

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} juillet 2019)

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 (RO **2004** 4937).

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.

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.

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).

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

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 3 décembre 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.

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 RS **172.220.142.1**. Le renvoi a été adapté en application de l'art. 12 al. 2 de la L du 18 juin 2004 sur les publications officielles (RS **170.512**). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

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).

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.

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.

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).

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).

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.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

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.

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).

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).

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.

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.

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).

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).

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.

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.

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).

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).

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.

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.

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).

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.

Art. 39a⁵⁴ Invalidité professionnelle

(art. 32j, 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. 47a 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.

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).

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).

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.

Art. 41*a*⁵⁹ 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. 4497 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2904 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3282 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;

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**

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 12 déc. 2018, approuvée par le CF le 10 avr. 2019, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2019 (RO **2019** 1321).

⁶¹ RS **836.2**

- 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.

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 finance-

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).

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 RS **172.220.142.1**

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 RS **172.220.142.1**

ment 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.

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

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. 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. 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:

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).

- 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.

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.

⁷¹ RS 414.110.3

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.⁷²

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

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 |

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).

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).

| | | |
|------------------|--|---|
| 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 |
| l. 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

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).

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).

Art. 52a⁸² Congé non payé ou partiellement payé

(art. 17 et 31, al. 5, L.Pers)

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.

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 L.Pers)

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.

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).

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:

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).

- 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.

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.

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).

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 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.

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).

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. 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.

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**

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.

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 ...

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 (RO 2004 4937).

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).

- 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.

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.

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**

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 annexes¹⁰²;
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.

¹⁰² [RO 1987 812]

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).

Annexe I¹¹⁰
(art. 25, al. 1)

Grille des fonctions EPF

| Code | Types de Fonction | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 101 1011-06 | Fonctions scientifiques | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 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 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 1031-10 1032-11 1033-12 1034-13 | Collaborateur scientifique (fonction dirigeante) ou Collaborateur scientifique I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111 1111-09 1112-10 1113-11 | Responsable d'un groupe scientifique | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112 1121-11 1122-12 1123-13 | Responsable d'un domaine scientifique | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301 2011/3011-01 2012/3012-02 2013/3013-03 | Fonctions de soutien | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Collaborateurs soutien I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402 2021/3021/4021-03 2022/3022/4022-04 2023/3023/4023-05 | Collaborateurs soutien II | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence I | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence II | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Profil d'exigence III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | |

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 du domaine des EPF (état 1^{er} juillet 2019)

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 | 62 385 | 67 530 | 73 137 | 79 243 | 85 899 | 93 330 | 101 822 | 111 751 | 123 596 | 138 366 | 157 460 | 182 890 | 217 639 | 266 281 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 63 633 | 68 881 | 74 599 | 80 828 | 87 617 | 95 197 | 103 859 | 113 986 | 126 068 | 141 133 | 160 609 | 186 548 | 221 992 | 271 607 | |
| 2 | 64 880 | 70 232 | 76 062 | 82 413 | 89 335 | 97 063 | 105 895 | 116 221 | 128 539 | 143 901 | 163 758 | 190 206 | 226 345 | 276 932 | |
| 3 | 66 128 | 71 582 | 77 525 | 83 998 | 91 053 | 98 930 | 107 932 | 118 456 | 131 011 | 146 668 | 166 907 | 193 863 | 230 697 | 282 258 | |
| 4 | 67 376 | 72 933 | 78 988 | 85 582 | 92 771 | 100 796 | 109 968 | 120 691 | 133 483 | 149 435 | 170 056 | 197 521 | 235 050 | 287 584 | |
| 5 | 68 623 | 74 283 | 80 450 | 87 167 | 94 489 | 102 663 | 112 005 | 122 926 | 135 955 | 152 202 | 173 206 | 201 179 | 239 403 | 292 909 | |
| 6 | 69 559 | 75 296 | 81 547 | 88 356 | 95 777 | 104 063 | 113 532 | 124 602 | 137 809 | 154 278 | 175 568 | 203 922 | 242 667 | 296 903 | |
| 7 | 70 495 | 76 309 | 82 644 | 89 545 | 97 066 | 105 463 | 115 059 | 126 279 | 139 663 | 156 353 | 177 929 | 206 666 | 245 932 | 300 898 | |
| 8 | 71 431 | 77 322 | 83 741 | 90 733 | 98 354 | 106 863 | 116 587 | 127 955 | 141 517 | 158 429 | 180 291 | 209 409 | 249 197 | 304 892 | |
| 9 | 72 366 | 78 335 | 84 839 | 91 922 | 99 643 | 108 263 | 118 114 | 129 631 | 143 371 | 160 504 | 182 653 | 212 152 | 252 461 | 308 886 | |
| 10 | 73 302 | 79 348 | 85 936 | 93 110 | 100 931 | 109 663 | 119 641 | 131 307 | 145 225 | 162 580 | 185 015 | 214 896 | 255 726 | 312 880 | |
| 11 | 73 926 | 80 024 | 86 667 | 93 903 | 101 790 | 110 596 | 120 660 | 132 425 | 146 461 | 163 964 | 186 590 | 216 725 | 257 902 | 315 543 | |
| 12 | 74 550 | 80 699 | 87 398 | 94 695 | 102 649 | 111 529 | 121 678 | 133 542 | 147 697 | 165 347 | 188 164 | 218 554 | 260 079 | 318 206 | |
| 13 | 75 174 | 81 374 | 88 130 | 95 488 | 103 508 | 112 463 | 122 696 | 134 660 | 148 933 | 166 731 | 189 739 | 220 383 | 262 255 | 320 869 | |
| 14 | 75 798 | 82 049 | 88 861 | 96 280 | 104 367 | 113 396 | 123 714 | 135 777 | 150 169 | 168 115 | 191 313 | 222 211 | 264 431 | 323 532 | |

¹¹¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 12 déc. 2018, approuvée par le CF le 26 juin 2019, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2019 (RO 2019 2023).

| Nombre d'années d'expérience | Echelon fonctionnel | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 15 | 76 421 | 82 725 | 89 592 | 97 073 | 105 226 | 114 329 | 124 733 | 136 895 | 151 405 | 169 498 | 192 888 | 224 040 | 266 608 | 326 194 | |

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 | 58 316 | 63 126 | 68 367 | 74 075 | 80 297 | 87 243 | 95 182 | 104 463 | 115 535 | 129 342 | 147 191 | 170 962 | 203 445 | 248 915 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 59 483 | 64 389 | 69 734 | 75 556 | 81 903 | 88 988 | 97 085 | 106 552 | 117 846 | 131 929 | 150 134 | 174 382 | 207 514 | 253 893 | |
| 2 | 60 649 | 65 651 | 71 102 | 77 038 | 83 509 | 90 733 | 98 989 | 108 641 | 120 156 | 134 516 | 153 078 | 177 801 | 211 583 | 258 872 | |
| 3 | 61 815 | 66 914 | 72 469 | 78 519 | 85 115 | 92 478 | 100 893 | 110 731 | 122 467 | 137 103 | 156 022 | 181 220 | 215 652 | 263 850 | |
| 4 | 62 982 | 68 176 | 73 836 | 80 001 | 86 721 | 94 223 | 102 796 | 112 820 | 124 778 | 139 689 | 158 966 | 184 639 | 219 721 | 268 828 | |
| 5 | 64 148 | 69 439 | 75 204 | 81 482 | 88 327 | 95 968 | 104 700 | 114 909 | 127 089 | 142 276 | 161 910 | 188 059 | 223 790 | 273 806 | |
| 6 | 65 023 | 70 386 | 76 229 | 82 594 | 89 531 | 97 276 | 106 128 | 116 476 | 128 822 | 144 216 | 164 117 | 190 623 | 226 841 | 277 540 | |
| 7 | 65 897 | 71 333 | 77 255 | 83 705 | 90 735 | 98 585 | 107 555 | 118 043 | 130 555 | 146 157 | 166 325 | 193 188 | 229 893 | 281 274 | |
| 8 | 66 772 | 72 280 | 78 280 | 84 816 | 91 940 | 99 893 | 108 983 | 119 610 | 132 288 | 148 097 | 168 533 | 195 752 | 232 945 | 285 008 | |
| 9 | 67 647 | 73 226 | 79 306 | 85 927 | 93 144 | 101 202 | 110 411 | 121 177 | 134 021 | 150 037 | 170 741 | 198 316 | 235 996 | 288 741 | |
| 10 | 68 522 | 74 173 | 80 331 | 87 038 | 94 349 | 102 511 | 111 839 | 122 744 | 135 754 | 151 977 | 172 949 | 200 881 | 239 048 | 292 475 | |
| 11 | 69 105 | 74 805 | 81 015 | 87 779 | 95 152 | 103 383 | 112 790 | 123 788 | 136 909 | 153 270 | 174 421 | 202 591 | 241 082 | 294 964 | |
| 12 | 69 688 | 75 436 | 81 698 | 88 520 | 95 955 | 104 256 | 113 742 | 124 833 | 138 064 | 154 564 | 175 893 | 204 300 | 243 117 | 297 453 | |
| 13 | 70 271 | 76 067 | 82 382 | 89 260 | 96 758 | 105 128 | 114 694 | 125 878 | 139 220 | 155 857 | 177 365 | 206 010 | 245 151 | 299 943 | |
| 14 | 70 854 | 76 698 | 83 066 | 90 001 | 97 561 | 106 000 | 115 646 | 126 922 | 140 375 | 157 151 | 178 837 | 207 719 | 247 186 | 302 432 | |
| 15 | 71 437 | 77 330 | 83 749 | 90 742 | 98 364 | 106 873 | 116 598 | 127 967 | 141 530 | 158 444 | 180 308 | 209 429 | 249 220 | 304 921 | |

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 | 54 248 | 58 722 | 63 597 | 68 907 | 74 695 | 81 156 | 88 541 | 97 175 | 107 474 | 120 318 | 136 921 | 159 035 | 189 251 | 231 549 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 55 333 | 59 897 | 64 869 | 70 285 | 76 189 | 82 780 | 90 312 | 99 118 | 109 624 | 122 725 | 139 660 | 162 216 | 193 036 | 236 180 | |
| 2 | 56 418 | 61 071 | 66 141 | 71 663 | 77 683 | 84 403 | 92 083 | 101 062 | 111 773 | 125 131 | 142 398 | 165 396 | 196 821 | 240 811 | |
| 3 | 57 503 | 62 245 | 67 413 | 73 041 | 79 176 | 86 026 | 93 854 | 103 005 | 113 923 | 127 537 | 145 137 | 168 577 | 200 606 | 245 442 | |
| 4 | 58 588 | 63 420 | 68 685 | 74 419 | 80 670 | 87 649 | 95 625 | 104 949 | 116 072 | 129 944 | 147 875 | 171 758 | 204 391 | 250 073 | |
| 5 | 59 673 | 64 594 | 69 957 | 75 798 | 82 164 | 89 272 | 97 395 | 106 892 | 118 222 | 132 350 | 150 614 | 174 938 | 208 176 | 254 704 | |
| 6 | 60 486 | 65 475 | 70 911 | 76 831 | 83 285 | 90 489 | 98 724 | 108 350 | 119 834 | 134 155 | 152 667 | 177 324 | 211 015 | 258 177 | |
| 7 | 61 300 | 66 356 | 71 865 | 77 865 | 84 405 | 91 707 | 100 052 | 109 807 | 121 446 | 135 960 | 154 721 | 179 709 | 213 854 | 261 650 | |
| 8 | 62 114 | 67 237 | 72 819 | 78 898 | 85 526 | 92 924 | 101 380 | 111 265 | 123 058 | 137 764 | 156 775 | 182 095 | 216 693 | 265 123 | |
| 9 | 62 927 | 68 118 | 73 773 | 79 932 | 86 646 | 94 142 | 102 708 | 112 723 | 124 670 | 139 569 | 158 829 | 184 480 | 219 531 | 268 597 | |
| 10 | 63 741 | 68 998 | 74 727 | 80 966 | 87 766 | 95 359 | 104 036 | 114 180 | 126 283 | 141 374 | 160 883 | 186 866 | 222 370 | 272 070 | |
| 11 | 64 284 | 69 586 | 75 363 | 81 655 | 88 513 | 96 170 | 104 921 | 115 152 | 127 357 | 142 577 | 162 252 | 188 456 | 224 263 | 274 385 | |
| 12 | 64 826 | 70 173 | 75 999 | 82 344 | 89 260 | 96 982 | 105 807 | 116 124 | 128 432 | 143 780 | 163 621 | 190 047 | 226 155 | 276 701 | |
| 13 | 65 369 | 70 760 | 76 634 | 83 033 | 90 007 | 97 794 | 106 692 | 117 095 | 129 507 | 144 983 | 164 990 | 191 637 | 228 048 | 279 016 | |
| 14 | 65 911 | 71 347 | 77 270 | 83 722 | 90 754 | 98 605 | 107 578 | 118 067 | 130 581 | 146 187 | 166 360 | 193 227 | 229 940 | 281 332 | |
| 15 | 66 453 | 71 935 | 77 906 | 84 411 | 91 501 | 99 417 | 108 463 | 119 039 | 131 656 | 147 390 | 167 729 | 194 818 | 231 833 | 283 647 | |

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 | 50 179 | 54 318 | 58 827 | 63 739 | 69 093 | 75 070 | 81 901 | 89 887 | 99 414 | 111 294 | 126 652 | 147 107 | 175 057 | 214 183 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 51 183 | 55 404 | 60 004 | 65 014 | 70 475 | 76 571 | 83 539 | 91 684 | 101 402 | 113 520 | 129 185 | 150 049 | 178 559 | 218 466 | |
| 2 | 52 186 | 56 491 | 61 180 | 66 288 | 71 856 | 78 073 | 85 177 | 93 482 | 103 390 | 115 746 | 131 718 | 152 992 | 182 060 | 222 750 | |
| 3 | 53 190 | 57 577 | 62 357 | 67 563 | 73 238 | 79 574 | 86 815 | 95 280 | 105 379 | 117 972 | 134 251 | 155 934 | 185 561 | 227 034 | |
| 4 | 54 193 | 58 663 | 63 533 | 68 838 | 74 620 | 81 075 | 88 453 | 97 078 | 107 367 | 120 198 | 136 785 | 158 876 | 189 062 | 231 317 | |
| 5 | 55 197 | 59 750 | 64 710 | 70 113 | 76 002 | 82 577 | 90 091 | 98 875 | 109 355 | 122 424 | 139 318 | 161 818 | 192 563 | 235 601 | |
| 6 | 55 950 | 60 564 | 65 592 | 71 069 | 77 038 | 83 703 | 91 319 | 100 224 | 110 846 | 124 093 | 141 217 | 164 025 | 195 189 | 238 814 | |
| 7 | 56 702 | 61 379 | 66 475 | 72 025 | 78 075 | 84 829 | 92 548 | 101 572 | 112 338 | 125 763 | 143 117 | 166 231 | 197 815 | 242 026 | |
| 8 | 57 455 | 62 194 | 67 357 | 72 981 | 79 111 | 85 955 | 93 776 | 102 920 | 113 829 | 127 432 | 145 017 | 168 438 | 200 441 | 245 239 | |
| 9 | 58 208 | 63 009 | 68 240 | 73 937 | 80 147 | 87 081 | 95 005 | 104 268 | 115 320 | 129 101 | 146 917 | 170 644 | 203 067 | 248 452 | |
| 10 | 58 960 | 63 824 | 69 122 | 74 893 | 81 184 | 88 207 | 96 233 | 105 617 | 116 811 | 130 771 | 148 816 | 172 851 | 205 692 | 251 665 | |
| 11 | 59 462 | 64 367 | 69 710 | 75 531 | 81 875 | 88 958 | 97 052 | 106 516 | 117 805 | 131 884 | 150 083 | 174 322 | 207 443 | 253 806 | |
| 12 | 59 964 | 64 910 | 70 299 | 76 168 | 82 566 | 89 708 | 97 871 | 107 414 | 118 800 | 132 997 | 151 350 | 175 793 | 209 194 | 255 948 | |
| 13 | 60 466 | 65 453 | 70 887 | 76 805 | 83 257 | 90 459 | 98 690 | 108 313 | 119 794 | 134 110 | 152 616 | 177 264 | 210 944 | 258 090 | |
| 14 | 60 968 | 65 996 | 71 475 | 77 443 | 83 948 | 91 210 | 99 509 | 109 212 | 120 788 | 135 223 | 153 883 | 178 735 | 212 695 | 260 232 | |
| 15 | 61 469 | 66 539 | 72 063 | 78 080 | 84 639 | 91 960 | 100 328 | 110 111 | 121 782 | 136 336 | 155 149 | 180 206 | 214 445 | 262 374 | |

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 | * | 49 914 | 54 058 | 58 571 | 63 491 | 68 983 | 75 260 | 82 598 | 91 353 | 102 270 | 116 383 | 135 180 | 160 864 | 196 816 | Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral |
| 1 | 47 033 | 50 912 | 55 139 | 59 742 | 64 760 | 70 363 | 76 765 | 84 250 | 93 180 | 104 316 | 118 711 | 137 883 | 164 081 | 200 753 | |
| 2 | 47 955 | 51 910 | 56 220 | 60 914 | 66 030 | 71 742 | 78 270 | 85 902 | 95 007 | 106 361 | 121 039 | 140 587 | 167 298 | 204 689 | |
| 3 | 48 877 | 52 909 | 57 301 | 62 085 | 67 300 | 73 122 | 79 776 | 87 554 | 96 834 | 108 407 | 123 366 | 143 290 | 170 515 | 208 625 | |
| 4 | 49 799 | 53 907 | 58 382 | 63 257 | 68 570 | 74 502 | 81 281 | 89 206 | 98 662 | 110 452 | 125 694 | 145 994 | 173 733 | 212 562 | |
| 5 | 50 722 | 54 905 | 59 463 | 64 428 | 69 840 | 75 881 | 82 786 | 90 858 | 100 489 | 112 497 | 128 022 | 148 698 | 176 950 | 216 498 | |
| 6 | 51 413 | 55 654 | 60 274 | 65 307 | 70 792 | 76 916 | 83 915 | 92 097 | 101 859 | 114 032 | 129 767 | 150 725 | 179 363 | 219 450 | |
| 7 | 52 105 | 56 403 | 61 085 | 66 185 | 71 744 | 77 951 | 85 044 | 93 336 | 103 229 | 115 566 | 131 513 | 152 753 | 181 776 | 222 403 | |
| 8 | 52 797 | 57 151 | 61 896 | 67 064 | 72 697 | 78 986 | 86 173 | 94 575 | 104 600 | 117 100 | 133 259 | 154 781 | 184 189 | 225 355 | |
| 9 | 53 488 | 57 900 | 62 707 | 67 942 | 73 649 | 80 020 | 87 302 | 95 814 | 105 970 | 118 634 | 135 005 | 156 808 | 186 602 | 228 307 | |
| 10 | 54 180 | 58 649 | 63 518 | 68 821 | 74 601 | 81 055 | 88 431 | 97 053 | 107 340 | 120 168 | 136 750 | 158 836 | 189 015 | 231 259 | |
| 11 | 54 641 | 59 148 | 64 058 | 69 406 | 75 236 | 81 745 | 89 183 | 97 879 | 108 254 | 121 190 | 137 914 | 160 188 | 190 623 | 233 228 | |
| 12 | 55 102 | 59 647 | 64 599 | 69 992 | 75 871 | 82 435 | 89 936 | 98 705 | 109 167 | 122 213 | 139 078 | 161 540 | 192 232 | 235 196 | |
| 13 | 55 563 | 60 146 | 65 139 | 70 578 | 76 506 | 83 125 | 90 688 | 99 531 | 110 081 | 123 236 | 140 242 | 162 891 | 193 841 | 237 164 | |
| 14 | 56 024 | 60 645 | 65 680 | 71 164 | 77 141 | 83 814 | 91 441 | 100 357 | 110 994 | 124 259 | 141 406 | 164 243 | 195 449 | 239 132 | |
| 15 | 56 485 | 61 144 | 66 220 | 71 749 | 77 776 | 84 504 | 92 194 | 101 183 | 111 908 | 125 281 | 142 569 | 165 595 | 197 058 | 241 100 | |

* Salaires théoriques non applicables au domaine des EPF.

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).

