

Déclaration commune d'intention

convenue entre l'administration fédérale et les associations du personnel de la Confédération pour la législature allant de 2016 à 2019

Objectifs de la politique du personnel

L'administration fédérale est un employeur moderne, social et fiable. Les relations entre employés et employeur sont empreintes de respect et d'estime mutuels. La société, l'économie et la politique reconnaissent et sollicitent l'expérience et les connaissances acquises auprès de l'administration fédérale.

Pour relever avec succès les défis à venir, l'administration fédérale devra recruter et fidéliser suffisamment de collaborateurs compétents et motivés. En offrant des conditions de travail modernes et axées sur l'avenir, elle se présente donc en tant qu'employeur attrayant et compétitif sur le marché du travail. Pour cela, il faut qu'elle emploie son personnel de manière adéquate, efficiente et responsable sur le plan social. Elle doit veiller à ce que ses collaborateurs soient bien dirigés.

Partenariat social

Un vrai partenariat social favorise l'atteinte des objectifs. Il est empreint de confiance et de respect mutuels et repose sur une responsabilité commune et globale.

Le personnel de tous les niveaux organisationnels et hiérarchiques de l'administration fédérale est associé au traitement des questions qui le concernent. Une information réciproque détaillée et délivrée à temps ainsi qu'une gestion des données sensibles fondée sur la confiance forment la base d'un tel partenariat. Les questions cruciales concernant le personnel font l'objet de négociations visant à trouver des solutions qui soient soutenues par les deux parties.

Comité de suivi

En vertu de l'art. 108 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)¹, le chef du DFF institue un comité de suivi des partenaires sociaux qui a qualité d'organe consultatif. Le comité de suivi est responsable de la prise de décisions efficace et axée sur la coopération dans le cadre du partenariat social.

Le travail du comité de suivi ne remplace pas les négociations entre les partenaires sociaux.

Tâches du comité de suivi

Le comité de suivi se veut l'instigateur d'une politique du personnel prévoyante. Il veille au respect des principes en matière de politique du personnel énoncés dans l'art. 4 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers)².

Le comité de suivi se penche notamment sur les évolutions qui touchent la société, la politique et le monde du travail. Il en tire des conclusions au sujet des exigences auxquelles doivent satisfaire l'administration fédérale en tant qu'employeur et les employés. Il peut énoncer des idées concrètes et proposer des mesures soutenant la mise en œuvre de la politique fixée en matière de personnel.

Les tâches du comité sont définies plus précisément à l'art. 108 OPers et à l'art. 63 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers)³.

Organisation et composition

Le comité de suivi est composé paritairement de représentants des employeurs et de représentants des employés. L'OFPER le préside. Par ailleurs, il se constitue de manière autonome. Il peut faire appel à des spécialistes internes à l'administration ou aux associations. Des membres de la Conférence des ressources humaines de la Confédération (CRH) représentent les départements et la Chancellerie fédérale.

Les responsabilités du comité de suivi sont régies par un règlement de l'organisation et des compétences.

¹ RS 172.220.111.3

² RS 172.220.1

³ RS 172.220.111.31

Caractère contraignant de la déclaration commune d'intention

Les thèmes relevant de la politique du personnel énumérés dans l'annexe font partie intégrante de la déclaration commune d'intention. Ils présentent les indicateurs sur lesquels les partenaires sociaux se sont mis d'accord à titre de déclaration d'intention en matière de politique du personnel pour la législature allant de 2016 à 2019. Les compétences du législateur demeurent réservées. Aucun droit individuel ne peut être tiré de la présente déclaration commune d'intention.

La déclaration d'intention est portée à la connaissance des Commissions des finances et des Commissions de gestion des Chambres fédérales.

3003 Berne,

Pour le Conseil fédéral:



Le chef du Département fédéral des finances

Pour les associations du personnel:



Communauté de négociation du personnel de la Confédération



transfair



swissPersona



Association des cadres de la Confédération

Annexes:

- Principes en matière de politique du personnel
- Politique salariale
- Politique de prévoyance professionnelle
- Droit du personnel
- Développement du personnel

Principes en matière de politique du personnel

Les changements affectant la politique du personnel tels que le vieillissement de la population, la concurrence accrue en matière de recrutement (pénurie de personnel qualifié), l'évolution des valeurs sociales ou la raréfaction des ressources financières représentent autant de défis pour l'administration fédérale.

L'administration fédérale doit être en mesure de recruter et fidéliser des collaborateurs compétents.

Afin de faire face à ces défis, le Conseil fédéral a approuvé la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2016 à 2019. Les objectifs et les priorités de la politique du personnel y sont fixés pour la nouvelle législature. Les paramètres suivants jouent un rôle essentiel dans l'application de la stratégie en matière de personnel:

- Les relations entre employés et employeur sont empreintes de respect et d'estime mutuels.
- En dirigeant leur personnel de façon compétente, les cadres créent un bon environnement de travail et incitent ainsi leurs collaborateurs à faire preuve d'un grand engagement.
- Une grande importance est attachée à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les possibilités qu'offre l'accueil extrafamilial des enfants doivent être développées. Les modèles de carrière et de travail tenant compte de la planification individuelle de la vie professionnelle et de la vie privée ainsi que des besoins de l'employeur sont encouragés. Il faut encore davantage exploiter le potentiel des formes de travail mobile.
- Le renforcement du marché du travail interne permettra de repourvoir en interne un très grand nombre de postes. L'engagement d'apprentis après leur formation professionnelle et de stagiaires après l'achèvement de leur stage fait partie du développement des propres ressources.
- L'employeur est tenu de prendre les mesures requises pour assurer la sécurité au travail et la protection de la santé sur le lieu de travail. Face à la pression croissante à laquelle se trouve confronté chaque membre du personnel, l'administration fédérale est amenée à veiller de plus en plus à l'intégrité physique et psychique de son personnel et à son bien-être social. Les contacts avec des collaborateurs victimes de maladies ou d'accidents sont empreints de respect. La responsabilité person-

nelle des collaborateurs dans le domaine de la santé doit être encouragée.

- Les prestations du service de consultation sociale demeurent de la même ampleur qu'actuellement.
- L'égalité des chances et la diversité (hétérogénéité du personnel en ce qui concerne le sexe, la langue, l'âge, la culture, les handicaps, etc.) sont encouragées.
- Les collaborateurs doivent faire preuve d'engagement et de souplesse dans leur travail. En contrepartie, l'administration fédérale s'efforce d'être un employeur exemplaire et fiable. Elle garantit une mise en œuvre socialement supportable des mesures visant des économies et des suppressions de postes, conformément au plan social ainsi qu'à l'OPers et à l'O-OPers.
- Les conditions d'engagement sont développées de façon à répondre aux besoins des collaborateurs dans les différentes périodes de leur vie. Il faut favoriser et exploiter davantage le potentiel des seniors.

Politique salariale

Les principes de base du système salarial de la Confédération sont l'interdiction de l'arbitraire et l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale. Les prestations personnelles, l'expérience et le marché de l'emploi sont pris en considération. Ces principes doivent aussi s'appliquer à un éventuel nouveau système salarial. Pour la législature, les paramètres suivants sont appliqués:

- Les corrections de classification concernant les fonctions clés et de référence ne sont pas effectuées de manière arbitraire, mais se basent sur une comparaison des salaires représentatifs.
- Les incidences des modifications au niveau de l'augmentation des salaires (relevant de l'art. 39 OPers) sont continuellement observées et discutées au sein du comité de suivi.
- Une augmentation des salaires réels est visée pour la législature à venir.
- Les mesures salariales (maintien du pouvoir d'achat, mesures concernant les salaires réels) font l'objet de négociations annuelles. La situation sur le marché du travail, les conditions économiques (par ex. l'évolution de la conjoncture et du renchérissement) et l'état des finances de la Confédération sont pris en considération de manière adéquate. Dans le projet de budget, une part en pour cent est définie pour les mesures salariales. On conserve ainsi une marge de manœuvre pour les négociations avec les partenaires sociaux.
- L'égalité salariale entre femmes et hommes est garantie. Des contrôles seront effectués au cours de la législature à l'aide d'un instrument approprié. Les associations du personnel seront associées aux travaux.
- Un nouveau système salarial n'est pas synonyme de baisse individuelle du salaire pour les employés. L'employeur s'efforce de mettre à disposition des moyens supplémentaires pour l'introduction du nouveau système salarial.
- Les valeurs de référence du système salarial seront négociées avec les associations du personnel.

Politique de prévoyance professionnelle

Bien que restant en constante évolution, la prévoyance professionnelle entend présenter un degré de fiabilité aussi élevé que possible pour les assurés. La prévoyance professionnelle doit toutefois s'adapter à l'évolution démographique. Il s'agit donc:

- d'adapter les bases réglementaires (par ex. changement des bases) afin de répartir équitablement les charges entre les employés et l'employeur;
- de mieux tirer parti de tous les instruments permettant un départ flexible à la retraite, en prenant des mesures ciblées de sensibilisation et de formation des cadres;
- de négocier les valeurs de référence de la politique de prévoyance professionnelle avec les associations du personnel.

Droit du personnel

Le droit du personnel de la Confédération s'appuie sur les principes fondamentaux du droit public (principes de la légalité, de l'égalité de droit, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité).

La législation sur le personnel de la Confédération (LPers/OPers) est développée de façon à offrir au personnel des conditions de travail modernes et axées sur l'avenir. Le droit du personnel de la Confédération doit toutefois offrir aux collaborateurs la meilleure stabilité possible et rester fiable. L'administration fédérale demeure un employeur modèle, responsable et social.

- Les dispositions d'exécution seront négociées avec les associations du personnel.

Développement du personnel

L'employeur voue une grande importance à la formation et au perfectionnement du personnel de la Confédération. C'est pourquoi il crée les conditions cadres permettant aux employés de se perfectionner en permanence. En effet, seul un personnel qualifié est en mesure d'assurer, actuellement et à l'avenir, un service public de qualité.

Le développement du personnel a comme objectif de maintenir et d'améliorer les chances sur le marché de l'emploi. Les exigences à venir ne pourront être remplies que si le développement permanent du personnel est considéré comme un investissement dans l'avenir personnel de chacun. Les facteurs essentiels du développement du personnel se présentent de la façon suivante:

- La formation, le perfectionnement et la sensibilisation des cadres revêtent une importance considérable, puisque ces derniers jouent un rôle essentiel lors de la mise en œuvre de politiques concrètes (par ex. sur la gestion de la diversité, la santé, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée).
- L'employeur s'engage à promouvoir de manière appropriée les compétences techniques et sociales ainsi que la polyvalence en soutenant le développement professionnel des membres du personnel. Toutefois, la responsabilité en matière de formation et de perfectionnement relève de chaque collaborateur, à qui sont proposées des mesures de formation continue. On examine la question de savoir s'il faut instaurer le droit individuel à des cours de perfectionnement.
- L'égalité des chances, le plurilinguisme et l'intégration des personnes handicapées sont garantis.
- La formation professionnelle initiale et l'offre de divers stages représentent des ressources importantes en matière de politique du personnel et contribuent fortement à la bonne réputation de la Confédération en tant qu'employeur. Une grande importance leur est donc attachée. L'offre dans le domaine de la formation initiale et des stages dépend des besoins de l'administration fédérale.
- Le développement individuel du personnel (y c. la planification de carrière) fait partie intégrante de l'entretien avec le collaborateur et est évalué avec ce dernier de façon périodique.

- La formation obligatoire dans le domaine de la gestion du personnel doit servir à établir une culture commune et à garantir une même conception de la conduite du personnel dans toute l'administration fédérale.