

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

du 20 septembre 2002

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

vu les art. 2, al. 3 et 4, 34, al. 4, 48, al. 2, 52, al. 5, 70, al. 3, 76, al. 2 et 114 de
l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)¹,
arrête:

Chapitre 1 Dispositions générales

Section 1

Champ d'application, rapports de service et définitions

Art. 1 Champ d'application

(art. 1 OPers)

¹ La présente ordonnance s'applique, en l'absence de réglementation contraire portant sur certaines dispositions, au personnel soumis à la discipline des transferts du DFAE (département).

² Elle s'applique par analogie aux autres membres du personnel du département affectés à l'étranger ainsi qu'au personnel d'autres départements affectés à l'étranger pour autant que ceci soit prévu dans leur contrat de travail ou dans une convention conclue entre le département et le service compétent.

Art. 2 Rapports de service

¹ Les employés du département appartiennent soit aux services généraux, soit aux services de carrière.

² Appartiennent aux services de carrière:

- a. le service diplomatique;
- b. le service consulaire;
- c. le service de secrétariat et spécialisé.

RS 172.220.111.343.3

¹ RS 172.220.111.3

Art. 3 Définitions

Signification des termes utilisés dans la présente ordonnance:

- a. *employés soumis à la discipline des transferts*: employés du département affectés aux services de carrière 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 service à la centrale;
- b. *employés affectés à l'étranger*: employés du DFAE ou d'autres départements qui sont affectés à l'étranger selon les dispositions de l'art. 1, al. 1 et 2;
- c. *Lieu d'affectation*: lieu où se trouve une représentation diplomatique ou consulaire, une mission permanente auprès d'organisations internationales, un bureau de coordination de la Direction du développement et de la coopération (DDC) ou un lieu de service similaire;
- d. *Personne accompagnante*: conjoint ou partenaire de l'employé soumis à la discipline des transferts dans la mesure où il vit en ménage commun avec l'employé et l'accompagne dans son transfert; de plus, le partenaire doit satisfaire aux dispositions de l'art. 116;
- e. *Enfant*: tout enfant pour lequel l'employé a droit à l'allocation pour charge d'assistance d'après l'art. 51 OPers;
- f. *Personnel de rotation*: personnel de la DDC qui est affecté à l'étranger et qui exerce les fonctions de coordinateur, coordinateur suppléant, assistant de coordination, chef des finances ou de l'administration, chargé de programme à l'étranger, secrétaire ou administrateur à l'étranger.

Section 2 Compétence relative aux décisions de l'employeur**Art. 4 Conclusion, modification et résiliation des rapport de travail**
(art. 2 OPers)

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

- a. le département, sous réserve de l'art. 2, al. 1, OPers pour les employés:
 1. du service diplomatique,
 2. des classes de salaire 32 à 38;
- b. la DDC pour ses employés des classes de salaire 1 à 31;
- c. la direction des ressources et du réseau extérieur (DRE), sous réserve des dispositions des let. a et b, pour les employés des classes de salaire 1 à 31.

Art. 5 Promotion dans les services de carrière
(art. 2 OPers)

Sont compétents pour les promotions:

- a. le département pour les personnes visées par l'art. 2, al. 1, OPers;
- b. la DRE pour les autres employés.

Art. 6 Transfert

(art. 2 OPers)

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

- a. par le Conseil fédéral pour les chefs de mission;
- b. le département pour les autres employés du service diplomatique des classes de salaires 28 à 38;
- c. le secrétaire d'Etat sous réserve de la let. b pour:
 1. les premiers collaborateurs dans les représentations diplomatiques,
 2. les chargés d'affaires,
 3. les chefs des représentations consulaires;
- d. la DRE pour les autres employés.

Art. 7 Autorisations en matière de droit du personnel

(art. 2 OPers)

¹ La DRE donne les autorisations pour:

- a. la renonciation aux privilèges et immunités d'après la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques² et la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires³;
- b. l'appartenance à une association ayant son siège à l'étranger;
- c. l'absence de l'Etat de résidence des chefs de mission ainsi que des chargés d'affaires;
- d. l'acceptation de cadeaux d'une valeur substantielle;
- e. l'octroi de titres et de décorations d'autorités étrangères;
- f. la participation à la direction de sociétés à but lucratif;
- g. la déposition devant un organe d'administration de la justice dans l'Etat de résidence.

² Les chefs des représentations à l'étranger statuent en matière d'absence de l'Etat de résidence du personnel qui leur est subordonné.

³ Les compétences pour les autres autorisations sont régies par les dispositions de l'art. 9.

Art. 8 Titres diplomatiques et consulaires

(art. 3 OPers)

¹ Le département est compétent pour l'octroi des titres d'ambassadeur dans le cadre des missions spéciales.

² RS 0.191.01

³ RS 0.191.02

² La DRE est compétente pour l'octroi des titres diplomatiques et consulaires pour autant qu'il ne correspondent pas au rang de chef de mission.

Art. 9 Autres décisions de l'employeur

(art. 2, 97 et 98 OPers)

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

- a. le département pour les personnes visées par l'art. 2, al. 1, OPers;
- b. la DDC pour ses employés sous réserve de la let. a;
- c. la DRE pour les autres employés.

Chapitre 2 Evaluation du personnel dans les services de carrière

Art. 10 Généralités

(art. 15 OPers)

L'évaluation du personnel dans les services de carrière comprend l'évaluation des prestations dans le cadre du cycle annuel de conduite, ainsi que l'évaluation périodique du potentiel.

Art. 11 Evaluation des prestations et convention d'objectifs

(art. 15 OPers)

¹ Les chefs de mission conviennent des objectifs de leurs représentations avec le chef de la division politique compétente. En cas d'éloignement du lieu d'affectation, la convention se fait par voie de correspondance.

² Le chef d'une division politique évalue les prestations des chefs de mission pour lesquels il est compétent sur la base d'une auto-évaluation écrite du chef de mission. L'évaluation des prestations intervient par voie de correspondance en cas d'éloignement géographique du lieu d'affectation.

³ Les chefs de mission peuvent évaluer des prestations et passer les conventions d'objectifs des chefs de mission qui leur sont subordonnés par voie de correspondance.

Art. 12 Evaluation du potentiel

¹ Les employés des classes de salaires 1 à 30 sont évalués périodiquement par leur supérieur hiérarchique en vue de la détermination de leur potentiel pour assumer des tâches futures.

² Les supérieurs hiérarchiques rédigent un rapport sur les méthodes de travail, les aptitudes, les compétences sociales, techniques générales et de conduite (rapport d'évaluation du potentiel).

Chapitre 3

Création, modification et résiliation des rapports de travail

Section 1 Conditions à l'engagement pour les services de carrière

Art. 13 Généralités

(art. 24 OPers)

¹ Les conditions à remplir pour être candidat aux services de carrière sont les suivantes:

- a. être âgé de moins de trente ans à l'issue de l'examen d'entrée; la DRE peut autoriser des exceptions;
- b. être capable d'exercer ses droits civiques et de revêtir une fonction officielle;
- c. avoir une réputation irréprochable;
- d. posséder la nationalité suisse;
- e. se déclarer prêt à se soumettre à la discipline des transferts.

² Les candidats au service diplomatique doivent, en plus des conditions énumérées à l'al. 1, avoir effectué des études universitaires complètes suisses conclues par une licence ou par un doctorat, ou pouvoir faire état d'une formation équivalente.

³ Les candidats au service consulaire doivent, en plus des conditions énumérées dans l'al. 1, posséder une formation technique reconnue par la Confédération, être titulaire d'un certificat de maturité, ou pouvoir faire état d'une formation équivalente.

⁴ Le chef du département peut, en vue de recruter des personnes aux aptitudes exceptionnelles pour le service diplomatique, déroger aux dispositions des al. 1 et 2.

⁵ Le directeur de la DRE peut, en vue de recruter des personnes aux aptitudes exceptionnelles pour le service consulaire, déroger aux dispositions des al. 1 et 3.

Art. 14 Examen médical et contrôle de sécurité

(art. 24 OPers)

Le candidat à un emploi dans les services de carrière doit se soumettre à un examen par le service médical de l'administration fédérale et au contrôle de sécurité d'après l'ordonnance du 19 décembre 2001 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes⁴.

Art. 15 Autres nationalités

(art. 24 OPers)

L'autorité compétente d'après l'art. 4 (autorité de nomination) ne peut engager pour une durée indéterminée une personne qui ne possède pas exclusivement la nationalité suisse que si cette personne peut attester:

- a. qu'elle a définitivement renoncé à son autre nationalité, ou

- b. que la renonciation à la nationalité étrangère ou sa perte n'est pas possible en raison des dispositions légales de l'Etat concerné.

Section 2 Emploi dans les services de carrière

Art. 16 Concours d'admission

(art. 24 OPers)

¹ Sous réserve de l'art. 13, al. 4 et 5, l'engagement pour une durée indéterminée dans les services de carrière est soumis au passage avec succès d'un concours d'admission. Celui-ci se compose d'un examen d'entrée, d'une formation interne et d'un examen final.

² Le concours d'admission examine les aptitudes générales, la personnalité et les connaissances nécessaires de deux langues étrangères.

Art. 17 Commissions d'admission

(art. 24 OPers)

¹ Le département nomme une commission pour l'admission au service diplomatique et une commission pour l'admission au service consulaire. Il règle l'organisation et la procédure des commissions d'admission.

² Les commissions comptent 20 membres au maximum.

³ Elles évaluent les candidats lors de l'examen d'entrée du point de vue de leurs aptitudes générales aux services de carrières et se prononcent, à l'issue de la formation interne et après l'examen final, sur l'engagement de durée indéterminée dans le service diplomatique ou dans le service consulaire.

Art. 18 Admission à la formation

(art. 24 OPers)

L'autorité de nomination décide en se fondant sur l'évaluation de l'examen d'entrée par la commission d'admission compétente de l'admission à la formation du candidat.

Art. 19 Engagement à durée déterminée

(art. 25 OPers)

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

² La période d'essai est de trois mois.

³ Le salaire initial est déterminé comme suit:

- a. 20^e classe de salaire pour les candidats au service diplomatique;
- b. 12^e classe de salaire pour les candidats au service consulaire.

Art. 20 Engagement de durée indéterminée
(art. 25 OPers)

L'autorité de nomination décide, en tenant compte des considérations de la commission d'admission compétente portant sur les résultats de la formation et de l'examen final, de l'engagement pour une durée indéterminée du candidat au service diplomatique ou au service consulaire.

Art. 21 Contrat de travail
(art. 25 OPers)

Le contrat de travail régit en particulier:

- a. les rapports de service;
- b. la discipline de transfert et les obligations particulières qui lui sont associées dans les domaines du contrôle de sécurité des personnes et des données personnelles;
- c. la classe de salaire actuelle.

Section 3
Retraite anticipée du personnel transférable et du personnel de rotation

Art. 22 Champ d'application
(art. 34 OPers)

L'art. 34 OPers sur la retraite anticipée s'applique également aux employés qui ne sont plus soumis à la discipline des transferts lorsque moins de cinq ans séparent leur affectation au personnel non soumis à la discipline des transferts de leur retraite anticipée. L'autorité de nomination statue en accord avec l'office fédéral du personnel (OFPER).

Art. 23 Indexation des lieux d'affectation
(art. 34 OPers)

¹ Le DRE définit les critères d'appréciation dont il y a lieu de tenir compte pour l'attribution des points d'indice aux lieux d'affectation à l'étranger et à leur pondération, en accord avec le DFF.

² Elle procède chaque année à l'examen des conditions de vie aux lieux d'engagement et établit un indice pour lequel la ville de Berne sert de référence avec 100 points. Elle publie cet indice.

³ Elle met l'indice en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante. Dans des circonstances extraordinaires, elle peut procéder à l'adaptation anticipée de l'indice.

Art. 24 Pondération des lieux d'affectation et des années de séjour

(art. 34 OPers)

¹ Il est tenu compte, pour la retraite anticipée d'après l'art. 34, al. 2, OPers, des points d'indice pour les années de séjour aux lieux d'affectation aux conditions de vie difficiles ou très difficiles. L'annexe 1 précise les modalités.

² Un séjour d'au moins 270 jours par année civile compte pour une année de séjour.

Art. 25 Nombre de transferts

(art. 34 OPers)

Un crédit unique de 50 points est bonifié, pour la retraite anticipée d'après l'art. 34, al. 2, OPers, après le dixième transfert à un nouveau lieu d'affectation.

Chapitre 4 Salaire et prestations sociales**Section 1****Evolution des salaires et promotions dans les services de carrière****Art. 26** Principe

(art. 39 OPers)

¹ L'évolution des salaires dans les services de carrière se fait en fonction:

- a. de l'évaluation des prestations;
- b. des éventuelles promotions.

² Les augmentations annuelles de salaire en fonction de l'évaluation des prestations et d'éventuelles promotions au sein d'une bande de fonction prennent effet au 1^{er} janvier de l'année suivante.

³ Les promotions dans une bande de fonction supérieure prennent effet au moment de l'entrée dans la nouvelle fonction.

Art. 27 Promotions

¹ La promotion est le passage dans une classe de salaire supérieure.

² Les employés peuvent être promus au sein d'une bande de fonction ou dans une bande de fonction supérieure comme indiqué dans l'annexe 2.

³ Une promotion peut intervenir au plus tôt après:

- a. deux ans de classe de salaire pour les promotions jusqu'à la 20^e classe de salaire;
- b. trois ans de classe de salaire pour les promotions à la 22^e classe de salaire ou à une classe de salaire supérieure.

⁴ Lorsque la dernière promotion n'a pas pris effet au début d'une année civile, la durée minimum d'après l'al. 3 peut être réduite de trois mois au maximum.

⁵ Dans des cas particuliers et après audition de la commission de promotion compétente, la durée minimum selon l'al. 3, let. b, peut être réduite d'un an au maximum.

Art. 28 Evolution du salaire

(art. 39 OPers)

¹ La base de calcul de l'évolution annuelle du salaire en raison des prestations et de l'expérience est le montant maximum pour l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire la plus élevée de la bande de fonction concernée.

² Les employés qui sont promus dans une bande de fonction supérieure reçoivent une augmentation extraordinaire de salaire. Celle-ci correspond à la moitié de la différence entre les montants maximums de l'ancienne et de la nouvelle classe de salaire.

Art. 29 Prime de reconnaissance

(art. 49 OPers)

¹ Si l'évolution du salaire d'après l'art. 28 atteint le montant maximum de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire la plus élevée de la bande de fonction applicable, une prime de reconnaissance peut être allouée en plus, lorsque les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation A+ ou A++.

² Aucune prime de reconnaissance ne peut être allouée dans les limites d'une bande de fonction.

Art. 30 Conditions à remplir pour les promotions

¹ Les promotions reposent sur les besoins du service et sur l'aptitude des employés.

² L'aptitude des employés à assumer une fonction supérieure et constatée par les moyens suivants:

- a. évaluation du potentiel jusqu'à la classe de salaire 30;
- b. évaluation des prestations;
- c. autres bases d'évaluation telles que les rapports d'inspection et les tests d'aptitude.

³ Il y a besoin du service lorsque des employés seront vraisemblablement appelés à exercer de façon durable des fonctions relevant d'une classe de salaire plus élevée. Il y a également besoin du service lorsqu'il est prévisible que des fonctions de cette nature devront prochainement être confiées à des employés affectés à une classe de salaire inférieure.

⁴ Si le nombre d'employés qualifiés pour une fonction plus élevée dépasse le nombre de postes correspondant aux besoins du service dans cette fonction, les employés les plus qualifiés seront promus.

Art. 31 Décision de promotion

Le service compétent pour la promotion entend la commission de promotion compétente avant de prendre sa décision. Elle communique la décision de promotion à l'employé promu.

Art. 32 Commissions de promotion

¹ Les commissions de promotions suivantes émettent leurs recommandation à l'intention du service compétent:

- a. commission de promotion I pour les employés du service diplomatique ainsi que pour les employés du service consulaire des classes de salaire 26 et supérieures;
- b. commission de promotion II pour les autres employés des services de carrière.

² Le département règle l'organisation et la composition des commissions de promotion.

Art. 33 Evolution des salaires en cas de transfert

¹ Tout employé qui occupe une nouvelle fonction à la suite d'un transfert sera classé au moins dans la classe de salaire antérieure lorsque la nouvelle fonction appartient à la même bande de fonction que la fonction précédente.

² Lorsque des employés sont transférés à un poste affecté à une bande de fonction inférieure que leur fonction précédente et si leur salaire précédent dépasse le montant maximum en fonction de l'évaluation des prestations et de l'évaluation de la fonction, ils reçoivent le salaire précédent (sans une éventuelle allocation de fonction) et la compensation du renchérissement jusqu'au prochain transfert, mais au maximum pendant quatre ans, à condition que l'affectation à la nouvelle fonction ne soit pas fondée sur l'évaluation des prestations ou des aptitudes. Après ce délai, le salaire est fixé d'après l'évaluation des prestations ou selon l'attribution du poste à une bande de fonction déterminée. Les cas particuliers d'après l'al. 3 demeurent réservés.

³ Dans des cas particuliers, le département peut attribuer un poste des bandes de fonction 3 à 5 du service diplomatique à un employé classé dans une bande de fonction supérieure à condition que le contingent de postes de cette bande de fonction ne soit pas encore épuisé. L'employé continue de percevoir le salaire précédent. L'allocation de fonction de l'employé rangé précédemment dans la bande de fonction 6 est supprimée dès le transfert.

Section 2

Evaluation des fonctions et organes chargés de l'évaluation dans les services de carrière

Art. 34 Evaluation de la fonction

(art. 52 OPers)

¹ Chaque fonction des services de carrière est évaluée sur la base des conditions préalables à remplir et des tâches à accomplir et attribuée à une classe de salaire dans une bande de fonction. Les évaluations des fonctions figurent dans l'annexe 2.

² En accord avec le DFF, le département fixe un contingent de postes pour chaque bande de fonction 3 à 6 du service diplomatique.

Art. 35 Organes chargés de l'évaluation

(art. 53 OPers)

Les organes chargés de l'évaluation des fonctions des services de carrière sont:

- a. le DFF pour les fonctions des classes de salaire 35 à 38, conformément à l'art. 53 OPers;
- b. le département en accord avec le DFF pour les fonctions des classes de salaire 32 à 34;
- c. la DRE pour les fonctions des classes de salaire 1 à 31.

Section 3

Allocations salariales pour les employés affectés à l'étranger

Art. 36

¹ Sur demande de la représentation à l'étranger et après entente avec la division politique compétente, la DRE peut verser une allocation spéciale en compensation des inconvénients non pris en compte par ailleurs pour le séjour à l'étranger nécessaire en raison des exigences du service des employés soumis à la discipline des transferts ou affectés à l'étranger, leurs personnes accompagnantes et enfants au lieu d'affectation, lorsqu'il y a lieu de tenir compte d'une mise en danger accrue de la vie et de l'intégrité corporelle.

² L'allocation correspond au maximum à la valeur de dix points d'inconvénients selon l'art. 23. Elle est versée pour les employés et chacune de leurs personnes accompagnantes à 100 %, et à 60 % pour chaque enfant de l'employé.

³ En règle générale, l'allocation est versée pendant six mois au plus. Son versement peut être prolongé de six mois en six mois en présence de motifs prépondérants.

Section 4 Prestations sociales aux employés affectés à l'étranger

Art. 37 Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 63 OPers)

¹ En cas d'accident professionnel entraînant des lésions corporelles ou l'invalidité ou en cas d'atteinte à la santé due à une maladie professionnelle assimilable à un accident professionnel, la personne concernée a droit à:

- a. 100 % du salaire déterminant selon l'art. 63, al. 2, let. a, OPers en cas d'incapacité complète de travail, jusqu'au décès;
- b. la part du salaire déterminant correspondant au degré d'invalidité selon la loi sur l'assurance-accidents du 20 mars 1981 (LAA)⁵, en cas d'incapacité partielle de travail.

² L'employeur peut verser une prestation discrétionnaire dans les cas d'atteintes à la personne couverts par l'al. 1, let. a.

Art. 38 Autres prestations

(art. 63 OPers)

¹ L'employeur couvre les frais de guérison pour les employés affectés à l'étranger selon les principes de la LAA et contribue aux frais des obsèques selon l'art. 26, al. 4, de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance du 6 décembre 2001 sur le personnel de la Confédération⁶ (O-OPers), lorsque des personnes accompagnantes et des enfants vivant en ménage commun, souffrent d'accidents ou maladies couverts par les art. 39 et 40, pour autant qu'ils aient droit à l'allocation pour charge d'assistance.

² L'art. 27 O-OPers s'applique par analogie à la réduction ou au refus des prestations d'après l'al. 1.

Art. 39 Accidents professionnels

(art. 63 OPers)

Sont considérés comme accidents professionnels pour les employés affectés à l'étranger en particulier les accidents qui surviennent:

- a. à la suite d'actes de guerre, par suite d'une révolution ou d'une émeute;
- b. pendant et en raison d'un voyage à l'étranger payé par l'employeur;
- c. pendant le voyage de retour en Suisse des employés transférables ayant pris leur retraite, pour autant que des raisons impératives aient empêché que le voyage ait lieu pendant la durée des rapports de service et qu'il intervienne dans les plus brefs délais possibles;
- d. en raison d'un acte de violence dirigé contre eux en relation avec leur fonction.

⁵ RS 832.20

⁶ RS 172.220.111.31

Art. 40 Maladies professionnelles

(art. 63 OPers)

¹ Sont considérées comme maladies professionnelles assimilables à un accident professionnel pour les employés affectés à l'étranger en particulier les maladies qui surviennent:

- a. en raison des conditions d'hygiène et des circonstances particulières au lieu d'affectation;
- b. pendant et en raison d'un voyage à l'étranger payé par l'employeur;
- c. pendant le voyage de retour en Suisse des employés transférables ayant pris leur retraite, pour autant que des raisons impératives aient empêché que le voyage ait lieu pendant la durée des rapports de service et qu'il intervienne dans les plus brefs délais possibles.

² Dans les cas couverts par l'al. 1, let. a et b, le département demande l'avis du service médical de l'administration et se prononce sur le rapport de causalité.

Chapitre 5 Temps de travail**Section 1 Temps de travail à la centrale****Art. 41** Horaire de travail mobile

(art. 64 OPers)

¹ L'horaire de travail mobile s'applique en règle générale à la centrale.

² Si le travail à accomplir l'exige, les supérieurs peuvent ordonner un horaire de travail fixe pour certains jours.

Art. 42 Saisie des temps de travail

(art. 64 OPers)

Le temps de travail accompli est saisi sur les supports de données prescrits par la DRE.

Art. 43 Présence obligatoire, horaire de travail fixe

(art. 64 OPers)

¹ Lorsque l'horaire de travail mobile est appliqué, la présence est obligatoire de 9 heures à 11 heures et de 14 heures à 16 heures.

² Pour des motifs de service, le directeur ou le secrétaire général peuvent ordonner des horaires de travail fixes pour certains services, groupes de personnel ou employés.

Art. 44 Service de permanence

(art. 13 O-OPers)

Le directeur ou le secrétaire général ainsi que le préposé à la sécurité peuvent ordonner un service de permanence.

Art. 45 Horaire à la carte

(art. 64 OPers)

La DRE est compétente pour l'autorisation de l'horaire à la carte.

Art. 46 Congé sabbatique pour les employés soumis à la discipline des transferts

(art. 64 OPers et art. 34 O-OPers)

¹ Un congé sabbatique peut être convenu avec les employés à partir de la classe de salaire 24 s'il sert à acquérir une formation continue présentant un intérêt pour le service.

² Lorsque l'horaire de travail de confiance est appliqué, un forfait de 100 heures par an peut être crédité sur le compte de congé sabbatique de l'employé par an.

Section 2 Temps de travail du personnel affecté à l'étranger**Art. 47** Durée hebdomadaire de travail

(art. 64 OPers)

¹ La DRE détermine la durée hebdomadaire de travail pour chaque représentation à l'étranger sur la base de l'indice d'après l'art. 23.

² La réduction du temps de travail par rapport à la durée hebdomadaire du travail selon l'art. 64, al. 2, OPers se monte à:

- a. 2 heures pour 100 à 83 points d'indice;
- b. 4 heures pour 82 à 63 points d'indice;
- c. 6 heures pour moins de 63 points d'indice.

³ Les dispositions de l'art. 64, al. 2, OPers sur les jours de compensation s'appliquent par analogie.

Art. 48 Présence obligatoire, horaire de travail fixe

(art. 64 OPers)

Les chefs des représentations à l'étranger déterminent les durées totales de travail et les heures de présence obligatoire dans leur secteur en accord avec la DRE. Ils peuvent autoriser des dérogations pour certains employés lorsque cela se justifie.

Art. 49 Service de permanence

(art. 13 O-OPers)

¹ Les chefs des représentations à l'étranger organisent en temps normal le service de permanence dans leur secteur en accord avec la DRE.

² En cas de crise et d'urgence, ils organisent de manière autonome un éventuel service de permanence élargi dans leur secteur et en informent immédiatement la DRE.

³ Ils font en sorte que leur représentation soit constamment atteignable pendant le service de permanence.

Art. 50 Horaire à la carte

(art. 64 OPers et art. 30 à 33 O-OPers)

¹ Sous réserve de convention contraire, l'horaire de travail de confiance s'applique à partir de la classe de salaire 24.

² Les formes d'horaire de travail à la carte selon le système des menus, de l'horaire annuel, de l'horaire de groupe et du télétravail ne s'appliquent pas.

³ Les chefs des représentations à l'étranger autorisent les horaires de travail à la carte après entente avec la DRE.

Art. 51 Congé sabbatique

(art. 64 OPers et art. 34 O-OPers)

¹ Un congé sabbatique peut être convenu avec les employés à partir de la classe de salaire 24, ou avec des employés rangés dans des classes de salaire inférieures lorsque des fonctions de conduite leur sont confiées et qu'ils ont droit à une indemnité forfaitaire pour le travail de relations publiques d'après l'art. 103, si l'horaire de confiance est appliqué et si le congé sert à acquérir une formation continue présentant un intérêt pour le service.

² Dans les cas couverts par l'al. 1, un forfait de 100 heures par an peut être crédité sur le compte de congé sabbatique des employés.

³ Les employés affectés à l'étranger font usage de leur congé sabbatique à l'occasion de transferts. Dans des cas particuliers, la DRE peut autoriser la prise d'un congé sabbatique à un autre moment.

⁴ Le crédit de temps est converti en jours de congé sabbatique sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 41 heures.

⁵ Les al. 3 à 5 de l'art. 34 O-OPers⁷ demeurent réservés.

⁶ Les prestations du département pendant un congé sabbatique s'orientent en fonction du lieu d'affectation Berne. Celui qui ne prend pas le congé sabbatique à l'occasion d'un transfert peut demander à la DRE, dans des cas motivés, que le département assume les éventuels frais fixes au lieu d'affectation pendant la durée du congé sabbatique.

Art. 52 Heures d'appoint et heures supplémentaires

(art. 65 OPers)

¹ Il y a heures supplémentaires pour les employés à temps plein lorsque la durée hebdomadaire de travail d'après l'art. 47 est dépassée.

² Il y a heures d'appoint lorsque des employés à temps partiel travaillent plus que la durée hebdomadaire de travail correspondant à leur taux d'occupation, mais moins que la durée hebdomadaire de travail pour les employés à temps plein.

³ Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ordonnées ou ultérieurement reconnues par les supérieurs hiérarchiques doivent être saisies par écrit et visées par le supérieur.

⁴ Les heures d'appoint et les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'horaire de travail de confiance ne font l'objet d'aucune saisie.

⁵ Au cours de l'année d'un transfert, les heures d'appoint et les heures supplémentaires accomplies à l'ancien lieu d'affectation doivent être compensées. Elles ne doivent pas être transférées au nouveau lieu d'affectation.

Art. 53 Jours de congé

(art. 66 OPers)

¹ Les employés ont droit à 68 jours de congé au maximum. Comptent comme jours de congé le dimanche ou le jour de la semaine normalement assimilé au dimanche à l'étranger, ainsi que les jours fériés ordinaires.

² A la demande du chef de la représentation à l'étranger et en tenant compte des usages en vigueur au lieu d'affectation ainsi que des besoins du service, la DRE peut:

- a. déclarer jour de congé le jour de semaine qui correspond au dimanche au lieu d'affectation;
- b. fixer un nombre de jours de congé jusqu'au maximum indiqué à l'al. 1.

³ Si, d'après l'al. 2, il résulte moins de 63 jours de congé pour la représentation à l'étranger, les jours de congé restants sont compensés.

⁴ Si, d'après l'al. 2, il résulte plus de 63 jours de congé pour la représentation à l'étranger, les jours de compensation selon l'art. 64, al. 2, OPers seront réduits en proportion.

⁵ Si les exigences du service interdisent d'accorder des jours de congé, ceux-ci seront compensés par des congés de même durée.

⁶ Les chefs des représentations à l'étranger décident du moment de la compensation. Celle-ci intervient en règle générale dans un délai de trois mois, mais toujours avant un transfert.

Chapitre 6 Vacances et congés

Section 1 Autorisation

Art. 54 A la centrale (art. 67 et 68 OPers)

¹ Sont compétents pour l'autorisation de la prise des vacances:

- a. le chef du département pour le secrétaire général et pour les directeurs;
- b. le secrétaire général et les directeurs pour les employés qui leur sont directement subordonnés;
- c. dans les autres cas, les supérieurs hiérarchiques pour les employés qui leur sont directement subordonnés.

² La compétence pour l'octroi des congés se règle d'après l'art. 9.

Art. 55 A l'étranger (art. 67 et 68 OPers)

¹ Sont compétents pour l'autorisation de la prise des vacances:

- a. la DRE en accord avec la direction politique pour les chefs de mission;
- b. les chefs de mission pour les chefs de poste qui leur sont subordonnés;
- c. les chefs des représentations à l'étranger pour les employés qui leur sont subordonnés.

² La compétence pour l'octroi des congés des autres employés se règle d'après l'art. 9. Ces services peuvent déléguer cette compétence pour les employés des représentations à l'étranger aux chefs de ces représentations.

Section 2 Vacances des employés transférables à l'étranger

Art. 56 Droit aux vacances (art. 67 OPers)

¹ Les employés soumis à la discipline des transferts à l'étranger ont droit à:

- a. six semaines de vacances jusqu'à et pendant l'année civile pendant laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans révolus;
- b. sept semaines de vacances à partir du début de l'année civile pendant laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans révolus;
- c. huit semaines de vacances à partir du début de l'année civile pendant laquelle ils atteignent l'âge de 60 ans révolus.

² Le droit aux vacances est augmenté d'une semaine pour les employés dans des lieux d'affectations aux conditions de vie difficiles, de deux semaines pour les lieux d'affectation aux conditions de vie très difficiles. L'indice d'après l'art. 23 est déterminant.

³ Si le lieu d'affectation, selon l'indice visé à l'art. 23, let. a, au plus 55 points d'indice dans le domaine de la santé, il y a droit à une semaine supplémentaire de vacances à condition de ne pas dépasser le maximum pour les lieux d'affectations aux conditions de vie très difficiles.

⁴ En cas de transfert en cours d'année civile à un lieu d'affectation ayant d'autres conditions de vie, le droit aux vacances se calcule proportionnellement en fonction de la durée d'affectation dans les différents lieux.

Art. 57 Voyages de service et affectations prolongées à l'étranger

(art. 67 OPers)

Si un voyage de service ou une affectation hors du lieu d'affectation propre dure plus de 30 jours par années civile, le droit aux vacances sera adapté d'un jour par 30 jours de voyage ou d'affectation à des lieux d'affectation aux conditions de vie différentes.

Art. 58 Interruption prématurée des vacances

(art. 67 OPers)

Si, pour des motifs de service, des employés doivent interrompre leurs vacances, la durée des vacances déjà prises est comptée comme congé payé jusqu'à une durée maximale de deux semaines, pour autant que moins de la moitié des vacances autorisées aient été prises.

Art. 59 Service militaire ou service civil

(art. 67 OPers)

Le droit supplémentaire aux vacances à l'étranger par rapport au droit aux vacances en Suisse sera réduit du nombre de jours de services accomplis par les employés qui accomplissent volontairement un service militaire ou civil obligatoire pour les employés domiciliés en Suisse.

Section 3 **Congé pour employés à l'étranger**

Art. 60

¹ Un congé payé peut être accordé aux employés à l'étranger soumis à la discipline des transferts, en particulier pour les activités et événements mentionnés dans l'annexe 3.

² En cas de mariage, naissance, décès, ainsi qu'en cas de maladie et d'accident d'après l'art. 40, al. 3, O-OPers⁸, le congé peut être prolongé de quatre jours au maximum pour tenir compte de la durée du voyage.

Chapitre 7

Autres prestations de l'employeur pour les employés à l'étranger soumis à la discipline des transferts

Section 1 Indemnités versées pour les voyages de service

Art. 61 Définition

(art. 72 OPers)

¹ Sont considérés comme voyages de service:

- a. les voyages ordonnés ou autorisés dans l'intérêt du département;
- b. les voyages des chefs de missions à la conférence des ambassadeurs depuis leur lieu de vacances en Suisse ou depuis la frontière suisse.

² Ne sont pas considérés comme voyages de service:

- a. les voyages lors d'affectations de longue durée;
- b. les voyages de transfert;
- c. les voyages de vacances payés en Suisse;
- d. les voyages de visite des enfants;
- e. les voyages dans les environs du lieu d'affectation pour autant qu'un forfait pour travail de relations publiques soit versé à l'employé;
- f. les voyages en cas de décès;
- g. les voyages pour suivre un traitement médical;
- h. les voyages pour participer à des concours d'admission;
- i. les voyages pour participer à des modules de formation.

Art. 62 Compétence pour ordonner ou autoriser les voyages de service

(art. 72 OPers)

Sont compétents pour ordonner ou autoriser les voyages de services des employés qui leur sont subordonnés ainsi que pour autoriser les voyages des personnes accompagnantes et des enfants de ces employés:

- a. le secrétaire général, les directeurs ou par délégation les chefs de division;
- b. les chefs des représentations à l'étranger.

Art. 63 Indemnités versées pour les voyages en train à l'étranger

(art. 72, al. 2, let. b, OPers)

Pour les voyages de services à l'étranger au moyen des transports publics, les employés peuvent utiliser la 1^e classe.

Art. 64 Indemnités versées pour les voyages en avion à l'étranger

(art. 72, al. 2, let. b, OPers)

¹ L'art. 47 O-OPers⁹ s'applique par analogie aux voyages de service en avion à l'étranger.

² Pour les voyages payés d'après l'art. 61, al. 2, let. f à i, le prix d'un billet de la classe «Economy» est remboursé. En présence de motifs prépondérants, la DRE peut autoriser à titre exceptionnel un billet de la classe «Business».

Art. 65 Indemnités versées pour l'utilisation d'un véhicule à moteur privé à l'étranger

(art. 72, al. 2, let. b, OPers)

Dans le cas de l'utilisation autorisée d'un véhicule à moteur privé pour des voyages de service à l'étranger, l'indemnité kilométrique est de 60 centimes pour une automobile, de 25 centimes pour un motocycle ou un scooter. Le chef de la représentation à l'étranger est compétent pour l'autorisation.

Art. 66 Indemnités versées pour l'hébergement en Suisse

(art. 72, al. 2, let. a, OPers; art. 44 O-OPers)

¹ L'hébergement à l'extérieur avec petit déjeuner est remboursé à raison de 180 francs en chambre simple et de 230 francs en chambre double.

² L'hébergement privé avec petit déjeuner est remboursé par un forfait de 30 francs.

Art. 67 Indemnités versées pour l'hébergement et les repas à l'étranger

(art. 72, al. 2, let. b, OPers; art. 48, O-OPers)

¹ La DRE fixe périodiquement le remboursement pour l'hébergement et les repas à l'étranger en tentant compte des frais usuels raisonnables de l'endroit.

² Lorsqu'elle n'a fixé aucun remboursement, les frais effectifs sont remboursés à condition que la représentation à l'étranger ait procédé à la réservation.

³ L'hébergement privé avec petit déjeuner est remboursé par un forfait de 30 francs.

Section 2**Remboursement des frais en relation avec la candidature à un poste****Art. 68** Le remboursement des frais de candidats externes ou de participants externes aux concours d'admission

(art. 72, OPers; art. 51, let. a, O-OPers)

Sur demande, la DRE peut rembourser les frais entraînés par la présentation ou par l'examen d'entrée des personnes externes qui posent leur candidature à un poste ou

⁹ RS 172.220.111.31

qui participent à un concours d'admission. Le remboursement est fixé d'après les art. 43 à 45 O-OPers¹⁰ et d'après l'art. 67.

Art. 69 Remboursement des frais de participants internes aux concours d'admission

Les frais des employés du département en relation avec la participation aux concours d'admission peuvent être remboursés.

Section 3
Remboursement de frais spéciaux en relation avec des affectations de longue durée à l'étranger

Art. 70 Affectations de longue durée

Sont considérés comme affectations de longue durée les affectations temporaires hors du lieu d'affectation proprement dit dans le but de remplacer des absences pour vacances, de renforcer temporairement les effectifs, de procéder à l'installation et à l'entretien d'équipements techniques, ou dans des buts comparables.

Art. 71 Remboursement de frais spéciaux en relation avec des affectations de longue durée à l'étranger
(art. 81 et 82, al. 3, let. a, OPers)

¹ En cas d'affectation de longue durée, les employés ont les droits prévus par les art. 43 à 48 O-OPers¹¹ et par les art. 63 à 67.

² Le fret aérien, l'indemnité forfaitaire pour défendre des intérêts, l'indemnité pour frais d'installation et d'équipement et les voyages de visite sont indemnisés dans le cadre de la présente ordonnance.

Section 4
Remboursement des frais en relation avec les voyages d'inspection

Art. 72

¹ Sont comme voyages d'inspection les voyages des employés de l'inspection diplomatique ou de l'inspection consulaire et financière dans le but d'inspecter les représentations à l'étranger.

² Pour les voyages d'inspection, les employés ont droit aux indemnités prévues par les art. 43 à 48 O-OPers¹² et par les art. 63 à 67.

¹⁰ RS 172.220.111.31

¹¹ RS 172.220.111.31

¹² RS 172.220.111.31

³ L'indemnité d'inspection et le remboursement des frais d'invitations sont compensés de manière appropriée dans le cadre de la présente ordonnance.

Section 5

Indemnité en cas de résiliation des rapports de travail pour les employés de la DDC

Art. 73

¹ Des indemnités selon l'art. 19, al. 2, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (Lpers) ¹³ peuvent être versées en cas de résiliation des rapports de travail des employés de la DDC dans les cas suivants:

- a. rapports de service d'une durée ininterrompue d'au moins 20 ans dans une ou plusieurs unités administratives d'après l'art. 1 OPers, ou
- b. âge de 50 ans révolus, ou
- c. exercice d'une activité professionnelle auprès de la DDC pour la quelle la demande est faible ou inexistante sur le marché du travail.

² Le salaire à Berne (sans allocations pour l'étranger) sert de base pour la détermination de l'indemnité en cas de résiliation des rapports de travail.

Chapitre 8

Prestations de l'employeur en cas de transfert, d'affectation à l'étranger

Section 1 Généralités

Art. 74 Allocations en cas de service militaire et de service civil

(art. 81 ss OPers)

¹ Les allocations à l'étranger au lieu d'affectation peuvent être retirées en tout ou en partie lorsque les employés accomplissent un service militaire ou un service civil volontaire qui n'est pas imputé sur les vacances.

² Les frais fixes au lieu d'affectation sont pris en compte pour la durée de l'absence en raison de l'accomplissement d'un service militaire ou d'un service civil.

Art. 75 Indemnité de résidence

(art. 43, 81 ss OPers)

L'indemnité de résidence n'est pas versée.

¹³ RS 172.220.1

Art. 76 Compensation du renchérissement

(art. 44, 81 ss OPers)

La compensation du renchérissement est versée sur les indemnités périodiques à l'étranger et fixées en francs suisses.

Art. 77 Indemnité pour le travail effectué le dimanche

(art. 45 OPers)

¹ Est considéré comme travail effectué le dimanche:

- a. le travail effectué le dimanche ou un jour de semaine assimilé au dimanche au lieu d'affectation;
- b. le travail effectuée lors des neuf jours de fêtes générales déterminés par la DRE d'après l'art. 53, al. 2.

² L'indemnité pour le travail effectué le dimanche est régie par l'art. 12, al. 1, O-OPers¹⁴.

Art. 78 Prestations en cas de maladie ou d'accident

(art. 81 ss OPers)

¹ En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, les employés ont droit aux prestations correspondant à leur fonction au lieu d'affectation.

² En cas d'arrêt de travail de plus de six mois, la DRE peut supprimer totalement ou en partie les prestations d'après les art. 80 à 89 OPers.

³ Si l'employé reste au lieu d'affectation en cas de maladie ou d'accident, les frais fixes lui sont remboursés de manière appropriée.

Art. 79 Prestations en cas d'emploi à temps partiel

(art. 38, 81 ss OPers)

¹ Les employés à temps partiel reçoivent la part de l'indemnité pour inconvénients, de l'indemnité de mobilité et du forfait pour travail de relations publiques correspondant à leur degré d'occupation.

² Si le degré d'occupation est de moins de 80 %, les indemnités suivantes seront réduites de la différence entre 80 % et le degré d'occupation:

- a. frais accessoires pendant le transfert (art. 90);
- b. frais d'installation et d'équipement (art. 90);
- c. frais de formation (art. 128 ss);
- d. voyages payés pour les vacances (art. 96 s.);
- e. voyages payés pour les visites d'enfants (art. 98 s.);
- f. frais de loyer et accessoires (art. 100);
- g. remboursement forfaitaire de frais (art. 87 ss).

Section 2 Indemnité pour inconvénients

Art. 80 Droit à l'indemnité

(art. 81 OPers)

Une indemnité pour inconvénients est versée aux employés soumis à la discipline des transferts pour compenser des conditions de vie difficiles, à condition que leur lieu d'affectation soit affecté d'un indice selon l'art. 23 de moins de 95 points.

Art. 81 Montant

(art. 81 OPers)

Le droit à l'indemnité est de 572 francs par an pour chaque point d'indice en un lieu d'affectation affecté de moins de 95 points.

Art. 82 Supplément en fonction de l'âge

(art. 81 OPers)

L'indemnité pour inconvénients est augmentée:

- a. de 5 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 40 ans révolus est atteint;
- b. de 10 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 45 ans révolus est atteint;
- c. de 15 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 50 ans révolus est atteint;
- d. de 20 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 55 ans révolus est atteint.

Art. 83 Réduction

(art. 81 OPers)

L'indemnité pour inconvénients est réduite, pour chaque année suivante, de 20 % de son montant initial après cinq années de séjour au même lieu d'affectation. La réduction prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Section 3 Indemnité de mobilité

Art. 84 Montant

(art. 81 OPers)

Le montant de l'indemnité de mobilité est de 5723 francs par an.

Art. 85 Supplément en fonction de l'âge
(art. 81 OPers)

L'indemnité de mobilité est augmentée:

- a. de 5 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 40 ans révolus est atteint;
- b. de 10 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 45 ans révolus est atteint;
- c. de 15 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 50 ans révolus est atteint;
- d. de 20 % dès le 1^{er} janvier de l'année pendant laquelle l'âge de 55 ans révolus est atteint.

Art. 86 Réduction
(art. 81 OPers)

L'indemnité de mobilité est réduite, pour chaque année suivante, de 20 % de son montant initial après cinq années de séjour au même lieu d'affectation. La réduction prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Section 4

Remboursement des frais en relation avec la tenue du ménage

Art. 87 Droit
(art. 82, al. 3, let. a, OPers)

¹ Les frais supplémentaires en relation avec la tenue du ménage sont remboursés à forfait à compter du jour de la prise de fonctions au lieu d'affectation à l'étranger.

² Le forfait n'est versé qu'une fois par ménage.

³ Si la personne accompagnante fait valoir son propre droit à l'indemnité forfaitaire en raison de ses rapports de travail avec la Confédération, celle-ci sera calculée en fonction du salaire le plus élevé des deux et une indemnité pour personne accompagnante sera versée selon l'art. 120.

Art. 88 Montant
(art. 82, al. 3, let. a, OPers)

L'indemnité forfaitaire se compose du montant de base de 6262 francs par an et d'un supplément de 8 % du salaire annuel.

Art. 89 Réduction
(art. 82, al. 3, let. a, OPers)

L'indemnité forfaitaire est réduite, pour chaque année suivante, de 20 % de son montant initial après cinq années de séjour au même lieu d'affectation. La réduction prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivante.

Section 5 Dédommagement des frais en cas de transfert

Art. 90 Frais de voyage et de transfert

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

¹ Les employés transférés à un autre lieu d'affectation ont droit aux dédommagements suivants pour eux-mêmes, leurs personnes accompagnantes et leurs enfants ainsi que pour le personnel privé de service autorisé par le service du personnel de la DRE:

- a. frais de voyage;
- b. frais de transport et d'assurance des bagages;
- c. frais d'entreposage, de transport et d'assurance du déménagement;
- d. frais d'hébergement et de repas pendant le voyage;
- e. frais accessoires pendant le transfert;
- f. frais d'installation et d'équipement.

² Les frais d'après l'al. 1, let. e et f, font l'objet d'une indemnité forfaitaire. Les indemnités forfaitaires pour les frais d'installation et d'équipement dépendent de la classe de salaire des employés, de la taille de leur ménage et du degré d'équipement de la nouvelle résidence.

Art. 91 Hébergement et repas avant et après le transfert

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

Si les employés doivent assumer des frais d'hébergement et de repas immédiatement avant le départ de l'ancien lieu d'affectation ou après l'arrivée au nouveau lieu d'affectation, un montant approprié leur est versé pour au maximum 30 jours avant le départ et 90 jours après l'arrivée afin de les dédommager de ces frais. Ce droit existe aussi pour la personne accompagnante et les enfants.

Art. 92 Loyer d'un logement non occupé

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

Si, en raison d'un transfert, les employés doivent quitter leur logement avant l'échéance de résiliation suivante, ou, dans l'intérêt de la Confédération, louer plus tôt un logement, un montant approprié leur est versé pour compenser les frais effectifs de location et les frais accessoires pour trois mois au maximum suivant la décision de transfert, au plus jusqu'à l'échéance de résiliation suivante ou jusqu'à la date d'entrée.

Art. 93 Séparation temporaire du ménage

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

Si, à la suite d'un transfert et pour des motifs fondés, l'employé doit laisser ses personnes accompagnantes ou ses enfants au lieu d'affectation précédent ou les envoyer plus tôt au nouveau lieu d'affectation, une indemnité forfaitaire lui est ver-

sée pour un an au maximum pour le dédommager des frais supplémentaires entraînés par la séparation du ménage.

Section 6

Remboursement des frais de voyage des employés affectés à l'étranger en cas de décès et pour les voyages nécessités par un traitement médical

Art. 94 Décès

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

¹ Les frais de voyage de l'employé, de la personne accompagnante et des enfants sont remboursés en cas de participation aux obsèques de la personne accompagnante, d'un enfant, du père ou de la mère, d'une sœur, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, de l'un des beaux-parents, d'une bru ou d'un gendre.

² En cas de voyage par avion, les frais de voyage sont remboursés au tarif le plus avantageux en classe «Economy» du lieu d'affectation à l'aéroport en Suisse ou à la frontière suisse en cas de participation aux obsèques en Suisse.

³ Pour la participation à des obsèques dans un pays tiers, les frais effectifs de voyage sont remboursés à concurrence du montant maximum d'un voyage d'après l'al. 2.

Art. 95 Voyages pour suivre un traitement médical

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

¹ Les frais de voyage sont remboursés lorsque le voyage de l'employé, des personnes accompagnantes ou des enfants dans le but de suivre un traitement médical a été approuvé par le service médical de l'administration générale de la Confédération.

² Pour les voyages en Suisse, les frais de voyage sont remboursés du lieu d'affectation jusqu'à l'aéroport en Suisse ou jusqu'à la frontière suisse et retour, dans le cas de voyage par avion au tarif le plus avantageux en classe «Economy».

³ En cas de voyage dans un pays tiers, les frais de voyages effectifs sont remboursés à concurrence du montant maximum pour un voyage d'après l'al. 2.

⁴ Si le voyage en classe «Economy» ne peut être raisonnablement exigé, le service médical de l'administration générale de la Confédération décide de la classe à utiliser.

Section 7 **Remboursement des voyages pour les vacances**

Art. 96 Droit

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

¹ Les employés soumis à la discipline des transferts ont droit pour chaque année de séjour au lieu d'affectation à l'étranger au remboursement d'un voyage de vacances en Suisse. Ce droit est également accordé aux personnes accompagnantes et aux enfants.

² Le droit est caduc sans dédommagement lorsque le voyage n'a pas lieu dans l'année qui suit sa naissance. Trois mois au minimum doivent s'écouler entre deux voyages payés pour les vacances.

³ Le séjour en Suisse doit être d'au moins deux semaines lorsqu'il est fait usage d'un voyage payé pour les vacances.

⁴ Le voyage payé pour les vacances peut être compensé en cas de voyages de transfert, de voyages de service en Suisse et de voyages en Suisse payés par le département pour suivre un traitement médical.

Art. 97 Indemnité forfaitaire

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

¹ Le droit au remboursement d'un voyage payé pour les vacances fait l'objet d'une indemnité forfaitaire fixée chaque année pour chaque lieu d'affectation par la DRE après entente avec le DFF.

² L'indemnité forfaitaire doit être restituée:

- a. intégralement lorsque le voyage n'a pas eu lieu dans le mois suivant la date de départ indiquée;
- b. pour moitié lorsque moins de six mois se sont écoulés entre le moment de la naissance du droit et le moment de la fin des rapports de travail de l'employé.

Section 8 Remboursement des voyages de visite des enfants

Art. 98 Droit

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

¹ Les frais de voyage des enfants des employés soumis à la discipline des transferts qui ne séjournent pas au lieu d'affectation peuvent être remboursés:

- a. pour au maximum deux voyages de visite par an au lieu d'affectation, jusqu'à la fin de l'année où les enfants atteignent l'âge de 18 ans révolus;
- b. pour au maximum un voyage de visite par an au lieu d'affectation à partir de la fin de l'année pendant laquelle les enfants atteignent l'âge de 18 ans et jusqu'à la fin de l'année pendant laquelle ils atteignent l'âge de 25 ans.

² Au lieu du voyage selon l'al. 1, le père ou la mère vivant au lieu d'affectation peut se rendre au lieu de séjour de l'enfant. Dans ce cas, seuls sont remboursés les frais qui auraient été encourus pour le voyage de l'enfant.

³ Le droit s'éteint sans dédommagement lorsque le voyage n'a pas lieu dans le délai d'un an après la naissance du droit.

⁴ Des circonstances scolaires ou familiales particulières peuvent être prises en compte de manière appropriée.

Art. 99 Indemnités forfaitaires

(art. 82 al. 3 let. a OPers)

¹ Le droit au remboursement d'un voyage de visite des enfants payé fait l'objet d'une indemnité forfaitaire fixée chaque année pour chaque lieu d'affectation par la DRE en accord avec le DFF.

² Pour les enfants qui ne séjournent pas en Suisse, les frais de voyage sont remboursés jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité forfaitaire d'après l'al. 1.

³ L'indemnité forfaitaire doit être restituée:

- a. intégralement lorsque le voyage n'a pas eu lieu dans le mois suivant la date de départ indiquée;
- b. pour moitié lorsque moins de six mois se sont écoulés entre le moment de la naissance du droit et le moment de la fin des rapports de travail de l'employé.

Section 9 Contribution au loyer du logement**Art. 100**

¹ Les frais de location et les frais accessoires en relation avec le séjour à l'étranger correspondant à la fonction et à la situation familiale de l'employé sont assumés avec la participation de l'employé.

² Le chef de la représentation à l'étranger décide cas par cas du montant maximum de la participation de la Confédération aux frais de location et aux frais accessoires, sur la base des valeurs indicatives fixées en règle générale annuellement par la DRE.

³ En cas de divergences entre l'employé et le chef de la représentation à l'étranger, la DRE intervient et prend une décision. La voie de service doit être observée.

⁴ En accord avec le DFF, la DRE décide de la part assumée par la Confédération. Cette participation dépend de la taille du ménage, du montant du salaire et des frais moyens de location d'un ménage comparable en ville de Berne.

Section 10 Remboursement des frais de représentation**Art. 101 Remboursement des frais de représentation des employés à l'étranger**

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

¹ Les dépenses encourues par les employés à des fins de représentation sont remboursées avec l'accord du chef de la représentation à l'étranger.

² L'étendue et la forme des tâches de représentation des employés et de leurs personnes accompagnantes sont fixées dans une convention passée entre les chefs des représentations à l'étranger et les employés.

Art. 102 Remboursement des frais de représentation des employés auprès des missions multilatérales à Genève
(art. 82, al. 3, let. a et c, OPers)

¹ Les dépenses encourues par les employés auprès des missions multilatérales à Genève qui assument des tâches de représentation sont remboursées.

² Sur proposition des chefs des missions, la DRE décide à quels employés des tâches de représentation sont confiées.

³ La DRE fixe le montant du remboursement des frais d'après la fonction et les tâches de représentation des employés ainsi que des obligations de représentation de leurs personnes accompagnantes.

Section 11 Indemnités forfaitaires pour travail de relations publiques

Art. 103 Droit
(art. 82, al. 3, let. c, OPers)

Une indemnité forfaitaire est allouée pour les dépenses des employés qui doivent effectuer un travail de relations publiques.

Art. 104 Indemnité forfaitaire réduite
(art. 82, al. 3, let. c, OPers)

¹ Les employés qui font des invitations à l'extérieur ayant un caractère de service et dans le cadre d'un travail de relations publiques ont droit à une indemnité forfaitaire réduite.

² L'indemnité forfaitaire réduite couvre les frais de transport dans la localité ou l'agglomération proche, les exigences vestimentaires supplémentaires ainsi que les frais accessoires en relation avec le travail de relations publiques.

Art. 105 Indemnité forfaitaire complète
(art. 82, al. 3, let. c, OPers)

¹ Les employés qui font des invitations chez eux ayant un caractère de service dans le cadre du travail de relations publiques ont droit à l'indemnité forfaitaire complète.

² L'indemnité forfaitaire complète couvre les frais de personnel domestique (sans le personnel domestique des chefs des représentations à l'étranger), les exigences vestimentaires supplémentaires, le mobilier et les équipements supplémentaires ainsi que les frais accessoires en relation avec le travail de relations publiques.

Art. 106 Catégories et échelons de fonction
(art. 82, al. 3, let. c, OPers)

¹ La DRE range en quatre catégories les lieux d'affectation selon les priorités du département dans la gestion des relations extérieures et en tenant compte des structures des frais au lieu d'affectation. Les indemnités forfaitaires pour le travail de

relations publiques des chefs des représentations à l'étranger reposent sur cette classification. L'annexe 4 précise les montants.

² Sur proposition des chefs des représentations à l'étranger, la DRE alloue aux employés chargés d'un travail de relations publiques l'un des treize échelons de fonction d'après l'annexe 4.

Art. 107 Réduction et restitution

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

¹ Les indemnités forfaitaires pour le travail de relations publiques sont réduites en tout ou en partie lorsque le travail de relations publiques n'est pas effectué d'après la convention conclue d'après l'art. 101, al. 2.

² Le droit aux indemnités forfaitaire s'éteint en cas d'absence de plus de trois mois du lieu d'affectation.

Section 12 Adaptation au pouvoir d'achat

Art. 108 Généralités

(art. 83 OPers)

¹ Entrent en compte pour l'adaptation au pouvoir d'achat:

- a. 25 %, 30 % ou 35 % du salaire d'après les art. 36, 39 et 40 OPers ainsi que les prestations périodiques selon les art. 44 à 51 OPers, en fonction du panier de produits;
- b. 80 % des prestations d'après les art. 81 et 82, al. 3, let. a et c, OPers.

² Une adaptation au pouvoir d'achat négative est calculée sur le salaire et les prestations d'après l'al. 1.

Art. 109 Relevé des prix

(art. 83 OPers)

En accord avec l'OFPER la DRE fixe l'adaptation au pouvoir d'achat sur la base de relevés périodiques des prix à Berne et aux lieux d'affectation.

Art. 110 Indexation

(art. 83 OPers)

¹ La différence de prix entre le panier de produits au lieu d'affectation et en ville de Berne s'exprime par un indice comparatif dans lequel l'indice de Berne a la valeur de 100 points d'indice.

² En cas d'écart par rapport à l'indice de Berne, le pouvoir d'achat est adapté d'après l'annexe 5.

Art. 111 Modifications

(art. 83 OPers)

¹ Si le relevé des prix entraîne une modification de l'indice pour le lieu d'affectation des employés, l'adaptation au pouvoir d'achat intervient comme suit:

- a. en cas d'augmentation de l'indice, rétroactivement au début du trimestre pendant lequel a eu lieu le relevé des prix;
- b. en cas de baisse de l'indice, au début du trimestre qui suit la date du relevé des prix.

² L'adaptation au pouvoir d'achat intervient entre les modifications périodiques selon l'évolution du taux de change et des prix.

Section 13 Prise en compte de l'exonération fiscale**Art. 112** Calcul forfaitaire

(art. 84 OPers)

¹ Les économies résultant de l'exonération fiscale des employés à l'étranger soumis à la discipline des transferts sont calculées d'après les bases de calcul et les possibilités de déduction forfaitaire, de la manière dont l'administration fiscale du canton de Berne les calcule aux fins de la détermination des impôts sur le revenu des contribuables domiciliés en ville de Berne.

² La déduction pour économies est calculée selon les catégories suivantes:

- a. employé seul sans enfants;
- b. employé seul avec jusqu'à six enfants;
- c. employé marié sans enfants;
- d. employé marié avec jusqu'à six enfants.

³ Si la personne accompagnant l'employé appartient au personnel affecté à l'étranger, la déduction pour économies est calculée d'après le revenu du ménage et appliquée au prorata du taux d'occupation et du revenu.

⁴ La déduction forfaitaire pour économies se monte à 70 % du montant calculé d'après l'al. 1.

Art. 113 Calcul individuel

(art. 84 OPers)

¹ Si le montant de la déduction pour économies en raison de l'exonération fiscale d'après l'art. 112 est supérieur au montant que l'employé devrait payer d'impôts cantonaux et communaux sur la totalité de son revenu en tant que contribuable en ville de Berne, une rectification peut être demandée sur justification.

² La rectification de la déduction pour économies en raison de l'exonération fiscale intervient après décision définitive de taxation de l'impôt fédéral direct pour l'année civile concernée (taxation postnumerando).

Section 14 Prêts

Art. 114 Octroi

(art. 85 OPers)

¹ A l'occasion d'un transfert à destination ou en provenance de l'étranger, un prêt peut être accordé à l'employé transférable jusqu'à six mois après l'arrivée au lieu d'affectation sur demande motivée pour les motifs suivants:

- a. installation et équipement;
- b. dépôt de garantie du loyer;
- c. travaux de remise en état;
- d. achat d'un véhicule de tourisme.

² Les prêts pour l'achat d'une automobile portent intérêt au taux qui est fixé au 1^{er} janvier de l'année pour les dépôts de la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération.

Art. 115 Remboursement

(art. 85 OPers)

¹ Les prêts doivent être remboursés par mensualités en quatre ans au plus.

² Le solde du prêt est immédiatement exigible en cas d'aliénation de l'objet pour lequel le prêt a été accordé.

³ En cas de résiliation du bail pour le dépôt de garantie duquel un prêt a été accordé, le solde est exigible dès le remboursement du dépôt et des intérêts éventuels.

⁴ En cas de décès, la DRE peut exceptionnellement renoncer à exiger le remboursement du solde et des intérêts courus.

Chapitre 9 Personnes accompagnantes

Section 1 Déclaration de vie commune

Art. 116

Les employés soumis à la discipline des transferts et leurs partenaires remettent à la DRE une déclaration écrite attestant de leur vie commune.

Section 2 Allocation pour personnes accompagnantes

Art. 117 Droit

(art. 114, al. 3, OPers)

¹ Les employés soumis à la discipline des transferts ont droit pour les personnes qui les accompagnent à une allocation individuelle pour personnes accompagnantes.

² Le droit à l'allocation pour personnes accompagnantes pour un nouveau partenaire de vie commune naît au plus tôt 24 mois après l'extinction d'un droit précédent et à partir du transfert suivant. Est déterminant le moment de la communication à la DRE de la dissolution d'un partenariat de vie commune.

³ Le droit est échu quand la personne accompagnante peut faire valoir un droit propre à des indemnités en raison d'un rapport de travail avec la Confédération.

⁴ L'allocation pour personnes accompagnantes sur l'indemnité forfaitaire pour la tenue du ménage d'après l'art. 120 est versée également aux employés élevant seul un ou des enfants et qui ont droit à l'allocation pour charges d'entretien à condition que les enfants vivent en ménage commun.

Art. 118 Fin du droit
(art. 114, al. 3, OPers)

Le droit à l'allocation pour personnes accompagnantes s'éteint au début du mois suivant la dissolution du mariage ou du partenariat de vie commune ou du décès de la personne accompagnante.

Art. 119 Allocations pour personnes accompagnantes sur l'indemnité pour inconvénients et sur l'indemnité de mobilité
(art. 81, 114, al. 3, OPers)

Les allocations pour personnes accompagnantes sur l'indemnité pour inconvénients et sur l'indemnité de mobilité se montent à 10 % de l'indemnité pour inconvénients et de l'indemnité de mobilité versée aux employés soumis à la discipline des transferts d'après les art. 80 à 86.

Art. 120 Allocation pour personnes accompagnantes sur l'indemnité forfaitaire pour la tenue du ménage
(art. 82, al. 3, let. a, 114, al. 3, OPers)

¹ L'allocation pour personnes accompagnantes sur l'indemnité forfaitaire pour la tenue du ménage se monte à 8975 francs par an.

² La réduction de l'allocation est régie par l'art. 89.

Art. 121 Allocation pour personnes accompagnantes sur l'indemnité forfaitaire pour le travail de relations publiques
(art. 82, al. 3, let. c, 114, al. 3, OPers)

¹ Les employés ont droit à une allocation pour personnes accompagnantes sur l'indemnité forfaitaire pour le travail de relations publiques lorsque leurs personnes accompagnantes prennent part au travail de relations publiques d'après les dispositions d'une convention à cet effet.

² Le montant de l'allocation est fixé dans l'annexe 4.

³ La réduction et la restitution de l'allocation sont régies par l'art. 107.

Art. 122 Prestations en cas de maladie

(art. 86, 114, al. 3, OPers)

¹ Les frais supplémentaires d'assurance encourus en raison du séjour à l'étranger des personnes accompagnantes sont pris en charge par le DFAE.

² Les prestations de l'assurance et la contribution de la Confédération pour les personnes accompagnantes peuvent être réglées dans le cadre du contrat collectif d'assurance prévu par l'art. 86, al. 2, OPers.

Section 3 Participation aux frais de prévoyance professionnelle**Art. 123** Conditions préalables

(art. 114, al. 3, OPers)

¹ Le département participe aux frais de prévoyance professionnelle de la personne accompagnante lorsque:

- a. le contrat de prévoyance a été conclu avec une institution de prévoyance soumise à la surveillance des assurances ou des banques et dont le siège est en Suisse;
- b. le contrat de prévoyance contient une composante d'épargne et une composante de risque en cas d'invalidité à la suite d'une maladie ou d'un accident assortie d'une rente annuelle d'au moins 12 000 francs et que ces risques ne sont pas couverts par une autre assurance;
- c. le contrat de prévoyance contient une clause d'exonération des primes en cas d'invalidité;
- d. le paiement du capital d'épargne ou de la valeur de rachat (cas de libre passage) intervient avant la survenance d'un cas de prévoyance à une institution de prévoyance soumise à la surveillance de l'Etat en Suisse ou à l'étranger.

Art. 124 Montant de la participation

(art. 114, al. 3, OPers)

¹ Si le revenu de l'activité lucrative de la personne accompagnante se monte à 16 800 francs par an au maximum, le département participe à ses frais de prévoyance professionnelle à raison de 6600 francs.

² Il n'y a pas de participation du département aux frais si le revenu de l'activité lucrative de la personne accompagnante dépasse 44 000 francs par an.

³ Si le revenu de l'activité lucrative de la personne accompagnante se situe entre 16 800 et 44 000 francs par an, la participation aux frais de prévoyance est réduite en proportion.

Art. 125 Fin de la participation

(art. 114, al. 3, OPers)

Le droit à la participation aux frais de prévoyance professionnelle de la personne accompagnante s'éteint lorsque:

- a. l'employé quitte le service de carrière;
- b. l'employé quitte le département;
- c. la personne accompagnante atteint l'âge réglementaire de la retraite.

Section 4 Réparation de dommages**Art. 126**

Si les personnes accompagnantes subissent des atteintes à leur patrimoine d'après l'art. 87 OPers, ces dommages valent comme dommages au personnel.

Chapitre 10 Enfants**Section 1****Allocation pour enfant sur l'indemnité forfaitaire pour la tenue du ménage****Art. 127**

¹ Une allocation pour enfant sur l'indemnité forfaitaire pour tenue du ménage se montant à 1252 francs par an et par enfant est versée aux employés soumis à la discipline des transferts.

² L'allocation pour enfant selon l'al. 1 n'est versée qu'une fois par ménage.

Section 2 Contributions aux frais de formation**Art. 128** Généralités

(art. 82, al. 3, let. a, 114, al. 3, OPers)

¹ Le département verse des contributions aux employés soumis à la discipline des transferts pour:

- a. les frais de la formation de base, du recyclage et de l'orientation professionnelle;
- b. les frais supplémentaires d'études supérieures ou d'une formation professionnelle reposant sur un apprentissage;
- c. les frais supplémentaires résultant de la séparation de la famille en raison de la formation.

² En accord avec le DFF, la DRE fixe les exigences en matière de formation et d'institutions de formation ainsi que le montant des contributions aux frais de formation.

Art. 129 Début et fin des contributions aux frais de formation

(art. 82, al. 3, let. a, 114, al. 3, OPers)

¹ Les contributions aux frais de formation sont allouées dès le début de la scolarité obligatoire, mais au plus tôt pour l'année pendant laquelle l'enfant atteint l'âge de quatre ans révolus.

² Les contributions aux frais de formation sont allouées jusqu'à la maturité ou jusqu'à un diplôme de fin d'études correspondant, jusqu'à la fin de la première formation professionnelle, jusqu'à la fin du premier diplôme d'études supérieures ou jusqu'à la fin d'une formation professionnelle reposant sur un apprentissage, mais au plus tard jusqu'à l'atteinte par l'enfant de l'âge de 25 ans révolus.

Art. 130 Droit aux contributions aux frais de formation en cas de transfert en Suisse

(art. 82, al. 3, let. a, 114, al. 3, OPers)

En cas de transfert en Suisse d'employés soumis à la discipline des transferts, les contributions aux frais de formation peuvent continuer à être allouées lorsque le niveau de la formation et les conditions scolaires des enfants l'exigent.

Section 3 Réparation de dommages

Art. 131

Si les enfants subissent des atteintes à leur patrimoine d'après l'art. 87 OPers, ces dommages valent comme dommages au personnel.

Chapitre 11 Obligations des employés affectés à l'étranger

Section 1 Généralités

Art. 132 Discipline des transferts

(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 Ils peuvent demander un transfert à un autre lieu d'affectation après l'écoulement d'une durée minimum de séjour en des lieux d'affectation aux conditions de vie difficiles ou très difficiles.

³ La durée minimum de séjour se monte, pour les lieux d'affectation ayant moins de:

- a. 45 points d'indice: deux ans;
- b. 60 points d'indice: trois ans;
- c. 65 points d'indice: quatre ans.

⁴ Lors du transfert des employés à un lieu d'affectation, il est tenu compte de leur formation, de leur expérience et de leurs aptitudes à la fonction prévue ainsi que de leur état de santé. Si possible, il est également tenu compte de l'état de santé de la personne accompagnante et des possibilités de formation pour les enfants.

Art. 133 Comportement au lieu d'affectation

¹ Les employés affectés à l'étranger s'efforcent de gagner par leur comportement le respect des autorités et des ressortissants de l'Etat de résidence. Ils entretiennent les relations nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Ils s'abstiennent de toute déclaration et de toute action qui pourraient avoir des effets préjudiciables sur la politique des autorités suisses, notamment sur la politique extérieure.

² Ils veillent à ce que les personnes appartenant à leur ménage ne compromettent pas l'exercice de leurs fonctions et ne portent pas atteinte aux intérêts de la Suisse.

Art. 134 Privilèges et immunités

¹ Les employés respectent les conditions attachées à leurs privilèges et immunités diplomatiques ou consulaires et évitent tout abus.

² Ils sont responsables de l'usage que font de leurs privilèges et immunités les personnes appartenant à leur ménage.

Art. 135 Prise des vacances et compensation des heures supplémentaires

¹ La DRE peut contraindre les employés de prendre leurs vacances à l'occasion:

- a. de voyages de service;
- b. de voyages de transfert passant par la Suisse;
- c. de voyages en Suisse pour suivre un traitement médical.

² Les heures supplémentaires ne peuvent être compensées qu'une fois épuisé le droit aux vacances annuelles.

Art. 136 Logement de service

Les employés sont tenus de faire usage des résidences et logements de service qui leur sont attribués au lieu d'affectation et de respecter le règlement de maison.

Art. 137 Logement privé

¹ Les employés ont le libre choix de leur logement lorsque aucun logement ne leur est attribué d'après l'art. 136.

² Dans des cas fondés, les chefs des représentations à l'étranger peuvent limiter la liberté de choix du logement ou refuser un logement lorsque celui-ci ne répond pas aux exigences de sécurité ou aux exigences de la fonction des employés.

Art. 138 Change du salaire

¹ La DRE peut édicter des prescriptions particulières pour les représentations à l'étranger en matière de change du salaire des employés payés en francs suisses dans la monnaie en circulation au lieu d'affectation.

² Les employés doivent procéder au change de leur salaire au taux de change communiqué à la DRE par la représentation à l'étranger.

Art. 139 Voyages dans les Etats avec lesquels la Suisse n'entretient pas de relations diplomatiques

Les titulaires d'un passeport diplomatique ou d'un passeport de service doivent obtenir au préalable une autorisation de la DRE pour voyager dans des Etats avec lesquels la Suisse n'entretient pas de relations diplomatiques.

Section 2**Autorisations et communications en matière de droit du personnel****Art. 140** Données personnelles

¹ Les employés prévus pour une affectation à l'étranger communiquent avant cette affectation au service du personnel compétent les données personnelles nécessaires à la détermination de leur aptitude personnelle à cette affectation.

² Ils communiquent au service du personnel compétent toute modification de ces données pendant leur affectation.

³ Ils donnent leur accord au traitement de ces données par les services compétents.

Art. 141 Données personnelles des personnes accompagnantes

¹ Les employés communiquent au service du personnel compétent les données personnelles nécessaires de leurs personnes accompagnantes avant toute affectation à l'étranger.

² Ils donnent leur accord au traitement et à la communication de ces données.

³ Ils informent le service du personnel compétent si leur personne accompagnante refuse de communiquer les données personnelles nécessaires.

Art. 142 Obligation d'aviser

(art. 95 OPers)

Les employés affectés à l'étranger communiquent:

- a. leur appartenance à une association dont le siège est à l'étranger;
- b. les publications, exposés et déclarations publiques à l'extérieur qui ne résultent pas du service lorsqu'ils concernent la politique extérieure de la Suisse ou l'activité du département;
- c. leur absence de l'Etat de résidence.

Art. 143 Acceptation d'avantages

(art. 93 OPers)

Les employés signalent tous cadeaux d'une valeur supérieure à 200 francs ou tout autre avantage qu'ils ont obtenu dans le cadre de leurs fonctions pour eux-mêmes ou pour les personnes appartenant à leur ménage. Le service compétent décide de la suite à donner.

Art. 144 Titres et décorations d'autorités étrangères

¹ Les employés affectés à l'étranger doivent refuser les titres et décorations conférés par des autorités étrangères.

² Si un refus n'est pas possible, ils doivent annoncer à l'instance compétente les titres et décorations reçus des autorités étrangères. Celle-ci décide de la suite à donner.

Art. 145 Activité accessoire

(art. 91 OPers)

¹ Les employés affectés à l'étranger communiquent au service du personnel compétent l'exercice d'une activité accessoire.

² L'exercice d'une activité accessoire est interdit lorsque celle-ci est incompatible avec le statut conféré par les Conventions de Vienne sur les relations diplomatiques ou consulaires.

Art. 146 Activité lucrative de la personne accompagnante

(art. 91 OPers)

¹ Les employés affectés à l'étranger communiquent au service du personnel compétent toute activité lucrative de leur personne accompagnante au lieu d'affectation.

² La personne accompagnante ne peut exercer une activité lucrative que si celle-ci est compatible avec les privilèges et immunités diplomatiques et consulaires de l'employé et avec les lois et usages de l'Etat de résidence.

Art. 147 Direction d'une société à but lucratif
(art. 91 OPers)

¹ Les employés affectés à l'étranger communiquent leurs éventuelles participations à la direction de sociétés à but lucratif.

² Avant toute affectation à l'étranger, ils demandent l'autorisation de conserver ces participations.

Art. 148 Obligation de témoigner
(art. 94 OPers)

Les employés affectés à l'étranger doivent demander une autorisation si eux-mêmes ou leurs personnes accompagnantes sont invités à faire une déposition devant un organe de l'administration de la justice de l'Etat de résidence exigeant de leur part la renonciation à l'immunité diplomatique ou consulaire.

Chapitre 12 Procédure, opposition et recours

Section 1 Procédure d'opposition en cas de transfert

Art. 149

¹ Les décisions de transferts d'après l'art. 112, al. 3, OPers, 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 faire valoir par la voie de service leurs motifs contre une décision de transfert. Le département statue sur les motifs après avoir entendu la commission des transferts.

³ La composition et les tâches de la commission des transferts sont définies dans un règlement édicté par le département.

Section 2 Evaluation des prestations

Art. 150 Elimination des divergences d'appréciation

¹ Les employés affectés à l'étranger qui ne sont pas d'accord avec l'évaluation qui est faite de leurs prestations peuvent demander une réévaluation au supérieur direct de leur supérieur d'après l'art. 6 O-OPers¹⁵.

² Les employés des représentations à l'étranger et des missions multilatérales à Genève évalués par le chef de mission adressent leur demande de réexamen de l'évaluation de leurs prestations:

- a. à la division politique compétente pour l'évaluation du personnel du service diplomatique et des chefs des représentations consulaires;

¹⁵ RS 172.220.111.31

- b. à la DDC pour le personnel qui lui est subordonné;
- c. à la DRE pour les autres membres du personnel affectés à l'étranger.

³ Les chefs de mission adressent leur demande de réévaluation de l'évaluation de leur prestations au chef de la direction politique par l'intermédiaire de la division politique compétente.

Art. 151 Réexamen de l'élimination des divergences

Le réexamen de l'élimination des divergences d'après l'art. 6, al. 2, O-OPers¹⁶ est effectué par:

- a. le chef du personnel de la DDC pour le personnel qui lui est subordonné;
- b. le chef de la DRE pour les chefs de mission;
- c. le chef du personnel de la DRE pour les autres membres du personnel.

Section 3 Promotions dans les services de carrière

Art. 152 Refus d'une promotion (art. 112 OPers)

Les employés des services de carrière qui n'ont pas reçu d'avis personnel de promotion peuvent, jusqu'au 31 janvier au plus tard, demander par écrit des renseignements sur les motifs du refus d'une promotion au service compétent d'après l'art. 5.

Art. 153 Communication des motifs (art. 112 OPers)

La communication des motifs est faite:

- a. pour les personnes visées par l'art. 2, al. 1, OPers, par une communication écrite du département;
- b. pour les autres employés, par une décision de la DRE.

Art. 154 Droit de recours (art. 112 OPers)

¹ La décision d'après l'art. 153, let. b, est susceptible de recours interne d'après l'art. 155. L'acte de recours doit contenir l'indication des motifs en faveur d'une promotion du point de vue de l'employé concerné.

² Le département statue après avoir pris connaissance de la recommandation de la commission de promotion compétente qui est consultée par l'instance de recours dans le cadre de l'instruction du recours.

¹⁶ RS 172.220.111.31

Section 4 Recours interne

Art. 155

¹ Les recours internes d'après l'art. 35 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération¹⁷ doivent être adressés au service des recours du département, au secrétariat général.

² Les employés subordonnés au secrétariat général adressent leurs recours au service juridique de la DRE.

Chapitre 13 Disposition finales

Section 1 Directives

Art. 156 Direction des ressources et du réseau extérieur (DRE)

La DRE édicte des directives, dans les domaines suivants:

- a. Evaluation du personnel (art. 10 ss);
- b. Concours d'admission (art. 16 ss);
- c. Indexation des lieux d'affectation (art. 23);
- d. Allocations spéciales pour les affectations en zones de crise (art. 36);
- e. Horaire de travail mobile (art. 41 et 43);
- f. Durée hebdomadaire de travail (art. 47);
- g. Service de permanence (art. 44 et 49);
- h. Vacances et congé (art. 54 ss);
- i. Indemnités pour les voyages qui ne sont pas des voyages de service (art. 61 et 64, al. 2);
- j. Indemnités pour l'hébergement et les repas à l'étranger (art. 67);
- k. Frais de participation aux concours d'admission (art. 68 et 69);
- l. Indemnités pour les affectations de longue durée à l'étranger et pour les voyages d'inspection (art. 70 ss);
- m. Salaire et autres prestations en cas de maladie et d'accident et en cas de service militaire et civil des employés à l'étranger (art. 74 et 78);
- n. Indemnités en cas de transfert (art. 90 ss);
- o. Indemnités pour les voyages en cas de décès, les voyages pour suivre un traitement médical et les voyages de visites des enfants (art. 94 ss);
- p. Participation aux frais de location du logement (art. 100);
- q. Indemnité pour frais de représentation (art. 101 ss);

¹⁷ RS 172.220.1

- r. Indemnité forfaitaire pour le travail de relations publiques (art. 103 ss);
- s. Fixation et calcul de l'adaptation au pouvoir d'achat (art. 108 ss);
- t. Calcul individuel de la réduction pour économies en raison de l'exonération fiscale (art. 113);
- u. Prêts (art. 114 ss);
- v. Participation aux frais de prévoyance professionnelle (art. 123 ss);
- w. Participation aux frais de formation (art. 128 ss);
- x. Règlement de maison et responsabilité pour l'usage de logements de service (art. 136).

Section 2 Abrogation ou modification du droit en vigueur

Art. 157

¹ Sont abrogés:

- a. le règlement d'exécution I du 21 décembre 2001¹⁸;
- b. le règlement d'exécution II du 6 avril 1976¹⁸;
- c. le règlement d'exécution V du 1^{er} janvier 2002¹⁸;
- d. le règlement d'exécution VII du 1^{er} janvier 2002¹⁸.

² Les règlements suivants sont modifiés comme suit:

- a. règlement d'exécution III du 1^{er} avril 1997¹⁸

Art. 1, 4 à 8 et 9

Abrogés

- b. règlement d'exécution IV du 1^{er} janvier 2002¹⁸

Art. 10.1, al. 3

Abrogé

Section 3 Dispositions transitoires

Art. 158 Prise en compte des lieux d'affectation en cas de retraite anticipée
(art. 24)

¹ Les années de séjour passées avant le 1^{er} janvier 2002 dans des lieux de services aux conditions de vie difficiles ou très difficiles sont prises en compte en cas de retraite anticipée.

² La prise en compte des lieux d'affectation avant 1998 et de 1998 à 2001 se fait sur la base des tableaux de points d'indice contenus dans l'annexe 1.

¹⁸ Ne pas publié dans le RO.

Art. 159 Conservation de la classe de salaire précédente

(art. 33)

¹ Les employés des services de carrière restent dans leur classe de salaire antérieure jusqu'au transfert suivant, sous réserve de l'art. 34, al. 2, même si leur fonction est rangée dans une classe inférieure d'après l'annexe 2.

² Les employés des services consulaires qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance, sont rangés dans les classes de salaire 10, 17, 21 et 25, conservent ces classes de salaire jusqu'à la promotion suivante.

Art. 160 Prestations aux employés à temps partiel à l'étranger

(art. 79)

¹ Les prestations de l'employeur aux employés à temps partiel des services de carrière affectés à l'étranger avant le 1^{er} janvier 2002 se calculent selon l'ancien droit jusqu'au transfert suivant.

² Les participations de l'employeur aux frais de location et aux frais accessoires des employés à temps partiel des services de carrières affectés à l'étranger avant le 1^{er} janvier 2002 se calculent selon l'ancien droit jusqu'au changement de logement suivant.

Art. 161 Prise en compte de l'exonération fiscale pour les employés seuls avec enfants

(art. 112, al. 2)

Pour les employés seuls avec enfant affectés à l'étranger avant le 1^{er} janvier 2002, la déduction pour économies en raison de l'exonération fiscale est calculée jusqu'au transfert suivant en Suisse d'après l'art. 112, al. 2, let. d.

Section 4 Entrée en vigueur**Art. 162**

¹ La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} octobre 2002 sous réserve des al. 2 et 3.

² Les art. 26, al. 3, 108, al. 1, let. a, et 112, al. 4, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

³ L'art. 157, al. 2, let. a et b, entre en vigueur comme suit: l'art. 9 du règlement d'exécution III du 1^{er} avril 1997 et l'art. 10.1., al. 3, du règlement d'exécution IV du 1^{er} janvier 2002 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

20 septembre 2002

Département fédéral des affaires étrangères:

Joseph Deiss

Annexes

- Annexe 1: Retraite anticipée: pondération des années de séjour (art. 24) et prise en compte des lieux d'affectations antérieurs (art. 158)
- Annexe 2: Rangement dans les bandes de fonction et attribution des classes de salaire dans les services de carrière (art. 27 et 34)
- Annexe 3: Congés payés à l'étranger (art. 60)
- Annexe 4: Indemnités forfaitaires pour le travail de relations publiques (art. 106 et 121)
- Annexe 5: Adaptation au pouvoir d'achat (art. 110)

Annexe 1
(art. 24 et 158)

Retraite anticipée: pondération des années de séjour et prise en compte des lieux d'affectations antérieurs

Partie 1 Pondération des années de séjour

1. 12 années pondérées donnent droit au maximum d'anticipation de 36 mois.
2. Les valeurs limites correspondent aux nombres de points suivants:

Nombre de points	Désignation de la valeur limite
95 points	Ville de Berne
82 points	Conditions de vie difficiles
62 points	Conditions de vie très difficiles

3. Pour le calcul des 12 années pondérées, on calcule la différence de points entre les valeurs limites «conditions de vie très difficiles» (62 points) et «ville de Berne» (95 points), soit 33 points, et on la multiplie par 12 (= années). Le résultat de 396 points correspond à 12 années pondérées.
4. Les points d'indice obtenus entre 198 et 396 points donnent le droit à anticipation d'après le tableau suivant:

Nombre de points	Droit à l'anticipation de la retraite
396 et plus	36 mois
380–395	35 mois
369–379	34 mois
358–368	33 mois
347–357	32 mois
336–346	31 mois
325–335	30 mois
314–324	29 mois
303–313	28 mois
292–302	27 mois
281–291	26 mois
270–280	25 mois
259–269	24 mois
248–258	23 mois
237–247	22 mois
226–236	21 mois
215–225	20 mois
204–214	19 mois
198–203	18 mois

Partie 2 Prise en compte des lieux d'affectation avant 1998

Points d'indice pour les affectations avant le 1^{er} janvier 1998

95	95	95	74	70	63	56	47
Conditions de vie normales				Conditions de vie difficiles			
Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6	Zone 7	Zone 9
AnneCy Besançon Bonn Bregenz Dijon Düsseldorf Florence Frankfort Gènes Freiburg i. Br. Cologne Luxembourg Lyon Milan Marsille Mulhouse Munich Nice Strasbourg Stuttgart Turin Venise	Amsterdam Anvers Bordeaux Berlin Bruxelles La Haye Hambourg Hanovre Le Havre Lille Naples Rome Rotterdam Vienne	Athènes Atlanta Barcelone Berlin Canberra Chicago Dresde Dublin Gènes Houston Copenhague Las Palmas Lisbonne Londres Madrid Malaga Manchester Melbourne Montevideo Montréal Nile Orléans New York Nicosie Osaka Oslo Ottawa	Ankara Belgrade Berlin RDA Budapest Casablanca Curitiba Istanbul Le Cap Prague Pretoria Rabat Sofia Tunis Varsovie Windhoek Zagreb	Alger Amman Brasilia Bucarest Dakar Damas Harare Johannesburg Katmandou Kigali Quito San José Santiago Tegucigalpa Tel-Aviv	Abidjan Abu Dhabi Antananarivo Buenos Aires Caracas Cotonou Dubai Guatemala Hongkong Islamabad Karachi Kingston Kuala L. Lomé Managua Moscou Nairobi Panama Port-au-Pr. Recife Riga Rosario Saigon Salvador de B.	Addis-Abeba Accra Bangkok Beijing Colombo Djedda La Havane Djakarta Le Caire Kuweit Kiev Lima Lunda Maputo Mumbai N'Djaména Niamey Ouagadougou Sarajevo Taschkent Téhéran Tirana	Almaty Bagdad Bamako Conakry Dar es Sal. Dhaka Hanoi Khartoum Kinshasa Lagos Luanda Maputo Mumbai N'Djaména Niamey Ouagadougou Sarajevo Taschkent Téhéran Tirana

95	95	95	74	70	63	56	47
Conditions de vie normales		Conditions de vie difficiles			Conditions de vie très difficiles		
Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 4	Zone 5	Zone 6	Zone 7	Zone 9
		Palma de M. Paris San Francisco Stockholm Sydney Tokyo Toronto Vancouver Washington Wellington Winnipeg				Singapour Skopje Santo Domingo Yaoundé	Tripolis

Partie 3 Prise en compte des lieux d'affectation de 1998 à 2001

Points d'indice pour les affectations entre 1998 et 2001

Conditions de vie très difficiles				
Représentations	1998	1999	2000	2001
Abidjan	61	60	60	57
Abuja	0	0	0	42
Addis-Abeba	43	42	40	43
Akra	56	65	64	57
Alger	43	43	46	50
Almaty	46	44	42	43
Antananarivo	42	41	41	42
Bagdad	0	0	0	30
Beijing	61	60	59	60
Belgrade	54	34	39	43
Beyrouth	54	54	56	57
Bombay	69	55	53	55
Dakar	62	60	60	59
Damas	55	54	53	54
Dar es Salam	44	41	41	44
Dhaka	60	46	43	42
Djedda	53	56	55	54
Guatemala	58	57	58	60
Hanoi	54	49	48	52
Islamabad	63	62	59	60
Jakarta	65	59	56	59
Karachi	60	58	52	54
Khartoum	33	33	32	31
Kiev	53	57	57	58
Kinshasa	36	43	36	37
Kuwait	55	62	64	59
La Havane	43	44	45	47
La Paz	62	62	60	62
Lagos	44	41	39	42
Maputo	39	39	40	39
Mexico	71	68	59	59
Moscou	50	54	54	56
Nairobi	71	64	63	59
New Delhi	64	46	46	49
Port-au-Prince	40	46	44	44
Pristina	31	31	31	34
Riad	52	55	55	54
Saint-Pétersbourg	52	52	55	56
Sarajevo	36	43	46	50
Shanghai	62	60	60	61
Skopje	58	57	57	59

Conditions de vie très difficiles

Représentations	1998	1999	2000	2001
Tachkent	45	44	43	43
Téhéran	51	55	49	48
Tiflis	0	0	0	32
Tirana	53	52	52	53
Tripolis	40	39	45	46
Yaoundé	54	48	48	48

Conditions de vie difficiles

Représentations	1998	1999	2000	2001
Abu Dhabi	64	71	70	71
Amman	65	65	67	68
Ankara	80	80	77	75
Asunción	72	72	71	71
Athènes	85	80	77	77
Bangkok	66	67	66	67
Brasilia	73	73	73	72
Bratislava	73	72	73	75
Bucarest	67	68	71	69
Caracas	69	66	66	65
Colombo	72	71	68	68
Dubaï	64	72	71	73
Harare	73	73	71	69
Istanbul	80	80	77	76
Jérusalem Est	75	75	75	72
Johannesburg	79	80	78	80
Kingston	62	62	63	63
Kuala Lumpur	83	80	76	80
Le Caire	66	70	69	70
Le Cap	82	83	80	80
Lima	62	67	67	69
Manille	76	74	70	70
Nicosie	83	81	80	79
Panmunjom	69	69	66	66
Pretoria	79	80	78	80
Quito	71	70	66	68
Rabat	69	69	69	71
Riga	62	76	78	76
Rio de Janeiro	70	71	70	71
San José	72	73	73	72
Santa Fé de Bogotá	63	66	64	63
Santiago de Chile	72	72	72	74
Santo Domingo	59	68	68	67

Conditions de vie difficiles

Représentations	1998	1999	2000	2001
Sao Paulo	72	73	71	71
Séoul	76	76	72	72
Sofia	71	72	72	71
Taipeh	78	77	74	75
Tel-Aviv	79	82	80	79
Tunis	78	78	76	77
Varsovie	78	80	80	79
Zagreb	67	68	70	71

Conditions de vie normales

Représentations	1998	1999	2000	2001
Amsterdam	99	100	98	99
Atlanta	96	96	94	93
Barcelone	91	92	90	93
Berlin	95	96	97	98
Bonn	97	98	95	97
Bordeaux	96	98	97	97
Boston	92	93	92	93
Bruxelles	99	100	98	99
Budapest	82	85	87	88
Buenos Aires	84	85	83	83
Canberra	94	94	93	92
Chicago	92	91	90	92
Copenhague	100	100	100	100
Dresde	95	96	86	89
Dublin	95	95	96	96
Düsseldorf	99	99	98	99
Francfort / Main	97	98	98	100
Gênes	92	91	91	92
Hambourg	98	98	97	97
Helsinki	99	99	98	99
Hong-Kong	83	84	83	84
Houston	90	89	87	88
La Haye	99	100	98	99
Las Palmas G. C.	91	92	90	94
Lisbonne	90	91	90	91
Ljubljana	0	0	0	81
London	94	95	94	94
Los Angeles	89	88	87	90
Luxemburg	99	99	98	99
Lyon	96	98	97	97
Madrid	93	93	94	94

Conditions de vie normales				
Représentations	1998	1999	2000	2001
Manchester	91	92	91	93
Marseille	96	98	97	97
Melbourne	94	95	93	93
Milan	92	91	91	92
Montevideo	84	85	85	85
Montréal	96	96	95	96
Mulhouse	96	98	97	97
Munich	99	100	99	100
Naples	89	90	88	87
New York	92	92	90	91
Osaka	89	88	87	88
Oslo	98	99	98	99
Ottawa	96	96	95	96
Paris	97	98	97	97
Prague	82	84	84	85
Rom	89	90	88	89
San Francisco	92	91	91	93
Singapour	94	94	93	94
Stockholm	97	98	97	99
Strasbourg	96	98	97	97
Stuttgart	99	100	99	100
Sydney	94	94	93	94
Tokyo	90	90	89	90
Toronto	98	98	95	95
Vancouver	98	98	97	99
Venise	92	91	91	92
Vienne	100	100	99	100
Washington	94	94	92	93
Wellington	93	92	91	92

Annexe 2
(art. 27 und 34)

Rangement dans les bandes de fonction et attribution des classes de salaire dans les services de carrière

A Service diplomatique

A1 Bande de fonction 1

Après avoir subi avec succès le concours d'admission au service diplomatique:

Tâches spécialisées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts dans les domaines politique, économique, culturel ou autre, à la centrale ou auprès d'une représentation, ou dans le domaine de la gestion des ressources diplomatiques à la centrale.

A1.1	Troisième secrétaire d'ambassade Collaborateur diplomatique	Classe de salaire 20
-------------	--	-----------------------------

Employés du service diplomatique qui ont subi avec succès le concours d'admission prévu pour le service diplomatique et à qui sont confiées pour la première fois des tâches spécialisées correspondant à leur formation dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts.

A1.2	Deuxième secrétaire d'ambassade Collaborateur diplomatique	Classe de salaire 22
-------------	---	-----------------------------

Employés du service diplomatique qui, après au moins deux ans et huit mois d'activité en 20^e classe de salaire accomplissent de manière indépendante et efficace des tâches spécialisées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts.

A1.3	Premier secrétaire d'ambassade Collaborateur diplomatique	Classe de salaire 24
-------------	--	-----------------------------

Employés du service diplomatique qui, après au moins trois ans d'activité en 22^e classe de salaire, ont acquis une expérience professionnelle étendue et à qui sont confiées des tâches spécialisées exigeantes dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts.

A2 Bande de fonction 2

Après avoir franchi avec succès les étapes indispensables de développement et de qualification spécifiques à la carrière:

Tâches de conduite de niveau moyen dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts dans un domaine politique, économique, culturel ou autre à la centrale

ou auprès d'une représentation, ou dans le domaine de la gestion des ressources diplomatiques à la centrale;

Tâches spécialisées hautement qualifiées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts dans un domaine politique, économique, culturel ou autre à la centrale ou auprès des représentations multilatérales.

**A2.1 Conseiller d'ambassade
 Chef de section
 Adjoint diplomatique**

Classe de salaire 26

Employés du service diplomatique qui, après au moins trois ans d'activité en 24^e classe de salaire se voient confier des tâches avec responsabilités de conduite de niveau moyen dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts ou, dans certains cas, qui assument en raison de leurs connaissances spécialisées dans un domaine politique, économique, culturel ou autre, des tâches spécialisées hautement qualifiées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts. En font notamment partie les employés qui:

- exercent la fonction de suppléant d'un chef de mission, ou
- dirigent une unité d'organisation importante comportant des tâches de défense diplomatique des intérêts au sein d'une mission, ou
- assument de manière autonome des tâches spécialisées hautement qualifiées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts au sein de représentations multilatérales ou à la centrale, ou
- assument la direction d'une section chargée de la défense diplomatique des intérêts ou d'une unité d'organisation équivalente à la centrale, ou
- exercent la fonction de suppléant du chef d'une section importante chargée de la défense diplomatique des intérêts ou d'une unité d'organisation équivalente à la centrale, ou
- dans des cas particuliers, exercent la fonction de suppléant du chef d'une représentation consulaire.

**A2.2 Conseiller d'ambassade
 Chef de section
 Adjoint diplomatique**

Classe de salaire 28

Employés du service diplomatique ayant au moins trois ans d'activités en 26^e classe de salaire et qui:

- ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches d'après le ch. A2.1 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités, ou
- dans des cas particuliers, assument la direction d'une représentation consulaire, ou la direction intérimaire d'une mission dont le chef réside dans un pays tiers.

A2.3	Conseiller d'ambassade	Classe de salaire 30
	Chef de section	
	Conseiller diplomatique	

Employés du service diplomatique qui, après au moins trois ans d'activité en 28^e classe de salaire, sont considérés comme candidats à des fonctions supérieures de conduite en raison de leur personnalité, de leurs connaissances professionnelles et de leur expérience ainsi que de leurs compétences sociales et de conduite.

**A2.4 Conseiller d'ambassade Classe de salaire 30
avec allocation
de fonction**

Employés du service diplomatique qui, après au moins trois ans d'activité en 30^e classe de salaire, sont considérés comme candidats à des fonctions supérieures de conduite en raison de leur personnalité, de leurs connaissances professionnelles et de leur expérience ainsi que de leurs compétences sociales et de conduite, et qui sont affectés en qualité de premier collaborateur à l'une des missions suivantes: Beijing, Berlin, Bruxelles Mission, Genève Mission ONU, Londres, Moscou, New York ONU, Paris, Rome, Tokyo, Washington, Vienne (bil.).

A3 Bande de fonction 3

Après avoir franchi avec succès les étapes de développement et de qualification spécifiques à la carrière:

Direction de petites représentations diplomatiques ou

Fonctions supérieures de conduite dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts et de la gestion des ressources à la centrale.

A3.1	<p>Chef de mission</p> <p>Chef de division</p> <p>Vice-directeur</p>	Classe de salaire 32
------	---	-----------------------------

Employés du service diplomatique ayant au moins trois ans d'activité en 30^e classe de salaire et à qui sont confiées les tâches de cadre suivantes:

- Direction de l'une des missions suivantes: Abu Dhabi, Bratislava, CG Hong-Kong, Kuwait, Ljubljana, Montevideo, Paris UNESCO, Pristina, Tripoli, Wellington
- Fonctions à la centrale: vice-directeur DRE, vice-directeur DDIP.

A4 Bande de fonction 4

Direction de petites représentations diplomatiques avec nombreuses accréditations collatérales ou tâches prioritaires de politique extérieure particulièrement importantes pour la Suisse, ou tâches supérieures de conduite dans le domaine de la défense des intérêts et de la gestion des ressources à la centrale.

**A4.1 Chef de mission
Chef de division
Directeur suppléant** **Classe de salaire 33**

Employés du service diplomatique ayant au moins trois ans d'activité en 32^e classe de salaire à qui sont confiées l'une des fonctions de cadre suivantes:

- Direction de l'une des missions suivantes: Abuja, Addis-Abeba, Accra, Alger, Amman, Beyrouth, Bogotá, Colombo, Dakar, Damas, Dar es Salam, Dublin, Guatemala, Hanoi, Harare, La Havane, Kinshasa, Kuala Lumpur, Lima, Luxembourg, Manille, Maputo, Quito, Rabat, Riga, San José, Santiago, Sarajevo, Singapour, Skopje, Tachkent, Tiflis, Tirana, Tunis, Zagreb
- Fonctions à la centrale: directeur suppléant DRE, directeur suppléant DDIP, chef du protocole, chef CAP, ambassadeur gestion des conflits, chef PRS, chef CIPS, Désarmement Genève, Centre pour la politique de sécurité Genève, secrétaire général suppléant

A5 Bande de fonction 5

Direction de grandes représentations diplomatiques avec un grand nombre de champs d'activité de politique extérieure pertinents pour la Suisse, ou tâches de conduite très élevées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts et de la gestion des ressources à la centrale.

**A5.1 Chef de mission
Chef de division
Directeur suppléant** **Classe de salaire 34**

Employés du service diplomatique ayant au moins trois ans d'activité en 33^e classe de salaire à qui sont confiées l'une des fonctions de cadre suivantes:

- Direction de l'une des missions suivantes: Abidjan, Ankara, Athènes, Bangkok, Belgrade, Brasilia, Bruxelles (bil. / OTAN), Budapest, Buenos Aires, Bucarest, Canberra, Caracas, Copenhague, Helsinki, Islamabad, Jakarta, Kiev, La Haye, Le Caire, Lisbonne, Madrid, Mexico, Nairobi (bil./ONU), New Delhi, CG New York, Oslo, Ottawa, Paris OCDE, Prague, Pretoria, Riad, Séoul, Sofia, Stockholm, Strassbourg CE, Téhéran, Tel Aviv, Varsovie, Vienne (OSCE/ONU)

- Fonctions à la centrale: chef DP I, chef DP II Afrique, chef DP II Amérique, chef DP II Asie, chef DP III, chef DP IV, chef DP V, chef DP VI, chef de l'inspectorat diplomatique

A6 **Bande de fonction 6**

Direction de très grandes représentations diplomatiques avec un grand nombre de champs d'activité de politique extérieure pertinents pour la Suisse.

A6.1	Chef de mission	Classe de salaire 34 avec allocation de fonction
-------------	------------------------	---

Employés du service diplomatique ayant au moins trois ans d'activité en 34^e classe de fonction à qui est confiée l'une des fonctions de cadre suivantes:

- Direction de l'une des missions suivantes: Beijing, Berlin, Bruxelles Mission, Genève Mission ONU, Londres, Moscou, New York ONU, Paris, Rome, Tokyo, Washington, Vienne (bil.)
- Fonctions à la centrale: chef BI.

B **Service consulaire**

B1 **Bande de fonction 1**

Après avoir passé avec succès le concours d'admission au service consulaire:

Tâches spécialisées dans le domaine des prestations consulaires et de l'administration ainsi qu'en cas de suppléance.

B1.1	Secrétaire de consulat Collaborateur consulaire	Classe de salaire 12
-------------	--	-----------------------------

Employés du service consulaire qui ont subi avec succès le concours d'admission prévu pour le service consulaire et à qui sont confiées pour la première fois des tâches spécialisées correspondant à leur formation dans le domaine des prestations consulaires et de l'administration.

B1.2	Secrétaire de consulat Collaborateur consulaire	Classe de salaire 14
-------------	--	-----------------------------

Employés du service consulaire qui, après au moins deux ans et trois mois d'activité en 12^e classe de salaire ont acquis des connaissances approfondies dans le domaine des prestations consulaires et de l'administration et qui assument de manière autonome les tâches spécialisées correspondantes.

B1.3 Secrétaire de consulat Classe de salaire 16
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire qui, après au moins deux ans d'activité en 14^e classe de salaire, assument de manière autonome une large gamme de tâches spécialisées dans le domaine des prestations consulaires et de l'administration.

B1.4 Vice-consul Classe de salaire 18
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire ayant au moins deux ans d'activité en 16^e classe de salaire et qui:

- ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement des tâches selon ch. B1.3 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités, ou
- assument la suppléance d'une chancellerie ou la direction d'un service consulaire important d'une grande chancellerie.

B1.5 Vice-consul Classe de salaire 20
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire ayant au moins deux ans d'activité en 18^e classe de salaire et qui:

- ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement autonome d'une large gamme de tâches spécialisées exigeantes dans le domaine des prestations consulaires et de l'administration, par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités, ou
- ont entièrement fait leurs preuves dans la suppléance d'une chancellerie ou dans la direction d'un important service consulaire dans une grande chancellerie.

B2 Bande de fonction 2

Après avoir franchi avec succès les étapes de développement et de qualification spécifiques à la carrière:

Conduite du service dans une représentation ou conduite administrative à la centrale;

Dans des cas particuliers: tâches spécialisées dans le domaine de la défense diplomatique des intérêts dans un domaine politique, économique, culturel ou autre à la centrale ou auprès de représentations.

B2.1 Consul Classe de salaire 20
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire ayant au moins deux ans d'activité en 18^e classe de salaire et qui, pour la première fois:

- assument la conduite d'une chancellerie, ou
- assument la suppléance d'une grande chancellerie ou la conduite d'un service consulaire important d'une très grande chancellerie, ou
- assument à la centrale la conduite d'un service administratif ou la suppléance d'un service administratif important, ou
- assument, dans des cas particuliers et en raison de leur aptitude générale à la défense diplomatique des intérêts, des tâches semblables à celles des employés sous ch. A1.1.

B2.2 Consul Classe de salaire 22
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire ayant au moins trois ans d'activité en 20^e classe de salaire et qui:

- ont acquis une expérience étendue dans l'accomplissement de tâches de conduite du service ou de l'administration d'après le ch. B2.1, ou
- assument, dans des cas particuliers et en raison de leur aptitude générale à la défense diplomatique des intérêts, des tâches semblables à celles des employés sous ch. A1.2.

B2.3 Consul Classe de salaire 24
Collaborateur consulaire

Employés du service consulaire ayant au moins trois ans d'activité en 22^e classe de salaire et qui:

- ont entièrement fait leurs preuves, dans l'accomplissement de tâches de conduite du service ou de l'administration selon ch. B2.1, par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités, ou
- assument, dans des cas particuliers et en raison de leur aptitude générale à la défense des intérêts diplomatiques, des tâches semblables à celles des employés sous ch. A1.3.

B3 Bande de fonction 3

Après avoir franchi avec succès les étapes de développement et de qualification spécifiques à la carrière:

Direction d'une représentation consulaire et tâches de conduite de niveau moyen dans le domaine politique, économique, culturel ou autre auprès d'une représentation;

Conduite du service dans les grandes et très grandes représentations ou tâches de conduite de niveau supérieur dans le domaine de la gestion des ressources à la centrale;

Dans des cas particuliers: tâches spécialisées hautement qualifiées dans le domaine de la protection diplomatique des intérêts dans le domaine politique, économique, culturel ou autre à la centrale ou auprès de représentations multilatérales.

B3.1	Consul Chef de section Adjoint diplomatique	Classe de salaire 26
-------------	--	-----------------------------

Employés du service consulaire ayant au moins trois ans d'activité en 24^e classe de salaire et qui:

- exercent la fonction de suppléant du chef d'une représentation consulaire, ou
- assurent la conduite d'une grande chancellerie, ou
- assument la suppléance d'une très grande chancellerie, ou
- assument la conduite d'une section à la centrale chargée de tâches de défense des intérêts consulaires, la suppléance d'une section importante chargée de tâches de défense des intérêts consulaires ou la conduite d'un service administratif important, ou
- ont fait la preuve de leur aptitude générale pour la défense des intérêts et assument des tâches semblables à celles des employés sous ch. A2.1 dans des représentations.

B3.2	Consul général Consul Chef de division Chef de section Adjoint diplomatique	Classe de salaire 28
-------------	--	-----------------------------

Employés du service consulaire ayant au moins trois ans d'activité en 26^e classe de salaire et qui:

- assument la direction d'une représentation consulaire ou la direction intérieure d'une mission dont le chef réside dans un pays tiers, ou
- sont chargé de la conduite d'une très grande chancellerie, ou

- assument à la centrale la conduite d’une division administrative de la direction des ressources et du réseau ou la conduite d’une section importante chargée de tâches de défense des intérêts consulaires, ou
- assument des tâches de défense des intérêts diplomatiques semblables à celles des employés sous ch. A2.1 et qui ont fait entièrement leurs preuves par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

B3.3 **Consul général** **Classe de salaire 30**
Consul
Chef de division
Chef de section

Employés du service consulaire ayant au moins trois ans d’activité dans la 28^e classe de salaire qui ont entièrement fait leurs preuves dans l’accomplissement des tâches d’après le ch. B3.2 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C **Service de secrétariat et spécialisé¹⁹**

C1 **Echelon de fonction 1**

Tâches simples de secrétariat et de chancellerie

C1.1 **Secrétaire d’administration** **Classe de salaire 5**

C1.2 **Secrétaire d’administration** **Classe de salaire 7**

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans en 5^e classe de salaire qui ont acquis des connaissances professionnelles étendues et de l’expérience dans le domaine du secrétariat et à qui sont confiées des tâches de secrétariat correspondant à leur formation.

C1.3 **Secrétaire d’administration** **Classe de salaire 10**

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d’activité en 7^e classe de salaire qui ont acquis des connaissances étendues du secrétariat et qui travaillent de manière autonome.

C1.4 **Secrétaire d’administration** **Classe de salaire 12**

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d’activité en 10^e classe qui assument également de manière autonome des tâches de secrétariat exigeantes et qui exécutent éventuellement des travaux simples de chancellerie.

¹⁹ Le DFAE n’engage plus de nouveaux collaborateurs du service de secrétariat et spécialisé dans les services de carrière.

C1.5 Secrétaire d'administration Classe de salaire 13

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité en 12^e classe de salaire et qui ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches selon le ch. C1.4 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C2 Echelon de fonction 2

Tâches d'appui dans l'accomplissement des tâches spécialisées dans le domaine de la défense des intérêts ou travaux exigeants de chancellerie.

C2.1 Assistant d'équipe Classe de salaire 14

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité en 12^e ou en 13^e classe de salaire qui exécutent de manière autonome des travaux exigeants de secrétariat pour des chefs de mission ou de poste ou pour les titulaires de fonctions comparables, ou qui, selon les instructions des supérieurs, collaborent à des tâches spécialisées simples dans le domaine de la défense des intérêts ou à des travaux exigeants de chancellerie.

C2.2 Assistant d'équipe Classe de salaire 15

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité en 14^e classe de salaire qui ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches selon le ch. C2.1 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C2.3 Assistant d'équipe Classe de salaire 16

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité dans la 14^e ou la 15^e classe de salaire qui exécutent de manière autonome des travaux exigeants de secrétariat pour les chefs de mission de grandes et très grandes représentations ou pour les titulaires de fonctions comparables à la centrale ou qui, selon les instructions des supérieurs, collaborent à des tâches spécialisées simples dans le domaine de la défense des intérêts ou à des travaux exigeants de chancellerie.

C2.4 Assistant d'équipe Classe de salaire 17

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité dans la 16^e classe de salaire et qui ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches selon le ch. C2.3 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C3 Niveau de fonction 3

Exécution autonome de tâches spécialisées dans le domaine de la défense des intérêts ou travaux exigeants de chancellerie.

C3.1 Spécialiste Classe de salaire 18

(Le DFAE ne promeut plus de collaborateurs des services de carrière de fonctions du service de secrétariat dans des fonctions du service spécialisé.)

C3.2 Spécialiste Classe de salaire 19

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans en 18^e classe de salaire qui ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement autonome de tâches spécialisées simples dans le domaine de la défense des intérêts ou de travaux important de chancellerie par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C3.3 Spécialiste Classe de salaire 20

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins deux ans d'activité dans la 18^e ou la 19^e classe de salaire qui assument des tâches spécialisées importantes dans le domaine de la défense des intérêts ou des travaux exigeants de chancellerie.

C3.4 Spécialiste Classe de salaire 21

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins trois ans d'activité dans la 20^e classe de salaire et ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches selon ch. C3.3 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

C3.5 Spécialiste Classe de salaire 22

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins trois ans d'activité dans la 20^e ou la 21^e classe de salaire et qui assument de manière autonome des tâches spécialisées exigeantes dans le domaine des la défense des intérêts.

C3.6 Spécialiste Classe de salaire 23

Employés du service de secrétariat et spécialisé ayant au moins trois ans d'activité dans la 22^e classe de salaire et ont entièrement fait leurs preuves dans l'accomplissement de tâches selon ch. C3.5 par leur efficacité, leur initiative, leur autonomie et leur sens des responsabilités.

Annexe 3
(art. 60)**Congés payés à l'étranger**

Motif	Détails	Droit	Remarques
Décès	Décès du conjoint, du partenaire, du père ou de la mère, d'un enfant	3 jours	Pour les employés dont le lieu d'affectation est à l'étranger, le congé peut être prolongé de deux jours au maximum dans des cas fondés.
Maladie soudaine et grave d'un membre de la famille ou d'une personne accompagnante	Pour apporter des soins à un membre de la famille victime d'une maladie soudaine et grave ou d'un accident.	Jusqu'à deux jours par événement	Pour les employés dont le lieu d'affectation est à l'étranger, le congé peut être prolongé de quatre jours au maximum dans des cas fondés.
Père ou mère élevant seul un ou plusieurs enfants, lieu d'affectation à l'étranger	Traitement d'affaires ne pouvant être déplacées (p. ex.: accompagnement d'un enfant chez le médecin, démarches à l'école, etc.)	Jusqu'à 5 jours ouvrables par année civile	
Déménagement avec changement du lieu de service dans le même pays (transfert en Suisse et à l'étranger)	Pour régler ses affaires personnelles et pour préparer le départ pour un nouveau lieu de service.	2 jours	
	Recherche d'un nouveau logement	Jusqu'à 3 jours	
	Visite d'un logement de service attribué	Jusqu'à 1 jour	
	Pour emménager dans un logement meublé ou une chambre meublée après un transfert.	1 jour	
	Pour emménager dans un logement non meublé ou une chambre non meublée lorsque le déménagement intervient dans un délai de deux ans.	2 jours	
Déménagement en cas de transfert dans un autre pays	Pour régler ses affaires personnelles et pour préparer le départ.	Jusqu'à 3 jours	
	Recherche d'un nouveau logement	Jusqu'à 3 jours	

Motif	Détails	Droit	Remarques
	Visite d'un logement de service attribué	Jusqu'à 1 jour	
	Pour emménager dans un logement meuble ou une chambre meublée.	1 jour	
	Pour emménager dans un logement non meublé ou dans une chambre non meublée.	3 jours	
	Entreposage et retrait des meubles et objets déménagés en Suisse	Jusqu'à 2 jours	
Participation à des concours d'admission	Participation à des concours d'admission	Pour la durée du concours d'admission	Pour les employés dont le lieu de service est à l'étranger, le congé peut être prolongé de deux jours au maximum dans des cas fondés.
Déménagement avec voiture	Voyage de transfert en voiture	De 1 à 3 jours	Pour les employés qui utilisent leur voiture pour le voyage de transfert.

Annexe 4
(art. 106 et 121)

Indemnité forfaitaire pour le travail de relations publiques

Montants des indemnités forfaitaires

Echelon de fonction	Employé		Allocation pour personnes accompagnantes	
			Indemnités réduites	Indemnités complètes (avec invitations à domicile)
Chefs des représentations	Indemnités réduites	Indemnités complètes (avec invitations à domicile)		
1 – cat. I		24 004	4 000	14 500
1 – cat. II		20 873	4 000	12 500
1 – cat. III		18 785	3 500	11 000
1 – cat. IV		17 221	3 500	10 000
Collaborateurs				
2	20 193	34 962	3 500	11 000
3	17 533	30 695	3 500	10 500
4	16 024	27 135	3 500	10 000
5	13 332	22 891	3 000	9 500
6	11 937	19 308	3 000	9 000
7	11 667	18 265	3 000	8 500
8	10 090	16 176	2 500	8 000
9	9 388	14 611	2 500	7 500
10	8 410	12 523	2 500	7 000
11	7 724	10 436	2 500	6 000
12	6 418	8 349	2 500	5 000
13	5 114	6 262	2 500	4 000

Annexe 5
(art. 110)**Adaptation au pouvoir d'achat****Indice comparatif**

L'adaptation au pouvoir d'achat (APA) repose sur un relevé des prix ou le cas échéant sur un calcul de l'indice comparatif obtenu. Si celui-ci est inférieur ou supérieur à 100 points, l'APA s'applique comme suit:

Indice comparatif			APA déterminante		
de	75.1*	à	80,0	–20	
de	80.1	à	85,0	–15	
de	85.1	à	90,0	–10	
de	90.1	à	95,0	– 5	
de	95.1	à	102,4	0	
de	102,5	à	107,4	5	
de	107,5	à	112,4	10	
de	112,5	à	117,4*	15	

* Le même modèle s'applique en cas d'indices inférieurs ou supérieurs. Il n'y a aucune limite, ni vers le bas, ni vers le haut.

Cette page est vierge pour permettre d'assurer une concordance dans la pagination des trois éditions du RO.