

Annexe 12 : Fourchettes salariales, directives pour les collaboratrices et collaborateurs dans des projets soutenus par le FNS, et charges sociales forfaitaires¹

Chiffres 7.1 et suivants du règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides, version du 1^{er} janvier 2026

Remarques liminaires

Les trois catégories de collaborateurs·trices concernées par les subsides du FNS sont les « doctorant·es », les « postdoctorant·es » et les « autres collaborateurs·trices ». Le FNS s'appuie sur le statut des collaborateurs·trices déterminant pour le projet de recherche concerné. Ce statut doit obligatoirement lui être communiqué. Les doctorant·es ne peuvent en aucun cas être engagés en qualité d'"autres collaborateurs·trices".

Dans le cadre de sa mission d'encouragement, le FNS est tenu de fournir une attention particulière à l'encouragement de la relève scientifique. Cela implique que les collaborateurs·trices soutenus financièrement par le FNS ne peuvent pas rester pour une période prolongée dans les catégories définies "doctorant·es" et "post-doctorant·es".

Pour les **doctorant·es**, l'objectif est d'achever rapidement leur thèse. L'expérience montre que 80-100% d'un poste à temps plein doit être investi pour la thèse afin d'atteindre cet objectif (chiffre 7.3, al. 3 du règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides). Les taux inférieurs à 80 % ne sont autorisés que si les conditions suivantes sont satisfaites de manière cumulative : a. la thèse peut être effectuée dans le délai standard de 4 ans, b. le taux inférieur est choisi personnellement par le ou la doctorant·e, et c. la réalisation du projet est garantie. La durée de financement maximale est de quatre ans.

Pour les **postdoctorant·es**, l'objectif est de se qualifier aussi rapidement que possible pour un travail scientifique autonome menant à une capacité concurrentielle internationale et à des chances de carrière optimales. La durée de financement maximale est de cinq ans.

En ce qui a trait aux **autres collaborateurs·trices**, l'objectif est de mettre à la disposition du projet de recherche le personnel qualifié nécessaire à la réalisation de prestations spécifiques.

¹ Nouvelle teneur selon la décision du Conseil de la recherche du 24 septembre 2019, en vigueur à partir du 2 octobre 2019.

12.1 Fourchette salariale pour les doctorant·es

Les fourchettes ci-dessous se réfèrent à des salaires annuels bruts (sans la part patronale des cotisations sociales). Le minimum de la fourchette salariale pour les doctorant·es doit être respecté indépendamment du taux d'occupation. Si le salaire est financé par différentes sources, le salaire minimal doit être atteint de manière globale.

Doctorant·es CHF 50 000.–² à 55 000.–³

La durée d'engagement financée par le FNS est d'au maximum 4 ans pour les doctorant·es. Les autres conditions relatives aux doctorant·es doivent être respectées, notamment celles citées aux chiffres 7.3 et 7.6 du règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides.

12.2 Fourchettes salariales pour les postdoctorant·es et les autres collaborateurs·trices

Les fourchettes ci-dessous se réfèrent à des salaires annuels bruts (sans la part patronale des cotisations sociales), calculés selon un taux d'occupation de 100 %. Pour les taux moins élevés, les montants sont réduits de façon proportionnelle.

Postdoctorant·es CHF 80 000.– à 110 000.–⁴

Autres collaborateurs·trices (voir directives ci-après) :
minimum CHF 40 000.–,
maximum selon les directives
salariales de l'institution

La catégorie "autres collaborateurs·trices" comprend : les diplômés n'envisageant pas le doctorat ; les titulaires d'un doctorat qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie "postdoctorant·es" du point de vue de la durée d'engagement et des créneaux temporels ; les collaborateurs techniques ; le personnel auxiliaire.

12.3 Directives générales⁵

Les directives générales suivantes s'appliquent aux engagements dans des subsides du FNS :

- Les institutions peuvent appliquer leurs normes salariales usuelles dans la limite des fourchettes salariales. Le FNS se réserve le droit de réduire les salaires inappropriés fixés par les institutions pour les autres collaborateurs·trices.
- Les institutions sont responsables de l'égalité des salaires en leur sein.
- Les taux d'occupation imputés aux subsides pour les collaborateurs·trices doivent correspondre à l'investissement en temps effectif prévu pour le projet.

2 Modifié par décision de la présidence du Conseil de la recherche du 3 juillet 2024, entré en vigueur le 1er janvier 2026.

3 Modifié par décision de la présidence du Conseil de la recherche du 19 avril 2024, en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

4 Modifié par décision de la présidence du Conseil de la recherche du 19 avril 2024, en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

5 Modifié par décision du Comité du Conseil de la recherche du 25 février 2025, entré en vigueur le 1er avril 2025.

- Les autres collaborateurs·trices peuvent uniquement être salariés par le biais de subsides du FNS s'ils fournissent une contribution spécifique au projet de recherche. Ces autres collaborateurs·trices ne peuvent pas bénéficier de subsides de carrière.
- Lors de l'établissement du budget, le salaire pour les postes de postdoctorant·es dont la ou le titulaire n'est pas encore connu (postes N.N.) doit être calculé au maximum selon la valeur moyenne de la fourchette salariale correspondante. En ce qui concerne les postes des autres collaborateurs·trices, dont la ou le titulaire n'est pas encore connu (postes N.N.), leur fonction doit être justifiée et le salaire doit être budgété en conséquence de manière appropriée. Les postes N.N. pour les doctorant·es peuvent être budgétés avec une progression annuelle (salaire de la 1^{ère} à la 4^e année) à l'intérieur de la fourchette. Les postes dotés d'un salaire annuel brut inférieur à 5'000. – CHF n'ont pas besoin de faire l'objet d'un avis obligatoire de mutation de personnel.
- Les salaires imputés peuvent correspondre au maximum aux salaires effectivement versés et doivent être exempts de tous frais supplémentaires, comme des frais d'overhead.
- Le FNS autorise des postes de doctorant·es dans des hautes écoles spécialisées et pédagogiques lorsque l'on se trouve dans le cadre d'une collaboration scientifique bien établie avec une université en Suisse.
- Le FNS n'autorise en principe pas de postes de doctorant·es immatriculés et/ou engagés à l'étranger. Des exceptions peuvent être accordées si :
 - Les doctorant·es sont employés dans des domaines des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques dans lesquels on ne peut pas faire un doctorat dans les universités en Suisse.
 - Les doctorant·es sont employés dans des projets collaboratifs de l'Encouragement de projets (sans WEAVE ni Lead Agency) et que leur employeur est l'institution de recherche de la bénéficiaire ou du bénéficiaire de subside à l'étranger.

12.4 Modifications des fourchettes

Le contrôle périodique des fourchettes salariales est délégué au Secrétariat du FNS. Il décide en dernier ressort d'adapter les salaires jusqu'à hauteur de la dernière évolution salariale générale. Il n'est cependant pas tenu de procéder à un ajustement par rapport à l'évolution générale des salaires. En ce qui concerne des augmentations salariales plus élevées, la décision échoit au Comité du Conseil de la recherche⁶. Les adaptations entrent en général en vigueur le 1^{er} janvier et sont communiquées à l'avance aux institutions.

12.5 Charges sociales forfaitaires

Pour plus de simplicité, le FNS verse pour les collaborateurs·trices rémunérés par des subsides du FNS la contre-valeur des cotisations légales dues par l'employeur, conformément à la LAVS/LAI/LAPG, LPP, LACI et LAA, ainsi que les allocations familiales éventuelles ou tout autre complément conforme aux usages locaux. Les charges sociales doivent être décomptées dans les rapports financiers en fonction des frais effectifs. Les forfaits (chiffre 7.7 du règlement d'exécution général relatif au règlement des subsides) pour les parts patronales des cotisations sociales s'élèvent (en pourcentage de la masse salariale brute déterminante) à :

⁶ Modifié par décision du Comité du Conseil de la recherche du 19 mars 2025, entré en vigueur le 1^{er} avril 2025.

Université de Bâle	14 %
Université de Berne	15 %
EPFL	16 %
EPFZ	16 %
EAWAG, EMPA, PSI, WSL	16 %
Université de Fribourg	19 %
Université de Genève (y compris IHEID)	23 %
Université de Lausanne (y compris CHUV)	16 %
Université de Lugano	14 %
Université de Lucerne	16 %
Université de Neuchâtel	23 %
Université de Saint-Gall	14 %
Université de Zurich	15 %
Autres institutions, en général	16 %