

Ordonnance sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF)

du 15 mars 2001
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 Confédération¹,
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)²,

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. les rapports de travail conformément à l'art. 17, al. 1, de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales³;
- b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁴.

Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

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

- a. les membres des directions des établissements;
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF.

² Conformément à l'art. 1, let. b, il peut déléguer cette compétence à son président ou à son vice-président.

RS 172.220.113

- 1 **RS 172.220.1**
- 2 **RS 172.220.11**
- 3 **RS 414.110**
- 4 **RS 412.10**

³ Les directions d'écoles des EPF et les directions des instituts de recherche sont responsables de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail de leurs collaborateurs.

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

⁵ Dans la mesure où la présente ordonnance ne règle pas la compétence de décision, le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche peuvent déléguer les compétences dans leur domaine.

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.

Chapitre 2 Politique du personnel

Section 1 Principes fondamentaux

Art. 4

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

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

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

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

Section 2 Développement des ressources humaines

Art. 5 Compétences

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

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

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

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

Art. 6 Promotion du corps universitaire intermédiaire

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

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

Art. 7 Entretien

(art. 4, al. 3, LPers)

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

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

- a. la définition d'objectifs et le contrôle de ces derniers;
- b. les conditions de travail;
- c. les possibilités et les mesures de valorisation des compétences.

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 Les dispositions particulières du Conseil des EPF sont applicables en cas de conflit.

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 capa-

cités de gestion à tous les niveaux, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services.

Art. 9 Protection de la personnalité

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

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

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

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

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 loi sur le personnel de la Confédération 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.

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

Section 4 Participation et partenariat social

Art. 13 (art. 33 LPers)

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

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

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

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

Chapitre 3 Rapports de travail

Section 1 Naissance, modification et résiliation

Art. 14 Mise au concours de postes

(art. 7 LPers)

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

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

Art. 15 Conditions d'engagement

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

Art. 16 Contrat de travail

(art. 8 LPers)

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

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

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

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

Art. 17 Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

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

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

Art. 18 Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

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

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

Art. 19 Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

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

² Les rapports de travail de durée déterminée concernent les:

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

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

Art. 20 Durée des rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

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

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

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

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

⁵ Pour les projets scientifiques de grande envergure, les deux EPF et les instituts de recherche élaborent à chaque fois un plan pour les collaborateurs.

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

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

Section 2 Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration

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

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

² Ont priorité sur le licenciement:

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

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

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

Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

¹ Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 55 ans révolus, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.

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 bénéficient d'une rente et de la rente transitoire selon l'art. 5, al. 1, 2 et 6, de la loi fédérale du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions (loi sur la CFP)⁵. La durée de l'assurance jusqu'à l'âge réglementaire de départ à la retraite est déterminante pour le calcul de la rente.

⁵ RS 172.222.0

La rente transitoire n'est pas remboursable au moment où le collaborateur atteint l'âge de la retraite.

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. 24 Classes de salaire
(art. 15 LPers)

¹ Le salaire est fixé en fonction des classes de salaire précisées dans l'annexe 1.

² Pour le recrutement ou la fidélisation de collaborateurs particulièrement qualifiés, l'organe responsable du recrutement peut, à titre exceptionnel et avec l'assentiment du Conseil des EPF, accorder une rémunération jusqu'à 10 % supérieure au maximum prévu pour la classe de salaire correspondante.

Art. 25 Evaluation des fonctions
(art. 15 LPers)

¹ L'évaluation des fonctions sert à fixer la classe de salaire des collaborateurs.

² Les critères déterminants pour ladite évaluation sont l'étendue du cahier des charges, le niveau des exigences attachées à la fonction, les responsabilités et les risques liés à cette dernière ainsi que la formation requise.

³ Les deux EPF et les instituts de recherche évaluent les fonctions des classes 1 à 31. Dans le cadre du reporting, ils communiquent les résultats de l'évaluation des fonctions des classes 28 à 31 au Conseil des EPF.

⁴ Le Conseil des EPF évalue les fonctions des classes 32 à 38.

⁵ Les collaborateurs dont les demandes de réévaluation ont été rejetées par l'organe responsable peuvent s'adresser à la commission paritaire de réexamen placée sous la direction du Conseil des EPF. Ce dernier émet des recommandations.

Art. 26 Salaire initial
(art. 15 LPers)

¹ Lors de l'entrée en fonction d'un nouveau collaborateur, l'organe responsable du recrutement fixe un salaire conformément à l'art. 24.

² Le salaire initial est fixé en fonction de l'expérience, de la formation préalable et du marché de l'emploi.

Art. 27 Fixation du salaire

(art. 4, al. 3, LPers)

¹ Le salaire est fixé sur la base de l'évaluation des prestations du collaborateur conformément à l'art. 7.

² L'évaluation des prestations du collaborateur s'échelonne de la manière suivante:

- a. les prestations dépassent les exigences;
- b. les prestations répondent aux exigences;
- c. les prestations ne répondent que partiellement aux exigences;
- d. les prestations ne répondent pas aux exigences.

Art. 28 Réajustement du salaire

(art. 15 LPers)

¹ Le salaire initial est majoré chaque année de la somme indiquée dans l'annexe 1, jusqu'à ce que soit atteint le montant maximal de la classe de salaire.

² En cas de prestations insuffisantes, aucune augmentation n'est accordée.

Art. 29 Indemnités de fonction

(art. 15 LPers)

¹ Des indemnités de fonction peuvent être versées à des collaborateurs appelés à accomplir temporairement des tâches particulièrement exigeantes qui ne justifient toutefois pas le passage à une classe de salaire supérieure.

² Les indemnités de fonction sont fixées selon la classe de salaire correspondant aux exigences particulières.

Art. 30 Primes de rendement et primes spontanées

(art. 15 LPers)

¹ En guise de reconnaissance pour un engagement ou des prestations exceptionnels, une prime de rendement peut être versée une fois par an.

² Les primes de rendement ne dépasseront pas 5000 francs ou 6 % du montant maximum de la classe de salaire correspondante, conformément à l'annexe 1.

³ En guise de reconnaissance spontanée pour un engagement ou des prestations exceptionnels, des primes modiques en nature peuvent être accordées.

⁴ Les primes peuvent également être versées à des groupes.

Art. 31 Indemnité de résidence

(art. 15 LPers)

Une indemnité de résidence conformément à l'annexe 1 vient s'ajouter au salaire.

Art. 32 Compensation du renchérissement
(art. 16 LPers)

¹ Le versement et le montant de la compensation du renchérissement sont régis par les décisions du Conseil fédéral pour le personnel de l'administration générale de la Confédération.

² Au moment du versement de la compensation du renchérissement, le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations d'entretien sont adaptés en conséquence.

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. 34 Emploi à temps partiel
(art. 15 LPers)

Pour les collaborateurs employés à temps partiel, le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations sont fonction du degré d'occupation, sous réserve des dispositions de l'art. 41.

Art. 35 Dispositions particulières

¹ Lorsque l'affectation à une classe de salaire selon l'art. 20 n'est pas possible, un salaire forfaitaire peut être versé.

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

Section 2 Prestations sociales

Art. 36 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident
(art. 29 LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit, en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et jusqu'au recouvrement de leur capacité de travail, au maintien de leur salaire à raison de 100 % du salaire intégral au maximum, pendant 730 jours au plus. Les prestations des assurances sont imputées.

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. 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 Les lésions corporelles ou l'invalidité consécutives à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donnent droit à:

- a. 100 % du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'au décès;
- b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA)⁶ en cas d'incapacité de gain partielle.

⁶ RS 832.20

² Un décès consécutif à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:

- a. une rente de veuve ou de veuf selon les dispositions de la loi fédérale du 23 juin 2000 sur la CFP⁷. Si le conjoint survivant se remarie, il peut exiger l'indemnité en capital conformément aux dispositions de la loi sur la CFP;
- b. une rente complète d'orphelin s'élevant à 35 % du salaire déterminant pour un enfant et à 50 % pour deux enfants;
- c. les frais d'ensevelissement.

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

Art. 40 Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

En cas de décès d'un collaborateur, les survivants dont il est prouvé que le défunt subvenait à l'entretien ont droit à un sixième du salaire annuel et des allocations d'entretien.

Art. 41 Allocation d'entretien

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ Les collaborateurs ont droit à une allocation d'entretien, conformément à l'annexe 2, pour chacun des enfants dont ils ont la garde ou avec lequel une filiation est établie au sens de l'art. 252 du code civil⁸. Ces enfants disposent des mêmes droits que les enfants d'un autre lit et les enfants placés chez des parents nourriciers, qui dépendent d'un collaborateur sur le plan financier.

² L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait 18 ans révolus. Pour les enfants en formation, le versement peut être prolongé au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus.

³ La moitié de l'allocation mentionnée à l'annexe 2 peut être versée:

- a. à l'époux qu'une grave maladie empêche de façon permanente d'exercer une activité professionnelle;
- b. à de proches parents que le collaborateur, par décision judiciaire, est tenu d'entretenir.

⁴ A partir d'un degré d'occupation de 50 %, le collaborateur reçoit la totalité de l'allocation. Au-dessous de ce pourcentage, seule la moitié de l'allocation est octroyée.

⁵ Si le collaborateur perçoit, d'une autre source, une allocation pour enfant, une allocation familiale ou une allocation d'entretien, l'allocation pour l'enfant concerné n'est versée que pour compléter le montant perçu d'une autre source, jusqu'à concurrence de la somme définie dans l'annexe 2.

⁷ RS 172.222.0

⁸ RS 210

Art. 42 Prévoyance professionnelle

¹ Conformément aux dispositions de la loi sur la CFP⁹, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés à la Caisse fédérale de pensions.

² En vertu de l'art. 4 de la loi sur la CFP, le salaire déterminant pour l'affiliation à l'assurance correspond au salaire défini à l'art. 24, auquel s'ajoute l'indemnité de résidence.

³ Les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés selon le principe de la primauté des prestations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions¹⁰ (OCFP 1; plan de base) et, parfois également, selon le principe de la primauté des cotisations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan complémentaire de la Caisse fédérale de pensions¹¹ (OCFP 2; plan complémentaire).

⁴ Les collaborateurs employés pour une durée déterminée aux termes de l'art. 19, al. 2, peuvent être assurés selon le principe de la primauté des cotisations, conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan complémentaire de la Caisse fédérale de pensions (OCFP 2; plan complémentaire). Le plan d'assurance doit être précisé dans le contrat de travail.

⁵ Pour le reste, les dispositions de la Caisse fédérale de pensions sont applicables.

Section 3 Autres prestations**Art. 43** Equipement

(art. 18, al. 1, LPers)

¹ Les services compétents équiper 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.

⁹ RS 172.222.0

¹⁰ RS 172.222.034.1; RO 2001 ...

¹¹ RS 172.222.034.2; RO 2001 ...

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.

Art. 46 Prestations particulières

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

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

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

Art. 47 Service médical

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

Art. 48 Frais de procédure et frais judiciaires

(art. 18, al. 2, LPers)

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

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

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

Art. 49 Indemnité de départ

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

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

- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus;
- c. le collaborateur exerce une fonction spécialisée;
- d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

² L'indemnité de départ s'élève au maximum à deux ans de salaire.

³ Aucune indemnité de départ n'est versée:

- a. en cas de poursuite de l'activité professionnelle auprès d'un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers. L'art. 19, al. 4, LPers, est réservé;
- b. lorsque la personne concernée touche une rente d'invalidité ou de vieillesse conformément à la loi sur la CFP¹²;
- c. si les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 29 LPers.

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

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.

¹² RS 172.222.0

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 supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.

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

Art. 52 Congés
(art. 17 LPers)

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

² Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:

- | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| a. | pour son propre mariage | 6 jours |
| b. | pour le mariage d'un membre de sa famille | 1 jour |
| c. | pour une naissance | 2 jours |
| d. | pour les soins dispensés à un malade dans son propre ménage si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge | jusqu'à 5 jours
par année civile |
| e. | pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers | jusqu'à 5 jours par
année civile |
| f. | pour son propre déménagement | 1 jour par année
civile |
| g. | pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» et pour en assurer l'encadrement | jusqu'à 5 jours par
année civile |
| h. | pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire | 1 jour par année
civile |
| i. | pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers | le temps nécessaire |
| j. | en cas de décès d'un membre de sa famille dans son propre ménage | 3 jours |
| k. | en cas de décès d'un membre de sa famille hors de son propre ménage | 1 à 3 jours suivant les
besoins |

- | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| l. | pour assister aux obsèques d'un collègue de travail | le temps nécessaire,
½ journée au
maximum |
| m. | pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales | 6 jours pour deux
années civiles |
| n. | pour des activités au sein des associations du personnel de la Confédération | jusqu'à 40 jours
après entente avec les
partenaires sociaux |
| o. | pour l'exercice de fonctions publiques | jusqu'à 15 jours par
année civile |

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 Des congés non payés peuvent être accordés à condition qu'ils ne compromettent pas le bon déroulement du travail. Ils ne doivent en principe pas dépasser un an. Conformément à l'art. 6 de la loi sur la CFP¹³, en cas de congé non payé de plus d'un mois, la part de l'employeur est à la charge de la personne en congé.

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.

¹³ RS 172.222.0

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. 56 Activités exercées en dehors des rapports de travail

(art. 23 LPers)

¹ Toute activité ou fonction publique exercée par un collaborateur en dehors de ses rapports de travail avec l'une des EPF ou l'un des instituts de recherche nécessite une autorisation du service compétent s'il existe un conflit d'intérêt potentiel ou si le travail du collaborateur risque de s'en ressentir.

² En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.

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.

Art. 58 Manquement aux obligations professionnelles

(art. 25 LPers)

¹ En cas de manquement aux obligations professionnelles portant atteinte à la bonne réputation ou au bon fonctionnement du Conseil des EPF, d'une EPF ou d'un institut de recherche sans pour autant constituer un motif de licenciement selon l'art. 12 LPers, les services compétents peuvent, compte tenu des faits, prendre les mesures suivantes si un avertissement ne suffit pas:

- a. en cas de négligence: blâme ou changement du domaine d'activité;
- b. en cas de négligence grave ou d'acte intentionnel: avertissement, blâme, modification du domaine d'activité, réduction du salaire de 10 % au plus durant un an maximum, changement des horaires ou du lieu de travail.

² Le service compétent élucide les faits. Il peut procéder à l'audition de la personne concernée ou accepter une déposition écrite. En cas d'audition, la personne concernée peut se faire accompagner par une personne de confiance.

³ Les collaborateurs concernés doivent contribuer à élucider les faits.

⁴ Toute mesure doit être ordonnée dans le délai d'un an à compter de la découverte du manquement aux obligations professionnelles, et au plus tard trois ans après le dernier manquement à ces obligations.

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)¹⁴ et

¹⁴ RS 235.1

l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)¹⁵.

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 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.

¹⁵ RS 235.11

⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD¹⁶ 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. l'Administration fédérale des finances: données nécessaires à l'amortissement des prêts hypothécaires du personnel ayant contracté un prêt auprès de celle-ci;
- c. la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- d. la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

Art. 61 Données relatives à la santé

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.

¹⁶ RS 235.1

Section 2 Recours

Art. 62 Recours internes (art. 35, al. 1, LPers)

¹ L'organe interne de recours pour les décisions de première instance des deux EPF et des instituts de recherche est le Conseil des EPF.

² La procédure se fonde sur la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹⁷.

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 obligations¹⁸.

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 annexes¹⁹,
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF²⁰,
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales²¹,
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF²².

¹⁷ RS 172.021

¹⁸ RS 220

¹⁹ RO 1987 812

²⁰ RO 1991 806

²¹ Non publié au RO

²² RO 1994 2262

Art. 65 Modification du droit en vigueur

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

1. Ordonnance du 14 mai 1998 sur l'organisation de l'EPFZ ²³

Art. 4, al. 2, let. f

² La direction de l'école:

- f. prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel de l'EPFZ.

2. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation de l'EPFL ²⁴

Art. 4, al. 2, let. e

² La direction de l'école:

- e. prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel de l'EPFL.

3. Ordonnance du 11 novembre 1999 sur l'organisation de IFAEPE ²⁵

Art. 4, let. a

La direction:

- a. prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel de l'IFAEPE.

4. Ordonnance du 19 mars 1998 sur l'organisation du FNP ²⁶

Art. 3, al. 3

³ La direction prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel du FNP.

5. Ordonnance du 23 septembre 1993 sur l'organisation du LFEM ²⁷

Art. 3, al. 3

³ Le comité de direction prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel du LFEM.

²³ RS 414.110.371

²⁴ RS 414.110.372

²⁵ RS 414.162.1

²⁶ RS 414.164.1

²⁷ RS 414.165.1

6. Ordonnance du 17 septembre 1998 sur l'organisation de l'IPS ²⁸

Art. 3, al. 3

³ La direction prend les décisions relevant de l'employeur pour le personnel de l'IPS.

Art. 4, al. 2

Abrogé

Section 4 Entrée en vigueur

Art. 66

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

12 juillet 2001

Pour le Conseil des EPF:

Le président, Francis Waldvogel

Le délégué et vice-président, Stephan Bieri

Annexe I
(art. 24)**Salaires annuels 2001**(état 1^{er} janvier 2001)

Classes de salaire	Salaire annuel		Augmentations de salaire fondées sur les résultats de l'évaluation (valables pour l'augmentation au 1 ^{er} janvier 2002)		
	Minimum	Maximum	1/12	1/8	1/6
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
38		311 472	2907	4361	5815
37		259 348	2907	4361	5815
36		243 454	2907	4361	5815
35		227 719	2907	4361	5815
34		212 150	2907	4361	5815
33		196 728	2907	4361	5815
32		181 487	2907	4361	5815
31	136 161	173 889	2359	3538	4717
30	129 240	166 322	2317	3476	4635
29	122 358	158 787	2277	3415	4553
28	115 474	151 268	2237	3356	4475
27	109 466	144 687	2201	3302	4403
26	103 471	138 134	2167	3250	4333
25	97 475	131 568	2131	3196	4261
24	91 492	125 027	2096	3144	4192
23	86 409	119 463	2066	3099	4132
22	81 326	113 902	2036	3054	4072
21	77 335	109 524	2012	3018	4024
20	73 340	105 158	1989	2983	3977
19	69 348	100 791	1965	2948	3931
18	65 356	96 428	1942	2913	3884
17	61 363	92 047	1918	2877	3836
16	57 991	88 365	1899	2848	3797
15	54 860	84 934	1879	2819	3759
14	51 911	81 550	1853	2779	3705
13	49 807	78 710	1807	2710	3613
12	48 387	75 947	1723	2584	3445

Classes de salaire	Salaire annuel		Augmentations de salaire fondées sur les résultats de l'évaluation (valables pour l'augmentation au 1 ^{er} janvier 2002)		
	Minimum	Maximum	1/12	1/8	1/6
	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.	Fr.
11	47 767	73 231	1591	2387	3183
10	47 337	70 578	1453	2179	2905
9	47 067	67 899	1302	1953	2604
8	46 797	65 204	1151	1726	2301
7	46 537	62 577	1003	1504	2005
6	46 287	59 923	852	1278	1704
5	46 037	57 256	701	1052	1403
4	45 797	55 645	689	1034	1379
3	45 557	54 775	689	1034	1379
2	45 317	53 905	689	1034	1379
1	44 837	53 045	689	1034	1379

Indemnité de résidence

Gradation	Par an en francs
Niveau 1	381.—
Niveau 2	762.—
Niveau 3	1143.—
Niveau 4	1524.—
Niveau 5	1905.—
Niveau 6	2286.—
Niveau 7	2667.—
Niveau 8	3048.—
Niveau 9	3429.—
Niveau 10	3810.—
Niveau 11	4191.—
Niveau 12	4572.—
Niveau 13	4953.—

A partir du niveau 6, l'indemnité de résidence est réduite d'un montant équivalant à une gradation de l'indemnité de résidence (381 francs). Pour le personnel des niveaux 1 à 5, le montant de l'indemnité de résidence demeure inchangé.

Annexe 2
(art. 41)

Allocation d'entretien

Le montant annuel de l'allocation d'entretien est de:

- a. 3950.— francs pour le premier enfant;
- b. 2550.— francs pour chaque enfant supplémentaire.