



# Ordonnance du conseil de l'IFFP sur le personnel de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (Ordonnance sur le personnel de l'IFFP)

du 10 novembre 2015

Approuvée par le Conseil fédéral le 27 janvier 2016

---

*Le conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle  
(conseil de l'IFFP),*

vu l'art. 37, al. 3<sup>bis</sup>, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>1</sup>,

vu l'art. 11c de l'ordonnance du 14 septembre 2005 sur l'IFFP<sup>2</sup>,

*arrête:*

## Section 1 Dispositions générales

**Art. 1** Objet et champ d'application

<sup>1</sup> La présente ordonnance règle les rapports de travail à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (institut).

<sup>2</sup> Dans la mesure où la présente ordonnance ne contient pas de réglementation spéciale, l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)<sup>3</sup>, l'ordonnance du DFF du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération<sup>4</sup> et l'ordonnance du 26 octobre 2011 concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération<sup>5</sup> sont applicables.

**Art. 2** Politique du personnel

<sup>1</sup> La direction de l'institut met en œuvre les principes de la Confédération régissant la politique du personnel et veille en particulier à pratiquer une politique d'engagement du personnel et une politique du personnel selon ces principes.

RS 412.106.141

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> RS 412.106.1

<sup>3</sup> RS 172.220.111.3

<sup>4</sup> RS 172.220.111.31

<sup>5</sup> RS 172.220.111.4

<sup>2</sup> Elle informe périodiquement le conseil de l'IFFP et le personnel sur les objectifs, les instruments et les mesures en matière de politique du personnel ainsi que sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

<sup>3</sup> Le rapport renseigne en particulier sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction au travail;
- d. la synthèse des résultats rendus anonymes des sondages du personnel;
- e. l'application du système salarial;
- f. la mise en œuvre du développement du personnel et du maintien des compétences.

<sup>4</sup> Le conseil de l'IFFP analyse le rapport avant de dresser un compte rendu à l'intention du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche.

### **Art. 3** Autorité compétente

<sup>1</sup> Dans la mesure où l'ordonnance du 14 septembre 2005 sur l'IFFP et la présente ordonnance n'en disposent pas autrement, sont compétents pour toutes les décisions de l'employeur:

- a. le président du conseil de l'IFFP pour les rapports de travail avec le directeur, le directeur suppléant, les autres membres de la direction de l'institut et le personnel du secrétariat du conseil de l'IFFP;
- b. la direction de l'institut pour les rapports de travail avec le reste du personnel.

<sup>2</sup> La direction de l'institut peut déléguer au directeur la compétence visée à l'al. 1, let. b.

## **Section 2** Mise au concours de postes

### **Art. 4**

<sup>1</sup> L'institut met au concours les postes à pourvoir dans des organes de publication appropriés.

<sup>2</sup> L'art. 22, al. 2, OPers<sup>6</sup> s'applique par analogie aux exceptions.

<sup>3</sup> Les postes à pourvoir qui ne sont pas exclus de l'obligation d'une mise au concours publique sont en principe annoncés aux offices régionaux de placement au plus tard une semaine avant leur publication.

<sup>6</sup> RS 172.220.111.3

### **Section 3 Salaire et prestations annexes**

#### **Art. 5** Principe

Le salaire se compose du salaire de base et d'une éventuelle part de salaire variable.

#### **Art. 6** Salaire de départ

<sup>1</sup> L'autorité compétente fixe le salaire de départ sur proposition du responsable du service du personnel.

<sup>2</sup> Lors de la détermination du salaire de départ, il tient en particulier compte de la formation, de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi.

#### **Art. 7** Évaluation des prestations

<sup>1</sup> Le supérieur hiérarchique apprécie annuellement les prestations et le comportement de ses collaborateurs et leur attribue l'un des échelons suivants:

- a. dépasse les objectifs;
- b. atteint les objectifs;
- c. atteint en partie les objectifs;
- d. n'atteint pas les objectifs.

<sup>2</sup> En cas d'attribution de l'échelon d, le supérieur hiérarchique prend des mesures appropriées concernant la fonction ou les rapports de travail.

#### **Art. 8** Evolution du salaire

<sup>1</sup> Le conseil de l'IFFP détermine, dans le cadre du budget et dans les limites des moyens disponibles, l'évolution du salaire pour les échelons de prestation visés à l'art. 7, al. 1. Il consulte au préalable les partenaires sociaux.

<sup>2</sup> Il observe, pour l'évolution du salaire, les fourchettes ci-dessous; celles-ci se rapportent au montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail et s'appliquent jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint:

- a. pour les prestations visées à l'art. 7, al. 1, let. a: 1,5 à 3 %;
- b. pour les prestations visées à l'art. 7, al. 1, let. b: 1 à 2 %;
- c. pour les prestations visées à l'art. 7, al. 1, let. c: 0 à 0,5 %;
- d. pour les prestations visées à l'art. 7, al. 1, let. d: -2 à 0 %.

#### **Art. 9** Prime de prestation

<sup>1</sup> Le conseil de l'IFFP détermine, dans le cadre du budget et dans les limites des moyens disponibles, le montant total des primes de prestation.

<sup>2</sup> La prime de prestation s'élève à 10 % au plus du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.

<sup>3</sup> Le conseil de l'IFFP décide du montant de la prime de prestation éventuelle accordée au directeur.

<sup>4</sup> La direction de l'institut décide du montant de chaque prime de prestation sur proposition du supérieur hiérarchique.

<sup>5</sup> Lors de la définition du montant d'une prime de prestation, les contributions du collaborateur à la mise en œuvre de la stratégie du conseil de l'IFFP, ainsi qu'à la réalisation des objectifs individuels en matière de prestations et de comportement, sont notamment prises en compte.

<sup>6</sup> Les collaborateurs ayant obtenu une évaluation selon l'art. 7, al. 1, let. c et d, ne reçoivent aucune prime de prestation.

#### **Art. 10** Compensation du renchérissement et augmentation du salaire réel

<sup>1</sup> Le conseil de l'IFFP fixe la compensation du renchérissement et décide d'une éventuelle augmentation du salaire réel.

<sup>2</sup> Il respecte en principe la décision correspondante du Conseil fédéral pour le personnel de l'administration fédérale. A titre exceptionnel, il peut s'en écarter à la baisse si la situation financière de l'institut l'exige.

<sup>3</sup> Si le conseil de l'IFFP s'écarte de la décision du Conseil fédéral, il compense alors la mesure salariale le plus tôt possible dans les limites des moyens disponibles.

<sup>4</sup> Il fixe la compensation du renchérissement et l'augmentation du salaire réel après négociations avec les partenaires sociaux.

#### **Art. 11** Indemnités journalières maladie et accident

<sup>1</sup> L'institut peut contracter pour son personnel une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident. Il peut en outre prendre en charge l'intégralité ou une partie de la prime d'assurance contre les accidents non professionnels.

<sup>2</sup> En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'institut peut, une fois la période d'essai écoulée et dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c du code des obligations<sup>7</sup>, résilier les rapports de travail seulement dans la mesure où l'assurance d'indemnités journalières couvre la perte de salaire à hauteur de 80 % pendant 720 jours au plus à l'intérieur d'une période ininterrompue de 900 jours.

<sup>3</sup> Après la résiliation des rapports de travail avec l'institut, le collaborateur peut:

- a. exercer son droit d'action directe vis-à-vis de l'assurance, et
- b. faire une demande de passage à l'assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie.

<sup>7</sup> RS 220

## Section 4 Lieu et temps de travail

### Art. 12 Lieu de travail

<sup>1</sup> Le personnel effectue son temps de travail dans les instituts régionaux.

<sup>2</sup> Le temps de travail effectué à l'extérieur est autorisé dans la mesure où cela n'est pas contraire aux intérêts de l'institut. Les activités extérieures effectuées sur mandat de l'institut ne requièrent pas d'autorisation.

<sup>3</sup> Pour le surplus, les directives sur l'autorisation d'accomplir des heures de travail à l'extérieur sont applicables.

### Art. 13 Modèles de temps de travail et saisie du temps de travail

<sup>1</sup> En principe, les collaborateurs de l'institut effectuent leur temps de travail sur la base du modèle du temps de travail annualisé.

<sup>2</sup> Ils saisissent leur temps de travail dans un système prévu à cet effet ou par le biais d'une planification individuelle des charges.

<sup>3</sup> Pour les employés des classes de salaire 30 à 33, le modèle du temps de travail fondé sur la confiance est obligatoire.

<sup>4</sup> Les employés rangés dans les classes de salaire 24 à 29 peuvent, en accord avec leur supérieur hiérarchique, appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance, à l'exception du personnel défini à l'art. 14, al. 1.

<sup>5</sup> A titre d'indemnisation des heures d'appoint, des heures supplémentaires ou du solde positif de l'horaire mobile, les employés dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance bénéficient de 10 jours de compensation.

<sup>6</sup> Les jours de compensation doivent être pris durant l'année civile où naît le droit à ces jours. S'ils ne peuvent l'être pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ils sont pris l'année suivante. S'ils ne sont pas pris pour d'autres raisons, ils sont perdus sans que cela donne droit à d'autres dédommagements.

### Art. 14 Mise en œuvre de la planification individuelle des charges

<sup>1</sup> Pour les employés de la classe de salaire égale ou supérieure à 24 qui enseignent à titre principal, le temps de travail annuel est défini selon une planification individuelle des charges. Ils sont dispensés de la saisie de leur temps de travail dans le système prévu à cet effet.

<sup>2</sup> Les supérieurs hiérarchiques compétents déterminent avec les collaborateurs leur taux d'occupation dans l'enseignement par le biais d'une planification individuelle des charges.

<sup>3</sup> Les activités à effectuer dans le cadre de la charge d'enseignement convenue comprennent, outre l'enseignement lui-même, la préparation des cours, l'encadrement et la correction des examens et des travaux effectués dans les procédures de qualification, l'encadrement des étudiants, les visites des cours ou le développement et la gestion d'offres de formation.

<sup>4</sup> Les différences qui peuvent apparaître, en raison de la planification individuelle des charges, entre le volume d'heures accomplies et le taux d'occupation fixé contractuellement sont inscrites annuellement dans le solde personnel du collaborateur et compensées sur une période de quatre ans, dans le cadre des planifications individuelles des charges suivantes.

<sup>5</sup> En cas de résiliation des rapports de travail, le solde personnel du collaborateur doit être compensé avant la fin des rapports de travail. Si cela s'avère impossible, l'institut établit un décompte du montant à compenser par l'employeur ou l'employé. Celui-ci est alors versé avec le salaire ou déduit du salaire dû.

<sup>6</sup> Pour le surplus, les directives sur la mise en œuvre de la planification individuelle des charges sont applicables.

## **Section 5 Octroi du titre de professeur**

### **Art. 15**

<sup>1</sup> Le conseil de l'IFFP peut, sur proposition de la direction de l'institut, nommer des collaborateurs au rang de «professeur de l'IFFP» si le candidat:

- a. est titulaire d'un diplôme d'une haute école complété par un doctorat, possède les compétences méthodologiques et didactiques requises et justifie d'une expérience professionnelle de plusieurs années;
- b. a soutenu une thèse d'habilitation ou rédigé des publications scientifiques équivalentes et obtenu des résultats de recherche notables, et
- c. est engagé à l'institut sur la base d'un contrat de durée indéterminée prévoyant un taux d'occupation d'au moins 50 %.

<sup>2</sup> Le titre de «professeur de l'IFFP» est une désignation de fonction. Il ne peut être utilisé que jusqu'au terme des rapports de travail avec l'institut.

## **Section 6 Développement et maintien des compétences**

### **Art. 16 Développement du personnel et maintien des compétences**

<sup>1</sup> L'institut encourage le développement de l'ensemble du personnel.

<sup>2</sup> Les collaborateurs de l'institut ont le droit et le devoir de veiller au maintien de leurs compétences spécifiques et, le cas échéant, didactiques nécessaires dans leur domaine d'activité, en suivant régulièrement des programmes de formation continue.

<sup>3</sup> Les supérieurs hiérarchiques décident, de concert avec les collaborateurs, des mesures de formation continue nécessaires et du moment de leur mise en œuvre.

<sup>4</sup> L'institut peut participer financièrement à la couverture des coûts liés aux mesures de développement du personnel dans la mesure où celles-ci lui sont utiles, ou mettre à disposition des heures de travail à cette fin.

<sup>5</sup> Pour le surplus, les directives sur la mise en œuvre des mesures de développement du personnel et de maintien des compétences sont applicables.

**Art. 17** Remboursement des coûts de la formation et de la formation continue

<sup>1</sup> L'institut exige des collaborateurs le remboursement total des coûts de la formation ou de la formation continue en cas:

- a. d'interruption prématurée de la formation et de la formation continue par la faute du bénéficiaire;
- b. de dissolution des rapports de travail par le bénéficiaire au cours de la formation et de la formation continue;
- c. de dissolution des rapports de travail par la faute du bénéficiaire au cours de la formation et de la formation continue.

<sup>2</sup> Si les rapports de travail avec l'institut sont dissous dans les deux ans après la fin de la formation ou de la formation continue, les contributions financières doivent être remboursées proportionnellement.

<sup>3</sup> Sont en particulier considérées comme dissolution des rapports de travail la résiliation ou la retraite anticipée.

<sup>4</sup> Dans des cas de rigueur, la direction de l'institut peut faire exception à l'al. 1. Est notamment considéré comme cas de rigueur le cas où les rapports de travail sont dissous ou la formation et la formation continue sont interrompues en raison de réorganisations, d'obligations familiales, de maladie, de grossesse ou de difficultés financières.

## **Section 7 Devoir d'indemnisation**

**Art. 18**

<sup>1</sup> Lorsque des collaborateurs de l'institut utilisent les infrastructures appartenant à l'institut dans le cadre de leurs activités étrangères à l'institut ou à des fins privées, ils doivent rembourser à l'institut l'ensemble des coûts correspondants.

<sup>2</sup> Pour le surplus, les directives sur le calcul des coûts complets sont applicables.

<sup>3</sup> L'utilisation des infrastructures visée à l'al. 1 doit être notifiée au préalable au supérieur hiérarchique.

## **Section 8      Dispositions finales**

**Art. 19**            Abrogation d'un autre acte

Le règlement du personnel de l'IFFP du 22 septembre 2006<sup>8</sup> est abrogé.

**Art. 20**            Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2016.

10 novembre 2015

Au nom du conseil de l'IFFP:

Le président, Philippe Gnaegi

<sup>8</sup> RO 2006 5689