

Ordonnance sur l'optimisation du système salarial du personnel fédéral

du 5 novembre 2008

*Le Conseil fédéral suisse
arrête:*

I

Les ordonnances ci-après sont modifiées comme suit:

1. Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération¹

Art. 17 Echelons d'évaluation
(art. 4, al. 3, LPers)

Les prestations et le comportement des employés sont évalués selon les échelons suivants:

- a. échelon d'évaluation 4: dépasse clairement les objectifs;
- b. échelon d'évaluation 3: atteint entièrement les objectifs;
- c. échelon d'évaluation 2: atteint dans une large mesure les objectifs;
- d. échelon d'évaluation 1: n'atteint pas les objectifs.

Art. 21, al. 3

³ Le DFF informe tous les ans le Conseil fédéral de la répartition des salaires entre les quatre échelons d'évaluation et de l'allocation de primes de prestations et d'autres primes ou allocations importantes; il en expose les conséquences financières.

Art. 36 Classes de salaire
(art. 15 LPers)

Le salaire est fixé d'après les classes de salaire suivantes:

Classes de salaire	Montant maximal en francs
38	339 472
37	282 661
36	265 340
35	248 189

¹ RS 172.220.111.3

Classes de salaire	Montant maximal en francs
34	231 222
33	214 413
32	197 802
31	189 531
30	181 272
29	173 061
28	164 866
27	157 694
26	150 550
25	143 395
24	136 266
23	130 202
22	124 141
21	119 369
20	114 611
19	109 851
18	105 097
17	100 320
16	96 308
15	92 568
14	88 882
13	85 785
12	82 774
11	79 814
10	76 924
9	74 003
8	71 066
7	68 203
6	65 309
5	62 405
4	60 647
3	59 699
2	58 751
1	57 814

Art. 39 Evolution du salaire
(art. 15 LPers)

¹ Le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail, y compris celui qui découlerait d'une éventuelle affectation à une classe supérieure conformément à l'art. 52, al. 6, sert de base de calcul à l'évolution du salaire en fonction de l'évaluation personnelle et de l'expérience.

² Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 4, le salaire est augmenté chaque année de 4 à 5 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.

³ Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 3, le salaire est augmenté chaque année de 2,5 à 3,5 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.

⁴ Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 2, le salaire est augmenté chaque année de 1 à 2 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint. Si, dans l'évolution du salaire ou après l'obtention du montant maximal de la classe de salaire, les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 2 durant trois années consécutives, le salaire est diminué annuellement de 2 % au maximum du montant maximal de la classe de salaire.

⁵ Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1, le salaire est réduit chaque année au maximum de 2 % du montant maximal de la classe de salaire.

⁶ Les offices fédéraux et les unités administratives assimilables aux offices fixent le salaire de l'employé sur proposition de son supérieur direct. Les départements, les offices fédéraux ou les unités administratives assimilables aux offices peuvent définir des principes directeurs.

Art. 40 Adaptations exceptionnelles du salaire
(art. 15 LPers)

Si le salaire d'un employé se situe à un niveau trop bas par rapport à celui des autres employés, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut l'augmenter. Cette adaptation peut être réalisée en une ou plusieurs étapes; elle ne doit pas dépasser 10 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Le salaire adapté ne doit pas dépasser le montant maximal de la classe de salaire.

Art. 42 Mesures spéciales et responsabilités
(art. 15 LPers)

¹ Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1, il faut prévoir des mesures de développement ou l'attribution d'un poste moins exigeant. En pareil cas, il faut tenir compte des situations sociales difficiles. Si ces mesures n'entraînent aucune amélioration des prestations, les rapports de travail sont résiliés.

² Si le poste attribué est affecté à une classe inférieure, la classe de salaire et le salaire sont modifiés dans le contrat de travail. L'art. 52a n'est pas applicable.

³ Les unités administratives qui ont la compétence de fixer le salaire et les primes de prestations doivent s'assurer que leur budget du personnel est respecté.

Art. 44, al. 4

Abrogé

Art. 46, al. 2

² La prime de fonction ne doit pas dépasser la différence entre le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail et le montant maximal de la classe de salaire à laquelle est affectée la fonction.

Art. 47

Abrogé

Art. 49 Primes de prestations

(art. 15 LPers)

¹ Une prime atteignant 15 % au plus du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail peut être allouée par année civile pour des prestations supérieures à la moyenne et des engagements particuliers.

² Aucune prime de prestations ne peut être allouée aux employés dont les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1.

³ Les offices fédéraux et les unités administratives assimilables aux offices fixent la prime de prestations sur proposition du supérieur direct de l'employé.

Art. 50, al. 1

¹ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut octroyer une allocation liée au marché de l'emploi afin d'attirer ou de fidéliser un personnel aux compétences reconnues; cette allocation représente 20 % au plus du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.

Art. 52, al. 7^{bis} et 8

^{7^{bis}} Lorsque la condition d'affectation d'une fonction à une classe supérieure prévue à l'al. 6 n'est plus remplie, la classe de salaire et le salaire sont modifiés dans le contrat de travail. L'art. 52a n'est pas applicable.

⁸ Pour le personnel en cours de formation ou engagé sur la base de conditions particulières, le DFF peut fixer un salaire maximum qui se situe au-dessous du montant maximal de la classe de salaire 1.

Art. 52a, al. 1 et 2

¹ Si une fonction est rangée dans une classe de salaire inférieure ou si une fonction moins bien évaluée est confiée à l'employé, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Si le salaire dépasse le montant maximal fixé pour cette nouvelle classe, le salaire acquis est maintenu pendant deux ans. Pendant ce délai, il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation relevant de l'art. 39 n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction. Le salaire est adapté à la valeur effective de la fonction après deux ans au plus tard.

² Si la fonction de l'employé est rangée dans une classe de salaire inférieure ou si une fonction moins bien évaluée lui est confiée et que ce dernier a 55 ans révolus lors de la réévaluation de cette fonction, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Le salaire acquis est maintenu, mais il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation relevant de l'art. 39 n'est accordée tant

qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction.

Art. 92, al. 1

¹ Les employés exerçant au profit de tiers une activité qui procède du contrat de travail conclu avec la Confédération doivent verser à celle-ci le revenu obtenu pour cette activité si la somme de ce dernier et du salaire excède au cours d'une année civile 110 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Ils doivent fournir toutes les indications requises à l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.

Art. 114, al. 2, let. g

² Le DFAE peut, après entente avec le DFF, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel soumis à la discipline des transferts et au personnel affecté à l'étranger. Ces réglementations concernent notamment les domaines suivants:

- g. art. 49: prime de prestations;

Annexe 2, let. a, f et h

- a. salaire mensuel selon l'art. 36 et salaire mensuel du personnel de la Confédération selon l'art. 12, al. 2, OPers-PDHH², mais au maximum le salaire mensuel du département concerné; évolution du salaire selon l'art. 39, al. 1 à 5, et adaptations exceptionnelles du salaire selon l'art. 40 jusqu'au montant maximal de la classe de salaire;
- f. *abrogée*
- h. prime de prestations selon l'art. 49;

2. Ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allègement budgétaire et de réorganisation³

Art. 5, al. 1, let. c

¹ Un poste à l'administration fédérale est réputé raisonnablement exigible si:

- c. après une période d'introduction suffisante, le nouveau travail peut être effectué de façon à satisfaire aux exigences de l'échelon d'évaluation 3; la formation, la langue et l'âge de l'employé doivent être pris en considération.

² RS 172.220.111.9

³ RS 172.220.111.5

3. Ordonnance du 17 octobre 2001 sur la durée de fonction⁴

Art. 4, al. 2 et 3

² Au 1^{er} janvier de chaque année, le salaire augmente de 3 % du montant maximum de la classe de salaire fixée jusqu'à ce qu'il atteigne ce montant.

³ Aucune prime de prestations au sens de l'art. 49 OPers n'est versée.

4. Ordonnance du 30 novembre 2001 sur le personnel des services de nettoyage⁵

Art. 4, al. 1, 3 et 4

¹ Le salaire est fixé d'après les classes de salaire figurant à l'art. 36 OPers⁶. Le DFF peut fixer un salaire maximal qui se situe au-dessous du montant maximal de la classe de salaire 1. L'art. 7 de l'ordonnance-cadre LPers du 20 décembre 2000⁷ est réservé.

³ Une prime atteignant 6 % au plus du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail peut être allouée par année civile pour des prestations supérieures à la moyenne et des prestations particulières.

⁴ Le DFF édicte les dispositions concernant l'évolution du salaire du personnel des services de nettoyage. Il peut s'écarter de l'évolution du salaire mentionnée à l'art. 39 OPers et la remplacer par des montants fixes.

5. Ordonnance du 2 décembre 2005 sur le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme et à l'aide humanitaire⁸

Art. 16, al. 2

² Les augmentations de salaire ne doivent pas dépasser la progression du salaire correspondant à l'échelon d'évaluation 3 définie à l'art. 39, al. 3, OPers⁹. L'autorité compétente peut déroger à cette règle si la personne engagée assume une fonction affectée à une classe de salaire supérieure et que son salaire soit trop bas, compte tenu de la valeur de la fonction.

⁴ RS 172.220.111.6

⁵ RS 172.220.111.7

⁶ RS 172.220.111.3

⁷ RS 172.220.11

⁸ RS 172.220.111.9

⁹ RS 172.220.111.3

II

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} février 2009.

5 novembre 2008

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Pascal Couchepin
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

