Le système salarial de l'administration fédérale

Collaboration ciblée et rémunération

Dans ses principes directeurs en matière de politique du personnel, le Conseil fédéral s'est engagé à mener une stratégie durable, axée sur les prestations et fondée sur la participation. Le document du Conseil fédéral «Questions concernant la gestion» complète ces principes et soutient les supérieurs hiérarchiques dans l'exercice de leur fonction. En outre, le Conseil fédéral a introduit un système salarial moderne par l'intermédiaire de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Ce système permet non seulement une rémunération en rapport avec les exigences et les prestations, mais peut également servir à attirer et engager des collaborateurs ainsi qu'à leur offrir des possibilités de développement.

Fixation du salaire initial

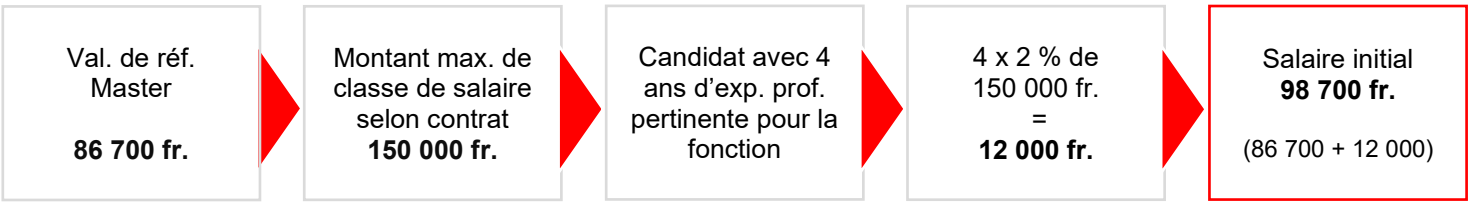
Pour toute entrée en fonction et pour tout changement de fonction, les unités administratives de l'administration fédérale fixent le salaire initial en appliquant un mode de calcul défini et en se référant à la classe de salaire inscrite dans le contrat de travail. Elles tiennent compte de l'expérience professionnelle et personnelle pertinente pour la fonction ainsi que du niveau de formation requis. En règle générale, l'expérience professionnelle et personnelle qui n'est que partiellement pertinente pour la fonction peut être prise en compte à hauteur de 50 %, indépendamment du taux d'occupation. En partant de la valeur de référence correspondante (liste des diplômes), le montant est augmenté de 1,5 à 2,5 % du maximum de la classe de salaire définie par le contrat de travail pour chaque année d'expérience pertinente pour la fonction. Si la rémunération antérieure et la structure salariale de l'unité administrative le justifient ou si des formations particulières et les prestations antérieures sont pertinentes pour la fonction, les années d'expérience peuvent être calculées à raison de 4 % au maximum du montant maximal de la classe de salaire selon le contrat de travail. Cette marge de manœuvre en matière de calcul du salaire initial permet aux unités administratives de répondre aux exigences du marché du travail et de la structure salariale interne.

Valeurs de référence (à compter du 1er janvier 2024):

– Personnes sans formation professionnelle complète	46 200 francs
– Personnes avec attestation fédérale (apprentissage de 2 ans)	49 800 francs
– Titulaires d'un certificat fédéral de capacité (apprentissage de 3 ou 4 ans ou maturité)	54 700 francs
– Titulaires d'un examen prof. fédéral (brevet fédéral)	69 900 francs
– Titulaires d'un examen prof. supérieur ou d'un diplôme d'une école supérieure spécialisée	74 300 francs
– Titulaires d'un bachelor	81 800 francs
– Titulaires d'un master	86 700 francs

Exemple de calcul:

Profil requis: master
Valeur de la fonction: classe de salaire X, montant maximal 150 000 francs
En partant de la valeur de référence correspondante (Master), le montant est augmenté, dans le présent exemple, de 2,0 du maximum de la classe de salaire selon le contrat de travail pour chaque année d'expérience pertinente pour la fonction.



Entretien avec le collaborateur et évaluation personnelle

La politique du personnel de l'administration fédérale met notamment l'accent sur les objectifs et le dialogue entre les collaborateurs et leurs supérieurs hiérarchiques. En effet, seule une entente sur les objectifs et les conditions de travail permet d'obtenir de bons résultats. Lors d'un entretien, les supérieurs et leurs collaborateurs procèdent ensemble à une évaluation de la situation. Ils abordent la question du travail et de la gestion et examinent les mesures d'encouragement personnel. Ils définissent aussi les objectifs en matière de prestations et de comportement pour la prochaine période d'évaluation.

Les *objectifs en matière de prestations* permettent d'axer le travail sur les objectifs et les résultats. En les définissant ensemble, les collaborateurs et leurs supérieurs déterminent les résultats ou les objectifs généraux qu'ils souhaitent atteindre. Ceux-ci peuvent prendre la forme d'un projet spécifique ou de parties des tâches courantes particulièrement importantes durant l'année considérée.

Les *objectifs en matière de comportement* concernent certains aspects de la personnalité et la manière de travailler. Ils décrivent les conditions préalables de la réussite, complétant ainsi les objectifs ayant trait aux prestations.

A cet effet, différents critères peuvent être pris en considération :

- compétences professionnelles (connaissances et qualifications)
- compétences personnelles (méthodes de travail et développement personnel)
- compétences sociales (collaboration et communication)
- compétences directionnelles (conduite des affaires et gestion du personnel)
- Il est possible d'ajouter un autre objectif en matière de comportement librement choisi.

Les prestations et le comportement forment deux groupes distincts dans le cadre de l'évaluation du personnel. Les supérieurs et leurs collaborateurs définissent un pourcentage pour chaque objectif et pour chaque groupe en fonction de l'importance qu'ils lui attribuent (pondération). Ils peuvent par exemple qualifier un objectif de «très important» ou lui attribuer un pourcentage élevé. Ils peuvent aussi laisser de côté un objectif comportemental s'ils considèrent qu'il est insignifiant dans leur cas. Le critère «compétences directionnelles» s'avère par exemple inutile pour les collaborateurs qui n'assument pas de tâches de conduite. En principe, le rapport entre les deux groupes d'évaluation est équilibré. Il peut cependant être

judicieux de fixer un pourcentage différent suivant la fonction considérée et le travail fourni concrètement. Les objectifs en matière de prestations et de comportement doivent être formulés avec soin, car c'est sur eux que repose l'entretien d'évaluation ayant lieu en fin d'année.

De la définition des objectifs à l'évolution du salaire

La structure du système salarial découle de l'évaluation de la fonction. Cette évaluation tient compte des exigences et des activités liées à chaque fonction. Elle ne se focalise pas sur les prestations ou le comportement d'une personne, mais se fonde sur les tâches mentionnées dans la description du poste. Celles-ci sont évaluées de manière sommaire, puis le poste est attribué à une classe de salaire. Selon l'OPers, les départements sont chargés de l'évaluation des fonctions des classes de salaire 1 à 31 et la cheffe ou le chef du Département fédéral des finances des classes 32 à 38.

Le montant maximal de chaque classe de salaire sert de base pour calculer l'évolution du salaire en fonction des prestations. Des fourchettes de pourcentages définissent l'évolution salariale pour les quatre échelons d'évaluation, ce qui permet une rémunération plus adéquate des résultats obtenus.

Echelons d'évaluation	**Augmentation annuelle du salaire en fonction de l'évaluation personnelle et de la transmission des expériences** Les taux sont valables jusqu'à concurrence du montant maximal de la classe de salaire.
Echelon 4: très bien	**de 3,0 % au minimum à 4 % au maximum**
Echelon 3: bien	**de 1,5 % au minimum à 2,5 % au maximum**
Echelon 2: suffisant	**de 0 % à 1,0 % au maximum**
Echelon 1: insuffisant	**Pas d'augmentation (0%) ou une réduction du salaire de 4 % au maximum**

La rapidité avec laquelle un employé atteint le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail dépend de son salaire de départ et de ses prestations individuelles. Le montant maximal de la classe de salaire sert non seulement de base de calcul à l'évolution du salaire, mais il en détermine aussi le montant concret en francs.

Les résultats de l'évaluation du personnel sont disponibles à la fin de l'année et influencent le salaire de l'année suivante. Lorsque le salaire atteint le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat, l'évolution du salaire prend fin.

L'évolution du salaire relève des offices fédéraux et des unités administratives assimilables aux offices, lesquels se fondent sur une proposition du supérieur direct. Ce dernier fixe les pourcentages de l'évolution du salaire et les primes de prestations en tenant compte des résultats de l'évaluation personnelle, de la comparaison avec les autres membres de l'équipe et des ressources financières à disposition. Dans l'ensemble de l'administration fédérale, les prestations de l'échelon d'évaluation 3 devraient représenter la majorité.

Primes de prestations et primes spontanées

Les prestations supérieures à la moyenne et les engagements particuliers peuvent être rémunérés par des primes de prestations ou des primes spontanées. La prime de prestations ne peut excéder 10 % pour les collaborateurs ayant atteint le plafond de leur classe de salaire et 5 % pour les collaborateurs en situation d'évolution salariale. Les deux types de prime n'obéissent à aucun critère de répartition et peuvent, si nécessaire, être octroyés en cours d'année. Les collaborateurs dont les prestations sont jugées suffisantes ne peuvent pas bénéficier d'une prime de prestations, tant qu'ils n'obtiennent pas une bonne ou très bonne évaluation. Il en va de même pour les collaborateurs dont les prestations sont considérées comme insuffisantes, à cela près qu'ils n'ont pas non plus droit à une prime spontanée.

Compensation du renchérissement

La compensation du renchérissement se base sur le salaire actuel. Elle est versée à tous les collaborateurs en janvier de l'année suivante indépendamment de leur évaluation.

Autres composantes du salaire

Dans certaines circonstances, d'autres composantes permettent de récompenser le travail accompli :

- **Prime de fonction** : Lorsqu'un employé remplit des tâches particulièrement exigeantes pendant une durée déterminée, il ne peut pas être affecté durablement à une classe de salaire plus élevée. Par contre, il peut recevoir une prime de fonction permettant de rémunérer les tâches assumées en plus si celles-ci correspondent à une classe de salaire plus élevée. Avant l'octroi d'une telle prime, les tâches supplémentaires doivent cependant avoir été évaluées et jugées comme appartenant à une classe de salaire supérieure. De plus, la prime doit éventuellement être soumise à l'approbation de la Délégation des finances des Chambres fédérales, en fonction de la classe de salaire attribuée.
- **Classe supplémentaire :** L'autorité compétente peut ranger jusqu'à 2 % des postes dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction. Cet élargissement de la fonction est lié à la personne qui exerce la fonction concernée et prend fin lors du départ de cette personne.
- **Adaptation du salaire :** S'il s'avère que le salaire d'un employé se situe à un niveau trop bas par rapport à celui des autres employés, l'autorité compétente peut l'augmenter en une ou plusieurs étapes. Cette adaptation ne doit pas dépasser 10 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Une fois adapté, le salaire ne doit pas dépasser le montant maximal de la classe de salaire de l'employé.
- **Allocation liée au marché de l'emploi :** L'autorité compétente peut octroyer pendant cinq ans au maximum une allocation liée au marché de l'emploi afin d'attirer ou de fidéliser un personnel aux compétences reconnues. L'octroi d'une telle allocation est soumis à l'approbation de l'Office fédéral du personnel et est examiné chaque année. Cette allocation n'est plus versée lorsque les conditions qui la justifient ne sont plus réunies
- **Allocation spéciale :** Une allocation spéciale peut être octroyée pour compenser des risques inhérents à l'exercice de la fonction ou l'exercice de la fonction dans des

conditions difficiles. Les départements définissent la qualité d'ayant droit et fixent les modalités en accord avec l'Office fédéral du personnel.

- **Indemnité de résidence :** Au salaire s'ajoute une indemnité de résidence qui permet de tenir compte des différences liées à la situation et au coût de la vie dans les divers lieux de travail. L'Office fédéral du personnel publie une liste indiquant les indemnités de résidence propres à chaque zone ainsi que les montants maximaux des différentes classes de salaire.

Le salaire est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA.

Novembre 2023