

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

LEX 4.4.2

1^{er} octobre 2005, état au 10 mars 2014

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 collaborateurs¹ scientifiques.

² Les 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 collaborateurs scientifiques sont subordonnés à un supérieur hiérarchique. Il s'agit d'un professeur ordinaire, associé ou assistant tenure-track ou d'une autre personne désignée par le 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](#). En plus du contrat de travail chaque collaborateur reçoit une description de fonction détaillée comprenant notamment ses missions et responsabilités. Les Ressources humaines de l'EPFL tiennent 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 collaborateurs qui ne maîtrisent pas le français.

² A l'engagement, 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 Le supérieur hiérarchique est compétent pour l'engagement d'un collaborateur scientifique par contrat de durée déterminée avec l'accord 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 du 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 du collaborateur. Les intérêts de carrière de l'employé et les intérêts de l'EPFL seront pris en compte.

¹ Tous les termes représentant des fonctions désignent des personnes des deux sexes.

Article 5 Contrat de durée indéterminée

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

1. les compétences 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 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 le supérieur hiérarchique et le collaborateur. Elle vise en particulier la mise à niveau de compétences ainsi que l'approfondissement de connaissances.

³ Le supérieur hiérarchique prend les mesures nécessaires pour permettre au collaborateur de se former.

Article 7 Congé de formation

¹ Pour pouvoir bénéficier d'un congé de formation, un collaborateur doit être collaborateur scientifique depuis trois ans au minimum et être 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 le supérieur hiérarchique et le collaborateur. Il doit être approuvé par le doyen de la faculté de rattachement.

⁴ En collaboration avec le collaborateur, le 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 le doyen de la faculté de rattachement en fonction des objectifs proposés par le supérieur hiérarchique et par le collaborateur concerné.

⁶ Le congé de formation fait l'objet d'un rapport transmis au supérieur hiérarchique et au directeur d'institut.

Article 8 Conseil de carrière

¹ Le supérieur hiérarchique, le directeur d'institut et le responsable des ressources humaines de la faculté ont la responsabilité de conseiller 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 entre en vigueur le 1^{er} octobre 2005. Version 1.1 état au 10 mars 2014.

Au nom de la Direction de l'EPFL:

Le Président :
Patrick Aebischer

La General Counsel :
Susan Killias