

Déclaration commune d'intention

convenue entre l'administration fédérale et les associations du personnel de la Confédération pour la législature allant de 2024 à 2027



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

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. Parallèlement, il faut qu'elle emploie son personnel de manière adéquate, efficiente et responsable sur le plan social. Elle veille donc à ce que ses employés soient bien dirigés et soutenus dans leur développement, tout en tenant compte de leurs besoins dans la mesure du possible.

Partenariat social

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

Les partenaires sociaux entretiennent un échange régulier, assurant de la sorte une information réciproque, exhaustive et délivrée en temps utile. Le droit de participation aux affaires touchant le personnel est garanti dans l'ensemble des unités organisationnelles de l'administration fédérale et doit être activement communiqué à tous les échelons hiérarchiques. Les affaires de politique du personnel essentielles et de portée transversale requièrent la consultation des partenaires sociaux ; si le besoin en est exprimé, elles donnent lieu à la clarification commune du droit de participation ou à des négociations visant à trouver des solutions soutenues par les deux parties. Ces échanges supposent un traitement confidentiel des thèmes et données sensibles.

Trois rencontres ordinaires sont prévues pour les négociations salariales (aux mois de février, mai et novembre). D'autres rencontres peuvent être organisées si nécessaire.

Comité de suivi

En vertu de l'art. 108 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)¹, le ou la cheffe 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 comité de suivi peut instituer d'autres comités chargés d'approfondir certains thèmes, notamment en vue de l'accompagnement dans la pratique des questions énumérées à l'art. 63 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers)².

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)³.

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 O-OPers⁴.

¹ RS 172.220.111.3

² RS 172.220.111.31

³ RS 172.220.1

⁴ RS 172.220.111.31

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.

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 2024 à 2027. Les compétences du législateur demeurent réservées. Aucun droit individuel ne peut être tiré de la présente déclaration commune d'intention.

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

3003 Berne, le 13.02.2024

Pour le Conseil fédéral :

La cheffe du
Département fédéral des finances

Pour les associations du personnel :

Association du personnel de la Confédération
(APC)

Garanto

Syndicat suisse des services publics (SSP)

transfair

swissPersona

Association des cadres de la Confédération
(ACC)

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. À cela s'ajoute la transition numérique, qui a une influence majeure sur le monde du travail. Les domaines d'activité et les profils professionnels évoluent et imposent de nouvelles exigences au personnel.

L'administration fédérale doit être en mesure de recruter et fidéliser des collaborateurs compétents en leur offrant de bonnes perspectives. Parallèlement, le personnel existant doit être soutenu dans son développement professionnel de manière à pouvoir relever avec succès les défis à venir, notamment en ce qui concerne la transition numérique. C'est pourquoi ces thèmes font partie intégrante de la stratégie concernant le personnel pour les années 2024 à 2027.

Les paramètres suivants jouent un rôle essentiel dans l'application de la politique du personnel et de la stratégie concernant le personnel :

- Les relations entre employés et employeur sont empreintes de respect et d'estime mutuels.
- En dirigeant leur personnel de façon compétente, les supérieurs hiérarchiques créent un bon environnement de travail et incitent ainsi leurs collaborateurs à faire preuve d'un grand engagement.
- Une grande importance est vouée à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. 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 favorisés. Des formes de travail mobiles et flexibles sont mises à la disposition des employés et encouragées. Les possibilités qu'offre l'accueil extra-familial des enfants continuent d'être développées et des mesures sont définies pour soutenir les employés qui s'occupent de leurs proches.
- Le renforcement du marché du travail interne permet de repourvoir en interne un très grand nombre de postes. L'engagement d'apprentis au terme de leur formation professionnelle et de stagiaires à l'achèvement de leur stage, de même que le renforcement de la mobilité interne font 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 personnelle 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, l'origine culturelle ainsi que les personnes présentant un handicap, 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. Pour la législature 2024 à 2027, 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.
- La compensation de soldes du renchérissement est visée à moyen terme.
- 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. Si la situation budgétaire le permet, le projet de budget prévoit, à titre de précaution, un pourcentage 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 et régulièrement contrôlée. Un groupe paritaire d'accompagnement est mis en place.
- Les modifications et révisions fondamentales du système salarial sont négociées avec les associations du personnel.
- Les éventuelles modifications du système salarial ne sont pas synonymes de baisse individuelle du salaire pour les collaborateurs. L'employeur s'efforce de mettre à disposition des moyens supplémentaires en cas de modification du système salarial.

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 :

- de répartir équitablement les charges entre les employés et l'employeur en cas de modification des bases réglementaires (par ex. changement des bases). Le niveau des rentes doit être maintenu ;
- 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 supérieurs hiérarchiques ;
- d'envisager, dans le cas d'un brusque renchérissement, une adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement ;
- 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. Toute discrimination potentielle, qu'elle soit directe ou indirecte, est examinée et, le cas échéant, éliminée.

Les ajustements concernant des points essentiels des dispositions d'exécution sont négociés avec les associations du personnel.

Développement du personnel

L'administration fédérale en tant qu'employeur voue une grande importance à la formation et au perfectionnement de l'ensemble de son personnel. C'est pourquoi elle 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. Compte tenu de l'évolution rapide du monde du travail, il faut continuer d'investir fortement dans la formation et le perfectionnement des employés, indépendamment de leur fonction. L'accès à la formation et au perfectionnement est ouvert à tous les employés.

Le développement du personnel a comme objectif de maintenir et d'améliorer leur compétitivité sur le marché de l'emploi. Il s'agit en premier lieu d'identifier et de développer les compétences requises à l'avenir. Les exigences futures ne pourront être remplies que si le développement permanent des employés 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 supérieurs hiérarchiques revêtent une importance considérable, puisque ces derniers jouent un rôle essentiel lors de la mise en œuvre de politiques concrètes (par ex. sur la transition numérique, 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.
- L'égalité des chances, le plurilinguisme et l'intégration des personnes présentant un handicap sont garantis. L'administration fédérale propose à l'ensemble du personnel d'acquérir des connaissances dans les langues nationales.
- La formation professionnelle initiale et les 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, qui leur voue donc une attention particulière. Lorsque cela s'avère judicieux, elle aide les collaborateurs sans formation professionnelle initiale reconnue à combler leurs lacunes dans leur domaine de travail et à acquérir un diplôme professionnel. Dans le cadre des stages également, l'aspect formatif est placé au centre des préoccupations.
- Le développement individuel du personnel (y c. la planification de carrière) fait partie intégrante de l'entretien avec les collaborateurs et est évalué conjointement de façon périodique.
- Tous les collaborateurs ont droit régulièrement à un bilan de leur situation professionnelle.
- 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.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER