

Plan social pour l'administration fédérale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

1. Base légale

Le plan social est fondé sur l'art. 31, al. 4, de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) et sur l'art. 105^d de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3).

2. Champ d'application

¹ Le plan social s'applique au personnel mentionné à l'art. 1 OPers dont le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception du personnel du Ministère public de la Confédération et de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

² Le plan social s'applique lorsque l'autorité compétente visée à l'art. 2 OPers prend une décision concernant une restructuration ou une réorganisation d'unités administratives ou de domaines d'activité qui entraîne la résiliation des rapports de travail d'au moins cinq employés ou la suppression d'au moins cinq postes de travail.

3. Compétences

La Chancellerie fédérale et les départements sont compétents pour ordonner et mettre en œuvre toutes les mesures prévues par le présent plan à l'exception des mesures pour lesquelles l'accord de l'Office fédéral du personnel (OFPER) est nécessaire (art. 105a, al. 3, 105c, al. 3, et 105d, al. 4, OPers).

4. Maintien en emploi

4.1 Principe

¹ La Chancellerie fédérale et les départements mettent tout en œuvre pour maintenir en emploi le plus grand nombre possible des employés dont le poste est supprimé.

² Les employés touchés par des mesures mentionnées à l'art. 104, al. 1, OPers doivent être principalement maintenus en emploi au sein de l'unité administrative d'origine.

³ Si un poste ne peut être trouvé au sein de l'unité administrative, il convient de rechercher des postes au sein du département.

⁴ Si un poste ne peut être trouvé au sein du département, il convient de rechercher des postes au niveau interdépartemental.

4.2 Coordination interdépartementale

¹ La Chancellerie fédérale ou le département concerné peut mettre en place un service central de coordination afin de simplifier la coordination dans le cadre d'une recherche de postes au niveau interdépartemental et du placement des employés.

² La Chancellerie fédérale et les départements édictent si nécessaire des directives destinées au service de coordination, qui règlent en détail les procédures, les compétences et les tâches.

³ Les compétences mentionnées au ch. 3 ne sont pas concernées par la mise en place d'un service de coordination centralisé.

4.3 Postes vacants

¹ La réduction des effectifs doit prioritairement consister à ne pas repourvoir les postes qui deviennent vacants dans les unités administratives. Les nouveaux postes ou les postes vacants qui doivent impérativement être repourvus sont confiés, dans la mesure du possible, aux employés dont le poste est supprimé et qui disposent des qualifications requises.

² Lorsque la durée de l'emploi n'est pas garantie, la personne concernée est engagée pour une durée déterminée.

5. Résiliation des rapports de travail en cas de non-coopération

L'art. 104e OPers est applicable dans ce cas.

6. Programme de placement et reclassement externe (newplacement)

¹ La Chancellerie fédérale et les départements offrent à leurs employés touchés par une restructuration des mesures de formation et de reconversion en vue de la reprise d'une autre activité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration fédérale.

² Ils mettent sur pied des séminaires d'orientation collectifs ou individuels et des programmes concernant la modification des rapports de travail ou le transfert d'employés.

³ L'employé dont le poste est supprimé et auquel aucun autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ne peut être proposé peut participer volontairement, en principe pour une durée de neuf mois, à un programme de placement (PP) dirigé par une institution privée ou publique.

⁴ L'employé qui participe à un PP est pleinement rétribué jusqu'à la résiliation de ses rapports de travail. L'intégralité des coûts du PP sont pris en charge par la Chancellerie fédérale ou les départements, même si le PP commencé continue après la résiliation des rapports de travail. L'employé s'engage à soutenir toutes les mesures nécessaires à l'amélioration de sa capacité de placement ainsi que les mesures visant à faciliter la recherche d'un emploi.

⁵ La Chancellerie fédérale ou les départements financent un reclassement (newplacement) individuel ou collectif lorsque cette mesure paraît indiquée pour les employés. En cas de reclassement (newplacement) externe, le rapport entre les coûts et les profits doit être pris en considération.

⁶ Si un employé bénéficiant des mesures prévues par le présent plan social accepte volontairement un autre poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration fédérale ou s'il prend volontairement une retraite anticipée, ces mesures sont interrompues au premier jour du mois qui suit la résiliation de son contrat de travail.

7. Nouvelle fonction réputée raisonnablement exigible

Une nouvelle fonction est réputée raisonnablement exigible si elle satisfait aux critères énumérés à l'art. 104a OPers.

8. Garantie de salaire

¹ Lorsque la fonction d'un employé est affectée à une classe de salaire inférieure ou qu'un employé se voit attribuer une fonction dont la classe de salaire est inférieure, la garantie de salaire est réglée selon l'art. 52a OPers.

² Lors d'une réduction du taux d'occupation, le salaire correspondant au taux d'occupation antérieur est maintenu pendant neuf mois.

9. Indemnité de résidence

¹ Lorsqu'un employé est transféré dans un nouveau lieu de travail, l'ancienne indemnité de résidence, si elle est plus élevée, lui est versée pendant deux ans.

² Si elle est égale ou supérieure à six échelons, la réduction de l'indemnité de résidence s'opère en deux étapes sur une période de quatre ans au maximum (exemple: passage de la zone 10 à la zone 4 = 2 ans, zone 10; 2 ans, zone 7; puis zone 4).

10. Congés payés

Un congé payé est accordé à l'employé en quête d'un emploi ou d'un logement ou désireux d'effectuer un stage d'introduction, une période d'essai ou une activité similaire.

11. Frais de déménagement

Si le déménagement a lieu entre le moment où la restructuration a été décidée et les deux années qui suivent le changement de lieu de travail, l'employeur qui assigne à l'employé un nouveau lieu de travail prend en charge les frais selon l'art. 49 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers)¹.

12. Frais de transport

¹ L'employeur participe, pendant une durée n'excédant pas un an, au paiement des frais supplémentaires de déplacements effectués avec les transports publics et occasionnés par le changement de lieu de travail. L'indemnité est versée sous la forme d'une contribution financière. Les unités administratives prennent en compte les possibilités de réduction de prix

¹ RS 172.220.111.31

(abonnement demi-tarif, abonnement général en 2e classe).

- ² La Chancellerie fédérale et les départements peuvent prendre des dispositions particulières de même portée mais dérogeant à la réglementation ci-dessus (participation aux frais de location d'une chambre au lieu du remboursement des frais de transport, etc.).

13. Retraite anticipée

- ¹ Les retraites anticipées prévues par le présent plan social sont régies par les art. 105a et 105b OPers.
- ² Une retraite anticipée ne peut être envisagée que si aucune des autres mesures n'a abouti.

14. Autres mesures

Les mesures définies à l'art. 105b, al. 3, OPers sont appliquées lorsqu'une mise à la retraite est inévitable, que l'employé n'a aucune chance de trouver un emploi sur le marché du travail et qu'il risque par conséquent de se retrouver dans une situation financière et sociale précaire.

15. Indemnité de départ

- ¹ Si les rapports de travail sont résiliés pour des raisons liées à l'exploitation ou à la politique du personnel, ou s'ils sont résiliés d'un commun accord dans le cadre du présent plan social, une indemnité de départ est versée aux conditions de l'al. 2 (art. 78, al. 1, let. d, et 2^{bis}, art. 79, al. 1, 1^{bis} et 4, OPers).
- ² L'indemnité est versée en fonction de la durée d'engagement et de l'âge de l'employé. Les indemnités correspondantes à la durée d'engagement et à l'âge de l'employé sont additionnées.

Durée d'engagement en années	Indemnité en mois de salaire
0 à 9	aucune indemnité
10 à 15	1 salaire mensuel
16 à 20	2 salaires mensuels
21 à 24	3 salaires mensuels
plus de 25	4 salaires mensuels

Âge	Indemnité en mois de salaire
Moins de 40 ans	aucune indemnité
40 à 45 ans	1 salaire mensuel
46 à 50 ans	2 salaires mensuels
51 à 55 ans	3 salaires mensuels
plus de 55 ans	4 salaires mensuels

³ Pour des raisons pertinentes, notamment en cas de situation sociale difficile, l'indemnité de départ prévue à l'al. 2 peut être relevée à douze mois de salaire au maximum.

⁴ Les interruptions des rapports de travail dont la durée ne dépasse pas trois ans ne sont pas prises en compte.

⁵ Les années de travail ou de vie entamées sont arrondies.

16. Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale

Les employés touchés par des mesures concernant le personnel doivent être informés à temps par le service du personnel de l'unité administrative compétente des prestations offertes par la Consultation sociale du personnel (un service rattaché à l'OFPER, prodiguant des conseils concernant des questions personnelles et familiales, proposant un soutien financier en cas de nécessité, etc.) et être conseillés sur la procédure à suivre.

17. Entrée en vigueur

¹ Le présent plan social entre en vigueur le 1^{er} décembre 2016. Il remplace le plan social du 1^{er} février 2002 (dans sa version du 1^{er} janvier 2005) qui est abrogé.

² Les mesures qui ont été décidées ou qui ont fait l'objet d'un accord avant l'entrée en vigueur du présent plan social, en application du plan social du 1^{er} février 2002 ou d'autres plans sociaux antérieurs, restent inchangées.

18. Dénonciation

¹ Le plan social peut être dénoncé par chacune des parties pour la fin de l'année moyennant un préavis de six mois.

² En cas de dénonciation, les partenaires sociaux engagent des négociations afin d'éviter une absence de convention.

Département fédéral des finances



Ueli Maurer

Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC)

Le président:

La secrétaire dirigeante de l'Union syndicale suisse (USS), responsable du secrétariat de la CNPC:



Christof Jakob



Dore Heim

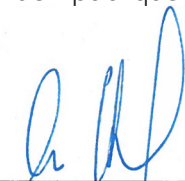
transfair

Le président:

Le responsable de la branche Administration publique:



Stefan Müller-Altermatt



Matthias Humbel

swissPersona

Le président:

Le secrétaire central:



Dr. Markus Meyer



Beat Grossrieder

Association des cadres de la Confédération (ACC)

Le président central:

Le secrétaire général:



Hans Wipfli



Christian Furrer



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER