



Ordonnance du DFAE concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers – DFAE)

Modification du 3 mai 2018

*Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE),
en accord avec le Département fédéral des finances (DFP),
arrête:*

I

L'ordonnance du DFAE du 20 septembre 2002 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération¹ est modifiée comme suit:

Art. 2 Appartenance aux services

Les employés du département appartiennent soit aux services généraux, soit au personnel spécialisé, soit à l'une des trois carrières suivantes:

- a. la carrière diplomatique;
- b. la carrière de coopération internationale;
- c. la carrière affaires consulaires, gestion et finances;

Art. 3, let. a et f

Au sens de la présente ordonnance, on entend par:

- a. *employés soumis à la discipline des transferts*: employés du DFAE dans l'une des carrières au sens de l'art. 2 et employés soumis à la discipline des transferts selon les dispositions de leur contrat de travail, qui peuvent être transférés en tout temps à un lieu d'affectation à l'étranger ou à un lieu de travail à la centrale;
- f. *abrogée*

¹ RS 172.220.111.343.3

Art. 4, let. a

Sont compétents pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail:

- a. le DFAE, sous réserve de l'art. 2, al. 1, OPers, pour les employés des classes de salaire 32 à 38 et pour les employés au sens de l'art. 2, al. 1^{bis}, OPers;

Art. 5

Abrogé

Art. 6 Transfert
(art. 2 OPers)

Les décisions de transfert des employés soumis à la discipline des transferts sont prises par:

- a. le Conseil fédéral pour les chefs de mission;
- b. le DFAE pour:
 1. les autres employés des classes de salaire 32 à 38,
 2. les chefs de mission suppléants,
 3. les employés au sens de l'art. 2, al. 1^{bis}, OPers;
- c. le secrétaire d'Etat ou la secrétaire d'Etat, sous réserve de la let. b, pour:
 1. les chargés d'affaires,
 2. les chefs des représentations consulaires;
- d. la DDC, sous réserve de la let. b, pour le transfert vers des postes de la coopération internationale;
- e. la DR pour les autres employés.

Art. 9, let. a

Sont compétents pour les décisions de l'employeur non couvertes par les art. 4 à 8:

- a. le département pour les personnes visées à l'art. 2, al. 1 et 1^{bis}, OPers;

*Titre précédant l'art. 10***Chapitre 2 Evaluation du personnel dans les carrières***Art. 10* Généralités
(art. 15 OPers)

L'évaluation du personnel dans les carrières au sens de l'art. 2 comprend l'évaluation des prestations dans le cadre de la conduite par objectifs annuelle (processus MbO) ainsi que les évaluations dans le cadre de l'évolution professionnelle au sein du département, notamment l'évaluation périodique du potentiel et les tests d'aptitude.

Art. 12

Abrogé

Titre précédant l'art. 13

Chapitre 3

Création, modification et résiliation des rapports de travail

Section 1

Conditions générales d'engagement dans les carrières

(art. 23 et 24 OPers)

Art. 13

¹ Les conditions à remplir pour être engagé dans les carrières au sens de l'art. 2 sont les suivantes:

- a. avoir réussi la procédure d'admission I (art. 14 à 17) ou II (art. 19);
- b. avoir une réputation irréprochable;
- c. posséder la nationalité suisse;
- d. se déclarer prêt à se soumettre à la discipline des transferts.

² Pour être engagé dans la carrière au sens de l'art. 2, al. b, des exceptions à l'al. 1, let. c, sont réservées si le personnel à recruter ne doit pas accomplir régulièrement de tâches relevant de l'exercice de la puissance publique ou que celles-ci ne représentent qu'une part très réduite de son activité.

Titre précédant l'art. 14

Section 2 Procédure d'admission I

Art. 14 Age limite et contenu de la procédure de sélection

(art. 24 OPers)

¹ La procédure d'admission I est une procédure de sélection en plusieurs étapes pour les personnes qui sont âgées de 30 ans au plus pendant l'année de la sélection.

² Sont vérifiées les aptitudes générales ainsi que les conditions professionnelles et personnelles requises pour un engagement dans l'une des carrières au sens de l'art. 2.

Art. 15 Admission à la formation

(art. 24 OPers)

¹ Les candidats ne peuvent postuler, au cours d'une même année, que pour être admis à l'une des carrières au sens de l'art. 2.

² Les candidats à l'admission à la carrière diplomatique ou à la carrière de coopération internationale doivent remplir les conditions fixées à l'art. 13, mais aussi être

titulaires d'un diplôme d'une haute école de niveau master ou d'une formation jugée équivalente.

³ Les candidats à l'admission à la carrière affaires consulaires, gestion et finances doivent remplir les conditions fixées à l'art. 13, mais aussi être titulaires d'un diplôme d'une haute école de niveau bachelor en économie ou en finances, avoir réussi un examen professionnel supérieur, ou disposer d'un diplôme d'une haute école spécialisée dans les domaines de l'économie, du personnel, de l'administration ou des finances et de la comptabilité, ou d'une qualification jugée équivalente.

⁴ Les candidatures qui ne remplissent pas toutes les conditions d'engagement dans les carrières (art. 13, al. 1, let. b à d, et 2, art. 14 et 15, al. 1 à 3) sont éliminées dans le cadre d'une présélection administrative.

⁵ A la suite de la présélection administrative, une sélection qualitative permet de déterminer quels candidats sont autorisés à se présenter aux examens de la procédure d'admission.

⁶ Le chef de département décide quels candidats sont admis à la formation sur la base des résultats des examens et en tenant compte de la recommandation de la commission d'admission compétente.

⁷ Les candidats qui ne sont pas admis à la formation peuvent se représenter une fois à la procédure d'admission I, pour autant qu'ils remplissent encore les conditions d'engagement et qu'ils soient autorisés de nouveau à se présenter aux examens dans le cadre de la sélection qualitative (al. 5).

Titre précédant l'art. 16

Abrogé

Art. 16 Formation (art. 25, 39, 44 et 44a OPers)

¹ Les candidats admis à la formation sont engagés pour une durée limitée à la formation.

² Pendant la formation, les candidats au sens de l'al. 1 ont droit à une éventuelle compensation du renchérissement et à une éventuelle augmentation du salaire réel, mais leur salaire ne fait l'objet d'aucune évolution.

³ La formation comprend des modules de formation théoriques et pratiques. Les modules de formation pratiques doivent être suivis aussi bien à la centrale que dans le réseau extérieur.

⁴ Une fois la formation achevée, les candidats sont soumis à une évaluation finale.

Art. 17 Engagement de durée indéterminée

¹ Le chef de département décide, sur la base des résultats de la formation et de l'évaluation finale, et en tenant compte de la recommandation de la commission d'admission compétente, de l'engagement du candidat pour une durée indéterminée.

² La durée de la formation (art. 16, al. 2) est prise en compte comme expérience professionnelle lors de la fixation du salaire.

Art. 18 Contrat de travail
(art. 25 OPers)

Le contrat de travail régit en particulier:

- a. l'appartenance aux carrières;
- b. la discipline de transfert et les obligations particulières qui lui sont associées dans les domaines du contrôle de sécurité relatif aux personnes et des données personnelles;

Titre précédant l'art. 19

Section 3 Procédure d'admission II

(art. 24 OPers)

Art. 19

¹ La procédure d'admission II est une procédure de sélection en plusieurs étapes pour les personnes qui sont âgées de plus de 30 ans pendant l'année de la sélection. Elle sert à assurer le recrutement ciblé de nouveaux candidats pour les carrières au sens de l'art. 2 en fonction des besoins en personnel et en compétences spécialisées du département.

² Sont vérifiées les aptitudes générales ainsi que les conditions professionnelles et personnelles requises pour un engagement dans l'une des carrières au sens de l'art. 2. Les conditions d'engagement définies aux art. 15 à 17 s'appliquent par analogie. La formation est adaptée individuellement au profil des candidats admis à la formation.

Titre précédant l'art. 20

Section 4 Commissions d'admission

Art. 20 Nomination et organisation

Le département nomme une commission d'admission pour chacune des carrières au sens de l'art. 2.

Art. 21 Compétence

¹ La commission d'admission compétente procède à la présélection administrative (art. 15, al. 4) et à la sélection qualitative (art. 15, al. 5).

² Elle formule une recommandation à l'intention du chef de département en vue de l'admission à la formation (art. 15, al. 6) et d'un engagement de durée indéterminée (art. 17, al. 1).

Titre précédant l'art. 22

Chapitre 3a Indexation des lieux d'affectation

(art. 114, al. 4, OPers)

Chap. 4, section 1 (art. 26 à 33)

Abrogée

Titre précédant l'art. 34

Section 2 Salaire en cas de transfert

Art. 34 Transfert dans une fonction de la classe de salaire 35 ou supérieure

Lorsque des employés sont transférés à un poste dont l'évaluation est supérieure à la classe de salaire 34, ils reçoivent la différence entre le montant maximal de la classe de salaire 34 et la classe de salaire à laquelle est affectée la fonction sous forme d'une prime échelonnée de fonction, par analogie à l'art. 46, al. 2, OPers.

Titre précédant l'art. 35

Abrogé

Art. 35 Affectation à une fonction moins bien évaluée en raison d'un transfert

¹ Si, en raison d'un transfert, un employé soumis à la discipline des transferts doit être affecté à une fonction moins bien évaluée, la classe de salaire de la nouvelle fonction ne doit pas être inférieure de plus de trois classes à celle de la fonction précédemment exercée.

² Si, en raison d'un transfert, un employé soumis à la discipline des transferts doit être affecté à une fonction moins bien évaluée, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Si le salaire précédent dépasse le montant maximal de cette nouvelle classe, le salaire acquis est maintenu jusqu'au transfert suivant, mais pendant quatre ans au maximum. Si le salaire précédent, y compris la prime de fonction prévue à l'art. 34, dépasse le montant maximal de la classe de salaire 34, le salaire est adapté à ce montant maximal lors de l'affectation. L'art. 52a, al. 2, OPers n'est pas applicable.

³ Si l'évaluation de la fonction à laquelle l'employé est affecté en raison d'un transfert est inférieure de trois classes de salaire et qu'aucun transfert n'est réalisé vers une fonction supérieure au terme de la durée de quatre ans prévue à l'al. 2, le salaire est adapté au montant maximal de la classe située deux niveaux en-dessous, et cela pendant quatre ans au maximum.

⁴ Pendant les délais prévus aux al. 2 et 3, le salaire n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation de salaire selon l'art. 39 OPers n'est accordée tant que le salaire dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction.

Art. 66 Indemnités versées pour l'hébergement privé en Suisse

L'hébergement privé en Suisse avec petit déjeuner est remboursé par un forfait de 30 francs.

Art. 98, al. 4bis

^{4bis} En cas de séparation temporaire du ménage au sens de l'art. 93, les frais de voyage visés aux al. 1, 2 et 4 peuvent également être remboursés si l'employé est affecté en Suisse.

Art. 100, al. 3

Abrogé

Art. 101, al. 2

² Le but, la qualité, l'étendue et la forme des tâches de défense des intérêts confiées à l'employé et à la personne accompagnante sont définis dans le cadre du processus MbO annuel convenu entre le chef de la représentation à l'étranger et l'employé.

Art. 106 Montant des indemnités forfaitaires

(art. 82, al. 3, let. c, OPers)

¹ Le montant des indemnités forfaitaires pour les employés et celui des allocations pour personnes accompagnantes (art. 121) sont fixés dans l'annexe 4, partie 2, et sont calculés en fonction de la catégorie du lieu d'affectation (cat. I à IV) ainsi que de l'échelon de fonction des employés.

² L'échelon de fonction dépend des tâches de défense des intérêts à assumer et de la catégorie de représentation à l'étranger (D, G, K, I) visée à l'annexe 4, partie 1, et est attribué selon les règles suivantes:

- a. les chefs de mission et les chefs de poste appartiennent à l'échelon de fonction 1;
- b. les autres employés appartiennent à l'un des échelons de fonction de 2 à 6, l'échelon 2 ne pouvant être attribué qu'aux chefs de mission suppléants des représentations diplomatiques de la catégorie D5 visée à l'annexe 4, partie 1.

³ Les chefs de mission et les chefs de poste attribuent aux employés chargés de tâches de défense des intérêts l'un des échelons de fonction de 2 à 6 visés à l'annexe 4, partie 2.

⁴ Dans ce domaine, la DR est chargée des tâches suivantes:

- a. elle procède à la répartition des représentations à l'étranger entre les catégories D, G, K et I en fonction de leur taille et de leur importance, conformément à l'annexe 4, partie 1;
- b. elle classe les lieux d'affectation dans les catégories I à IV selon les intérêts de politique extérieure de la Suisse dans la gestion des relations extérieures;

- c. elle formule des recommandations concernant la répartition des employés entre les échelons de fonction 3 à 6.

Art. 107, al. 1

¹ Les indemnités forfaitaires pour la défense des intérêts sont réduites en tout ou en partie et doivent être restituées en tout ou en partie lorsque la défense des intérêts ne correspond pas aux critères définis dans le cadre du processus MbO annuel conformément à l'art. 101, al. 2.

Art. 123, al. 1^{bis}

^{1bis} En dérogation à l'al. 1, une participation aux frais d'autres formes de prévoyance peut être autorisée si la personne accompagnante:

- a. ne peut pas conclure de contrat de prévoyance au sens de l'al. 1 pour des raisons de santé ou d'âge, ou
- b. est déjà suffisamment assurée d'une autre manière en cas d'invalidité à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Art. 132 **Discipline des transferts**

(art. 21, al. 1, let. a et c^{bis}, LPers², art. 25, al. 4, OPers)

¹ Les employés du département soumis à la discipline des transferts peuvent être affectés en tout temps à la centrale ou à l'étranger.

² En cas de transfert, la durée de l'affectation est de quatre ans. L'al. 3 et une prolongation ou une diminution de la durée de l'affectation dans d'autres cas justifiés sont réservés.

³ Si un employé soumis à la discipline des transferts en fait la demande, un transfert à un autre lieu d'affectation est examiné une fois écoulée la durée minimale de séjour dans un lieu d'affectation aux conditions de vie très difficiles; les durées minimales de séjour sont les suivantes:

- a. 2 ans pour les lieux d'affectation ayant moins de 45 points d'indice;
- b. 3 ans pour les lieux d'affectation ayant moins de 63 points d'indice.

⁴ Lors du transfert des employés, il est tenu compte de l'intérêt du service et de l'égalité des chances, de leur formation, de leur expérience, de leurs compétences, de leurs connaissances spécifiques et de leur potentiel à exercer la fonction prévue ainsi que de leur état de santé. Dans la mesure du possible, il est également tenu compte de l'état de santé de la personne accompagnante et de la formation des enfants.

² Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.1)

Art. 149, al. 1 et 2

¹ Les décisions portant sur le transfert d'employés visées à l'art. 34, al. 1^{bis}, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)³ et à l'art. 6 de la présente ordonnance peuvent faire l'objet d'un examen dans le cadre d'une procédure d'opposition.

² Les employés soumis à la discipline des transferts peuvent présenter par la voie de service les motifs au sens de l'art. 132, al. 4, qui s'opposent, selon eux, à une décision de transfert. Le DFAE statue sur les motifs après avoir entendu la commission des transferts.

Titre précédant l'art. 150

Section 2 Réexamen de l'élimination des divergences

Art. 150

Abrogé

Art. 151, Titre

Abrogé

Chap. 12, section 3 (art. 152 à 155)

Abrogée

Art. 156, let. b

La DR édicte des directives dans les domaines suivants:

- b. procédure d'admission (art. 14 à 19);

Art. 161b Dispositions transitoires relatives à la modification du 3 mai 2018:
droit applicable

¹ Tous les rapports de travail qui ont été conclus avant le 1^{er} janvier 2019 et qui se prolongent au delà de cette date sont soumis au nouveau droit à partir du 1^{er} janvier 2019.

² Les employés des services de carrière au sens de l'art. 2, al. 2, O-OPers – DFAE, dans sa version du 1^{er} janvier 2017, obtiennent avant le 1^{er} janvier 2019 un nouveau contrat de travail écrit au sens de l'art. 8 LPers⁴.

³ RS 172.220.1

⁴ RS 172.220.1

Art. 161c Dispositions transitoires relatives à la modification du 3 mai 2018:
appartenance aux services

A partir du 1^{er} janvier 2019, l'appartenance aux services est la suivante:

- a. les employés du service diplomatique au sens de l'art. 2, al. 2, let. a, de l'ancien droit appartiennent à la carrière diplomatique au sens de l'art. 2, let. a, du nouveau droit;
- b. le personnel de rotation au sens de l'art. 3, let. f, de l'ancien droit appartient à la carrière de coopération internationale au sens de l'art. 2, let. b, du nouveau droit;
- c. les anciens chefs finances, personnel et administration soumis à la discipline des transferts appartiennent à la carrière affaires consulaires, gestion et finances au sens de l'art. 2, let. c, du nouveau droit;
- d. les employés du service consulaire au sens de l'art. 2, al. 2, let. b, de l'ancien droit, qui ont déjà été promus dans la bande de fonction 2 du service consulaire ou qui exercent, au sein du DFAE, une fonction classée précédemment dans la bande de fonction 2 ou 3 du service consulaire, appartiennent à la carrière affaires consulaires, gestion et finances au sens de l'art. 2, let. c, du nouveau droit;
- e. les autres employés du service consulaire au sens de l'ancien droit appartiennent au personnel spécialisé au sens de l'art. 2 du nouveau droit qui est soumis à la discipline des transferts.

Art. 161d Dispositions transitoires relatives à la modification du 3 mai 2018:
acquis salarial

¹ Si le salaire des employés des services de carrière au sens de l'art. 2, al. 2, de l'ancien droit dépasse le montant maximal de la classe de salaire de la fonction qu'ils exercent le 1^{er} janvier 2019, il reste inchangé au moins jusqu'à leur prochain transfert.

² Si le salaire des employés au sens de l'al. 1 dépasse, lors du prochain transfert effectué après le 1^{er} janvier 2019, le montant maximal de la classe de salaire de la nouvelle fonction, il reste inchangé pendant deux années supplémentaires dans le cadre de ce transfert et il est par la suite adapté tous les deux ans au montant maximal d'une classe de salaire inférieure, jusqu'à ce qu'il ne dépasse plus le montant maximal de la classe de salaire de la fonction exercée. Si le salaire précédent, y compris la prime de fonction prévue par l'ancien droit, dépasse le montant maximal de la classe de salaire 34, il est adapté à ce montant lors du prochain transfert effectué après le 1^{er} janvier 2019 et, tous les deux ans, au montant maximal d'une classe de salaire inférieure, jusqu'à ce qu'il ne dépasse plus le montant maximal de la classe de salaire de la fonction exercée.

³ Le salaire des employés des services de carrière au sens de l'art. 2, al. 2, de l'ancien droit qui ont 55 ans révolus le 1^{er} janvier 2019 reste inchangé lorsqu'il dépasse le montant maximal de la classe de salaire de la fonction qu'ils exercent au

1^{er} janvier 2019. Une adaptation au montant maximal de la classe de salaire 34 lors du prochain transfert suivant le 1^{er} janvier 2019 (al. 2) est réservée.

⁴ Le salaire des employés au sens de l'art. 2, al. 2, let. b, de l'ancien droit, qui ont 45 ans révolus mais pas encore 55 ans révolus le 1^{er} janvier 2019, reste inchangé pendant 10 ans au plus si les conditions suivantes sont remplies:

- a. les employés étaient rangés, avant le 1^{er} janvier 2019, dans la bande de fonction 1 du service consulaire au sens de l'art. 2, al. 2, let. b, de l'ancien droit;
- b. ils appartiennent, selon l'art. 161c, let. e, au personnel spécialisé soumis à la discipline des transferts à partir du 1^{er} janvier 2019;
- c. leur fonction est affectée à une classe de salaire inférieure à la classe 20;
- d. leur salaire précédent dépasse le montant maximal de la nouvelle classe de salaire.

⁵ Dans les cas prévus par les al. 1 à 4, le salaire n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation de salaire n'est accordée tant que le salaire dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction.

II

¹ La liste des annexes (qui suit l'art. 162) est abrogée.

² L'annexe 2 est abrogée.

³ L'annexe 4 est remplacée par la version ci-jointe.

III

¹ La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'al. 2.

² L'art. 161b, al. 2, entre en vigueur le 1^{er} juin 2018.

3 mai 2018

Département fédéral des affaires étrangères:

Ignazio Cassis

Annexe 4
(art. 106 et 121)

Catégories de représentations à l'étranger et montant des indemnités forfaitaires pour la défense des intérêts

Partie 1:

Catégories de représentations à l'étranger

D Représentations diplomatiques

- D1a Petite représentation diplomatique avec des tâches prioritaires consulaires
- D1b Petite représentation diplomatique avec des tâches prioritaires de politique extérieure
- D2 Petite ou moyenne représentation diplomatique avec des tâches prioritaires de politique extérieure importantes pour la Suisse
- D3 Moyenne représentation diplomatique avec des tâches prioritaires de politique extérieure particulièrement importantes pour la Suisse
- D4 Grande représentation diplomatique avec un grand nombre de champs d'activité de politique extérieure particulièrement importants pour la Suisse
- D5 Très grande représentation diplomatique avec un grand nombre de champs d'activité de politique extérieure extrêmement importants pour la Suisse

G Consulats généraux

- G1 Représentation consulaire avec des tâches prioritaires de grande ampleur en matière consulaire et/ou de politique extérieure
- G2 Grande représentation consulaire avec des tâches prioritaires de grande ampleur en matière consulaire et de politique extérieure particulièrement importantes

K Affaires consulaires, gestion et finances

- K1 Grande division avec une large gamme de champs d'activité dans les domaines des affaires consulaires, de la gestion et des finances ainsi qu'un effectif et des domaines étendus à gérer (grande entité de gestion)
- K2 Très grande division avec une gamme étendue de champs d'activité dans les domaines des affaires consulaires, de la gestion et des finances ainsi qu'un effectif et des domaines très étendus à gérer (très grande entité de gestion)

I Coopération internationale

- 11 Coopération internationale, intégrée dans une représentation à l'étranger (représentation intégrée)
- 12 Bureau de coopération de la DDC comme représentation officielle et autonome de la Suisse à l'étranger (dans les Etats sans ambassade suisse)

Partie 2:**Montant des indemnités forfaitaires pour la défense des intérêts**

Echelon de fonction	Employé	Allocation pour personnes accompagnantes	
		Indemnités forfaitaires	
Chefs des représentations	Indemnités forfaitaires	Indemnités forfaitaires	
1 – cat. I	25 000	16 000	
1 – cat. II	22 000	14 000	
1 – cat. III	20 000	12 500	
1 – cat. IV	18 000	11 500	
Collaborateurs			
2	19 500	12 000	
3	17 900	11 000	
4	14 000	10 000	
5	10 000	8 000	
6	6 100	6 000	

