

Directive sur les rapports de travail des collaboratrices et collaborateurs scientifiques de l'EPFL

LEX 4.4.2

1^{er} octobre 2005, état au 3 avril 2023

La Direction de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne,

vu l'art. 2 al. 2 de l'Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération du 20 décembre 2000 ([RS 172.220.11](#)) et

vu l'art. 3 de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales du 15 mars 2001 ([RS 172.220.113](#))

arrête :

Article 1 Champ d'application et définition

¹ La présente directive régit les rapports de travail des collaboratrices et collaborateurs scientifiques.

² Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques sont des personnes engagées par l'EPFL, après un doctorat ou une expérience professionnelle équivalente, pour assumer des missions de formation et de recherche.

Article 2 Subordination

Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques sont subordonnés à une supérieure ou supérieur hiérarchique. Il s'agit d'une professeure ou professeur ordinaire, associé ou assistant tenure-track ou d'une autre personne désignée par la Doyenne ou Doyen de la faculté de rattachement ou par un membre de la Direction de l'EPFL.

Article 3 Engagement

¹ Le contrat de travail est établi conformément à l'art.16 de l'OPers-EPF. En plus du contrat de travail chaque collaboratrices et collaborateur reçoit une description de fonction détaillée comprenant notamment ses missions et responsabilités. Le Domaine des ressources humaines de l'EPFL tient à jour un modèle de contrat de travail en français et en anglais. Le contrat et la description de fonction proposés seront en anglais pour les collaboratrices et collaborateurs qui ne maîtrisent pas le français.

² A l'engagement, toute nouvelle collaboratrice scientifique et tout nouveau collaborateur scientifique ayant fait son doctorat à l'EPFL doit avoir passé au moins 2 ans de son parcours professionnel ou académique hors de l'EPFL. Les deux ans s'entendent de l'addition des différentes périodes professionnelles ou académiques, dont une année obligatoirement avant le réengagement.

Article 4 Contrat de durée déterminée

¹ La supérieure ou supérieur hiérarchique est compétent pour l'engagement d'une collaboratrice ou collaborateur scientifique par contrat de durée déterminée avec l'accord de la ou du responsable des ressources humaines de la faculté.

² Lorsqu'il est question de conclure un contrat d'engagement de durée déterminée qui porte la durée totale d'engagement au-delà de 4 ans, l'approbation écrite de la Doyenne ou Doyen de la faculté de rattachement, le cas échéant d'un membre de la Direction de l'EPFL est requise. Le dépassement de la limite de 4 ans a un caractère exceptionnel. Ce dépassement doit être justifié par un projet d'enseignement et de recherche limité dans le temps et par les compétences de la collaboratrice ou du collaborateur. Les intérêts de carrière de l'employée ou de l'employé et les intérêts de l'EPFL seront pris en compte.

³ La durée maximale d'engagement peut être prolongée sur demande dans le cas d'une longue absence pour cause de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ou pour tout autre motif important (art. 17b, al. 3 LEPF¹).

⁴ Un congé maternité donne droit en tous les cas à une prolongation du contrat d'une durée équivalente.

⁵ Si un contrat se termine pendant le congé maternité, alors qu'il n'y a plus de renouvellement de contrat prévu, la durée du contrat est adaptée de sorte à couvrir d'une part le congé de maternité et d'autre part la prolongation selon l'al 4.

Article 5 Contrat de durée indéterminée

La Doyenne ou Doyen de faculté est compétent pour l'engagement des collaboratrices et collaborateurs scientifiques par contrat de durée indéterminée. Il prend sa décision sur proposition de la supérieure ou supérieur hiérarchique, le cas échéant de la directrice ou directeur de centre ou d'institut, et de la ou du responsable des ressources humaines de la faculté. Les conditions suivantes doivent être en particulier respectées :

1. les compétences de la collaboratrice ou du collaborateur sont excellentes et elles répondent aux besoins de la faculté ;
2. l'engagement de durée indéterminée doit correspondre à un financement à long terme inclus dans l'enveloppe de faculté.

Article 6 Formation continue

¹ Les collaboratrices et collaborateurs scientifiques ont le devoir de développer leurs connaissances et leur pratique professionnelle et de maintenir leur aptitude à la recherche et à l'enseignement au meilleur niveau.

² La formation continue doit avoir un lien important avec les exigences professionnelles. Les objectifs sont convenus entre la supérieure ou supérieur hiérarchique et la collaboratrice ou le collaborateur. Elle vise en particulier la mise à niveau de compétences ainsi que l'approfondissement de connaissances.

³ La supérieure ou supérieur hiérarchique prend les mesures nécessaires pour permettre à la collaboratrice ou au collaborateur de se former.

Article 7 Congé de formation

¹ Pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation, une collaboratrice ou un collaborateur doit être collaboratrice ou collaborateur scientifique depuis trois ans au minimum et être détentrice ou détenteur d'un des titres académiques, selon la [LEX 4.4.3 Directive concernant les titres académiques octroyés aux collaborateurs scientifiques de l'EPFL](#).

² Ce congé sera en particulier utilisé pour favoriser le développement d'un nouveau secteur de compétences et pour promouvoir l'innovation.

³ Ce congé est convenu entre la supérieure ou supérieur hiérarchique et la collaboratrice ou le collaborateur. Il doit être approuvé par la Doyenne ou Doyen de la faculté de rattachement.

⁴ En collaboration avec la collaboratrice ou le collaborateur, la supérieure ou supérieur hiérarchique prend les mesures permettant d'assurer la continuité des activités d'enseignement et de service de la personne pendant son absence.

⁵ La durée du congé de formation et la rémunération pendant le congé de formation sont fixés par la Doyenne ou Doyen de la faculté de rattachement en fonction des objectifs proposés par la supérieure ou supérieur hiérarchique et par la collaboratrice ou le collaborateur concerné.

⁶ Le congé de formation fait l'objet d'un rapport transmis à la supérieure ou supérieur hiérarchique et à la directrice ou directeur d'institut.

¹ Loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF) du 4 octobre 1991 (RS 414.110)

Article 8 Conseil de carrière

¹ La supérieure ou supérieur hiérarchique, la directrice ou directeur d'institut et la ou le responsable des ressources humaines de la faculté ont la responsabilité de conseiller les collaboratrices et les collaborateurs dans le développement de leur carrière.

² Ils veillent à ce que la personne poursuive une formation régulière et la conseillent dans le choix de séjours, de stages professionnels utiles à développer son profil et ses compétences professionnelles.

³ Les expériences d'une ou plusieurs années acquises à l'extérieur de l'EPFL sont encouragées.

Article 9 Entrée en vigueur

¹ La présente directive, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2005, a été révisée le 15 mars 2021 (version 1.3), le 30 mai 2022 (version 1.4) ainsi que le 3 avril 2023 (version 1.5).

Au nom de la Direction de l'EPFL:

Le Président :
Martin Vetterli

La Directrice des Affaires juridiques
Françoise Chardonnens