

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

du 20 décembre 2000 (Etat le 27 mars 2001)

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 37 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹,

arrête:

Art. 1 Objet et champ d'application

(art. 37, 38 et 42, al. 2, LPers)

¹ La présente ordonnance fixe le cadre dans lequel les employeurs et les services spécialisés édictent des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou concluent des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

² La mise en application de la présente ordonnance pour le personnel des différents employeurs est déterminée par les dispositions du Conseil fédéral sur la mise en vigueur de la LPers.

Art. 2 Employeurs

(art. 3 LPers)

¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Conseil des EPF a lui aussi qualité d'employeur.

² Le Conseil des EPF édicte pour le personnel du domaine des EPF les dispositions d'exécution fixant les exigences minimales à remplir en matière de règles sociales et de droit du travail. Il peut confier aux directions des EPF et des établissements de recherche le soin de fixer les modalités.

³ Les dispositions d'exécution édictées par le Conseil des EPF en vertu de l'al. 2 doivent être approuvées par le Conseil fédéral pour être valables.

Art. 3 Controlling

(art. 4 et 5 LPers)

¹ Les employeurs précisent les objectifs fixés à l'art. 4 LPers dans des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

² A partir de ces objectifs, ils définissent concrètement les mesures et les instruments à même d'assurer une politique du personnel durable, transparente et impérative et d'améliorer leur compétitivité et les chances de leurs collaborateurs sur le marché du travail.

RO 2001 912

¹ RS 172.220.1

Art. 4 Reporting

(art. 4 et 5 LPers)

¹ Les employeurs font connaître les objectifs, les mesures et les instruments de leur politique du personnel qui ont une portée politique, financière ou économique majeure et rendent compte de leur mise en œuvre (reporting) afin que le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale puissent vérifier:

- a. si les objectifs fixés dans la LPers peuvent être atteints;
- b. dans quelle mesure les objectifs fixés dans la LPers ont été atteints;
- c. si les moyens mis en œuvre sont adaptés.

² Les employeurs rendent compte en particulier:

- a. des aspects quantitatifs et qualitatifs de la gestion des ressources humaines;
- b. des changements planifiés et des changements effectifs survenus dans le domaine du personnel.

³ Le Département fédéral des finances (DFF) peut demander que d'autres données concernant la politique du personnel lui soient fournies.

⁴ Le rapport est adressé aux autorités suivantes:

- a. la Poste Suisse (la Poste) et les Chemins de fer fédéraux (CFF) l'adressent au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC);
- b. le Conseil des EPF l'adresse au Département fédéral de l'intérieur (DFI);
- c. les unités centralisées et décentralisées de l'administration fédérale l'adressent au département auquel elles sont rattachées ou à la Chancellerie fédérale;
- d. les organisations et les tiers chargés de tâches administratives l'adressent au département dont ils dépendent ou à la Chancellerie fédérale.

⁵ Les départements et la Chancellerie fédérale fournissent à l'Office fédéral du personnel les indications nécessaires au reporting. L'office évalue ces indications dans une perspective stratégique et les met en relation avec l'évolution économique et sociale afin que le Conseil fédéral dispose d'éléments lui permettant de mener une politique prospective en matière de personnel.

⁶ Le Conseil fédéral adresse un rapport à l'Assemblée fédérale dans le cadre de la convention visée à l'art. 5, al. 1, LPers. Il intègre également dans son rapport les indications convenues avec les commissions parlementaires de contrôle concernant le personnel du Tribunal fédéral et des Services du Parlement.

Art. 5 Personnel soumis au droit des obligations

(art. 6, al. 5 et 6, LPers)

¹ Les employeurs peuvent soumettre leur personnel auxiliaire, leurs stagiaires et leurs travailleurs à domicile au droit des obligations².

² En outre, ils peuvent soumettre au droit des obligations le personnel recruté et engagé à l'étranger pour autant que la législation en vigueur au lieu d'affectation le permette. Le contrat de travail désigne le droit applicable.

³ Pour le personnel soumis au droit des obligations, la Poste et les CFF conviennent avec les associations du personnel des exigences minimales à respecter en matière de règles sociales et de droit du travail. Ces exigences ne s'appliquent pas aux cadres du plus haut niveau hiérarchique. Le Conseil des EPF, quant à lui, fixe ces exigences minimales dans les dispositions d'exécution visées à l'art. 2, al. 2 et 3. Le reporting est régi par l'art. 4.

⁴ Le reporting concernant les cadres du plus haut niveau hiérarchique engagés par la Confédération et ses entreprises en vertu du droit des obligations est assuré au Conseil fédéral, à l'intention de la Délégation des finances des Chambres fédérales, par l'intermédiaire du DFF / DETEC.

Art. 6 Contrats de durée déterminée

(art. 9, al. 2, LPers)

¹ L'art. 9, al. 2, LPers, sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour:

- a. les assistants et les maîtres-assistants des EPF ni pour les autres employés des EPF exerçant des fonctions similaires;
- b. les employés engagés dans des projets d'enseignement ou de recherche et les personnes travaillant à des projets financés par des tiers.

² Les employeurs établissent une liste des contrats de travail relevant de l'al. 1. Ils rendent compte de ces contrats conformément à l'art. 4.

Art. 7 Salaire

(art. 15, al. 2, LPers)

¹ Le salaire brut d'un employé à plein temps âgé de 18 ans qui ne peut justifier d'une formation professionnelle s'élève à 38 000 francs par an au minimum.

² Les employeurs peuvent réduire ce montant:

- a. de 20 % au maximum pour les employés de moins de 18 ans;
- b. de 50 % au maximum pour les employés qui sont formés par la Confédération, pendant la durée de cette formation.

Art. 8 Temps de travail et vacances

(art. 17 LPers)

¹ Le temps de travail maximum est déterminé par la loi du 8 octobre 1971 sur la durée du travail³ ou par les art. 9 ss de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁴ et les art. 22 ss de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail⁵.

² La durée de vacances minimale est régie par les art. 329 ss du code des obligations⁶.

Art. 9 Congé de maternité

(art. 17, al. 2, LPers)

A la naissance de son enfant, l'employée bénéficie d'un congé payé de:

- a. deux mois au minimum si elle ne peut justifier d'une année de service le jour de l'accouchement;
- b. quatre mois au minimum si elle justifie de plus d'une année de service.

Art. 10 Allocations pour charges d'assistance

(art. 31, al. 1, LPers)

¹ L'employeur verse à l'employé une allocation pour charge d'assistance:

- a. pour chaque enfant de sang ou adopté dont il a la garde;
- b. pour chaque enfant du conjoint ou chaque enfant recueilli qui dépend financièrement de lui;
- c. pour chaque enfant principalement à la charge de l'employé si la personne qui a la garde de l'enfant ne peut pas prétendre à une allocation.

² L'employeur verse l'allocation jusqu'à ce que l'enfant ait 16 ans révolus au moins, et jusqu'à ce qu'il ait 25 ans révolus au moins s'il est en formation.

³ L'allocation versée aux employés à plein temps s'élève à:

- a. 3800 francs par an au moins pour le premier un enfant ayant droit à l'allocation;
- b. 2400 francs par an au moins pour tout enfant supplémentaire.

Art. 11 Entrée en vigueur

(art. 42 LPers)

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

³ RS 822.21

⁴ RS 822.11

⁵ RS 822.111

⁶ RS 220