



Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

Modification du 24 octobre 2018

*Le Conseil fédéral suisse
arrête:*

I

L'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération¹ est modifiée comme suit:

Art. 4, al. 5 et 6

⁵ L'employeur peut demander à l'employé de rembourser les frais de formation et de formation continue si celui-ci interrompt la formation ou la formation continue ou s'il résilie son contrat de travail dans les deux ans qui suivent la fin de la formation ou de la formation continue sans établir immédiatement de nouveaux rapports de travail auprès d'une autre unité administrative au sens de l'art. 1. Si la part des frais à la charge de l'employeur est d'au moins 50 000 francs, le remboursement peut avoir lieu dans un délai de quatre ans à compter de la fin de la formation ou de la formation continue.

⁶ *Abrogé*

Art. 38a, al. 1, phrase introductive et let. a, et 2

¹ Si une personne présente une capacité de travail réduite en raison de problèmes de santé, les parties au contrat de travail peuvent convenir:

- a. d'un taux d'occupation plus élevé que celui qui est nécessaire pour l'exécution des tâches; le salaire et l'indemnité de résidence restent inchangés;

² L'employeur examine périodiquement la convention. Dès que l'employé présente à nouveau la capacité de travail requise pour l'exécution de ses tâches, la convention doit être annulée.

¹ RS 172.220.111.3

Art. 52, al. 2^{bis} et 4

^{2bis} Un organe de coordination composé de représentants des départements et dirigé par le DFF formule des recommandations à l'intention des départements concernant l'évaluation des fonctions.

⁴ Le DFF veille à ce que des fonctions comparables dans l'administration fédérale soient affectées aux mêmes classes de salaire. Il définit en collaboration avec les autres départements les fonctions de référence et les affecte à des classes de salaire. La classe de salaire la plus élevée d'une fonction de référence ne peut être dépassée qu'avec l'accord du DFF.

Art. 53, al. 2

Abrogé

Art. 56a, al. 2 et 3^{bis}

² En cas d'incapacité de travailler suite à une nouvelle maladie ou un nouvel accident, ou suite à une rechute d'une maladie ou à des séquelles d'un accident, les délais prévus à l'art. 56, al. 1 à 3, recommencent à courir si l'employé a eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences dont le total est inférieur à 30 jours ne sont pas prises en considération.

^{3bis} En cas de transfert dans une autre unité administrative au sens de l'art. 1, al. 1, dans le cadre d'une mesure de réadaptation au sens de l'art. 11a, les délais prévus à l'art. 56, al. 1 à 3, ne recommencent pas à courir.

Art. 64 Temps de travail
(art. 17a LPers)

¹ La durée moyenne de la semaine de travail est de 41,5 heures. Cette durée est réduite en fonction du taux d'occupation pour les personnes occupant un poste à temps partiel. Les réglementations dérogatoires applicables aux cadres sont réservées.

² Si des circonstances particulières exigent un temps de travail plus long, la durée de la semaine de travail peut être portée temporairement à 45 heures au maximum. Les heures de travail effectuées en plus doivent être compensées dans un délai d'un an.

³ Une majoration de temps de 10 % est accordée à l'employé pour un travail régulier et ordonné accompli entre 20 heures et minuit.

⁴ Une majoration de temps de 30 % est accordée à l'employé pour le travail de nuit accompli entre minuit et 4 heures. Cette majoration est également accordée pour le travail accompli entre 4 heures et 5 heures lorsque l'employé commence son travail avant 4 heures. La majoration de temps est portée de 30 à 40 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 55 ans.

⁵ Au lieu des majorations de temps prévues aux al. 3 et 4, l'employeur peut verser aux employés des entreprises industrielles les majorations prévues à l'art. 17b de la loi du 13 mars 1964 sur le travail².

Art. 64a Modèles de temps de travail

(art. 17a LPers)

¹ Des modèles de temps de travail flexibles ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel ou le partage de poste sont proposés aux employés si le fonctionnement du service le permet.

² Les employés effectuent leur temps de travail sur la base de l'horaire à l'année ou selon l'horaire de travail fondé sur la confiance.

³ Pour des raisons d'exploitation, les départements peuvent proposer, en plus, l'horaire de travail mobile.

⁴ Les employés conviennent d'un modèle de temps de travail avec leur supérieur hiérarchique. L'art. 64b, al. 2 et 4, est réservé.

⁵ Le service compétent visé à l'art. 2 peut modifier de manière unilatérale le modèle de temps de travail avant l'échéance convenue pour des raisons objectives et en respectant les délais indiqués à l'art. 30a, al. 2. Les maladies et les accidents ne constituent pas des raisons objectives.

Art. 64b

Ex-art. 64a

Art. 64b, al. 4

⁴ Les employés rangés dans les classes de salaire 1 à 23 et les employés qui perçoivent des cotisations supplémentaires de l'employeur au sens de l'art. 3, al. 2, let. a ou b, de l'ordonnance du 20 février 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel³ ne peuvent pas appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.

Art. 75, al. 1, let. a

Abrogée

² RS 822.11

³ RS 172.220.111.35

II

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

24 octobre 2018

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Alain Berset

Le chancelier de la Confédération, Walter Thurnherr