

Ordonnance sur le personnel du Service suisse d'attribution des sillons (OPers-ServAS)

742.101.21

du 17 novembre 2020 (État le 1^{er} janvier 2021)

Approuvée par le Conseil fédéral le 18 novembre 2020

*Le conseil d'administration du Service suisse d'attribution des sillons (ServAS),
vu les art. 9i, let. d, et 9m, al. 3, de la loi fédérale du 20 décembre 1957
sur les chemins de fer (LCdF)¹,
arrête:*

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et droit applicable

¹ La présente ordonnance régit les rapports de travail du personnel du Service suisse d'attribution des sillons (ServAS).

² Sauf disposition contraire de la présente ordonnance, les dispositions de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers)² sont applicables.

Art. 2 Compétence pour les décisions de l'employeur

¹ À moins que la LCdF ou la présente ordonnance n'en dispose autrement, sont compétents pour les décisions de l'employeur:

- a. le conseil d'administration à l'égard du directeur et des autres membres de la direction concernant:
 1. la conclusion, la modification et la résiliation des rapports de travail,
 2. l'indemnité en cas de résiliation du contrat de travail au sens de l'art. 14,
 3. l'engagement à remettre les revenus provenant d'activités exécutées pour des tiers,
 4. le classement dans les plages salariales ainsi que la détermination et l'adaptation du salaire de base,
 5. la détermination de la part de salaire variable du directeur,
 6. le versement d'une prime de fonction,
 7. l'octroi de congés,
 8. la participation au rachat dans la caisse de pension,
 9. l'autorisation d'activités accessoires,
 10. la retraite anticipée pour cause de restructuration ou de réorganisation;

RO 2020 6145

¹ RS 742.101

² RS 172.220.111.3

- b. la direction à l'égard des autres employés dans les cas visés par la let. a;
- c. le directeur à l'égard des autres membres de la direction dans les cas qui ne sont pas visés par la let. a;
- d. les supérieurs directs, en accord avec le directeur, à l'égard des autres employés dans les cas qui ne sont pas visés par la let. a.

² Sont compétents pour rendre des décisions en cas de litiges liés aux rapports de travail (art. 34, al. 1, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération; LPers³):

- a. le conseil d'administration pour les membres de la direction;
- b. la direction pour le reste du personnel.

Art. 3 Calcul des années de service ou d'engagement

La durée d'engagement ininterrompu auprès du ServAS sans congés non payés de plus d'un mois sert de base pour calculer le nombre d'années de service ou d'engagement, indépendamment du taux d'occupation. Les stages ou les programmes de formation ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

Section 2 Salaire et prestations annexes

Art. 4 Système salarial

¹ Le salaire des employés dépend de la fonction, de la prestation, du comportement, de l'expérience et des compétences. Il se compose du salaire de base et d'une part de salaire variable.

² Aucune indemnité de résidence n'est accordée.

Art. 5 Fonctions et plages salariales

¹ Les fonctions sont réparties en neuf plages salariales sur la base de la formation, de l'expérience professionnelle, des compétences méthodologiques et sociales, des exigences de communication, de l'autonomie, de la diversité et de la complexité des tâches, de la responsabilité ainsi que de la compétence et de l'autonomie décisionnelles.

² Les plages salariales sont définies dans l'annexe (grille salariale).

³ Le montant maximal des plages salariales est adapté en fonction de la compensation du renchérissement décidée par le conseil d'administration et d'une éventuelle augmentation du salaire réel. La grille salariale adaptée est communiquée aux employés sous une forme appropriée.

³ RS 172.220.1

Art. 6 Salaire de base

¹ Pour déterminer le salaire de base individuel initial à l'intérieur des plages salariales, il est notamment tenu compte de la formation, de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle de l'employé, ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi.

² Le salaire de base est réexaminé au besoin et lors de chaque changement de fonction, et le cas échéant adapté.

³ Il change chaque année dans la limite d'une éventuelle évolution du salaire.

Art. 7 Part de salaire variable (évolution du salaire)

¹ La part de salaire variable dépend de la réalisation des objectifs convenus concernant la prestation, le comportement et les compétences de l'employé.

² Elle est fixée chaque année sur la base de l'évaluation personnelle.

³ Le salaire peut être augmenté de 4 % au plus du montant maximal de la plage salariale prévue dans le contrat de travail jusqu'à ce que celui-ci soit atteint.

⁴ En cas d'évaluation personnelle «insuffisante», le salaire peut être réduit chaque année de 4 % au plus du montant maximal de la plage salariale prévue dans le contrat de travail.

Art. 8 Prime de fonction

¹ Une prime de fonction limitée dans le temps peut être versée aux employés qui remplissent temporairement des tâches supplémentaires répondant à des exigences et des sollicitations particulières.

² Le montant de la prime est fixé d'après la nature, l'ampleur et la durée des tâches supplémentaires réalisées. La prime ne peut pas excéder un tiers de la différence entre le montant maximal de la plage salariale prévue dans le contrat de travail et celui de la plage salariale de la tâche supplémentaire.

Section 3**Temps de travail, compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires, congés****Art. 9** Temps de travail

¹ La durée hebdomadaire normale du travail est de 41,5 heures pour les employés à plein temps. Pour les employés à temps partiel, elle est réduite en fonction du taux d'occupation.

² La direction fixe un choix de modèles d'horaires de travail dans ses directives. Elle tient compte des besoins du ServAS et des employés.

³ Elle règle dans les directives les prestations de travail effectuées en dehors des heures de travail habituelles ou qui dépassent le temps de travail prévu dans le contrat.

Art. 10 Heures d'appoint et heures supplémentaires

¹ Les employés sont tenus d'exécuter le travail qui excède le temps de travail prévu dans le contrat (heures d'appoint et heures supplémentaires) si les circonstances l'exigent et que les règles de la bonne foi permettent de le leur demander.

² Les heures d'appoint et les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée égale. Lorsqu'il n'est pas possible de les compenser intégralement, les heures d'appoint et les heures supplémentaires non compensées sont indemnisées selon le salaire de base et sans supplément.

Art. 11 Horaire de travail fondé sur la confiance

¹ Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance sont dispensés d'enregistrer leur temps de travail. Ils ne peuvent pas compenser les heures d'appoint ni les heures supplémentaires.

² L'horaire de travail fondé sur la confiance peut être convenu avec des employés des plages salariales 3 à 9.

³ Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance reçoivent une compensation annuelle sous la forme d'une indemnité en espèces représentant 6 % du salaire annuel, qui remplace la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires. Le ServAS peut proposer des possibilités de compensation équivalentes.

Section 4 Autres prestations du ServAS**Art. 12** Remboursement des frais

¹ Les frais générés dans le cadre des activités professionnelles sont remboursés aux employés.

² Le conseil d'administration fixe les modalités du remboursement dans une directive.

Art. 13 Prime de fidélité

¹ Les employés du ServAS reçoivent une prime de fidélité dans la mesure suivante:

- a. $\frac{1}{24}$ du salaire annuel après 10 et 15 années de service;
- b. $\frac{1}{12}$ du salaire annuel après chaque nouvelle tranche de cinq années de service.

² Est considéré comme salaire annuel le salaire moyen des douze derniers mois.

³ Si le taux d'occupation a été inférieur à 100 %, fût-ce par intermittence, au cours des cinq années de service précédentes, le taux d'occupation moyen pendant ladite période est pertinent pour le calcul de la prime de fidélité.

⁴ Le ServAS peut, sur demande, octroyer tout ou partie de la prime de fidélité sous forme de congés payés.

⁵ Les congés payés prévus à l'al. 4 sont perdus et ne donnent droit à aucun dédommagement s'ils ne sont pas pris dans les cinq ans qui suivent la naissance du droit.

⁶ En cas de résiliation des rapports de travail, il n'existe aucun droit à une prime de fidélité proportionnelle.

Art. 14 Versement d'indemnités en cas de résiliation du contrat de travail

¹ La personne concernée reçoit l'indemnité visée à l'art. 19, al. 3, LPers⁴ en cas de résiliation du contrat de travail:

- a. si elle a au moins 15 années de service au sein du ServAS; ou
- b. si elle a 50 ans révolus.

² Dans des cas justifiés, l'indemnité peut aussi être versée lorsque les rapports de travail sont résiliés d'un commun accord, , pour autant que l'employé n'ait commis aucune faute et qu'une des conditions visées à l'al. 1 soit remplie.

³ Aucune indemnité n'est versée aux employés:

- a. qui occupent un poste chez un autre employeur à des conditions similaires à la suite de la résiliation du contrat de travail avec le ServAS;
- b. lorsque la résiliation des rapports de travail est due à une faute de l'employé;
- c. qui perçoivent des prestations en cas de retraite anticipée selon l'art. 105b OPers⁵;
- d. dont le contrat de travail est résilié d'un commun accord pour des raisons d'exploitation ou de politique du personnel et à qui l'employeur verse des prestations au sens de l'art. 106 OPers.

⁴ L'indemnité est comprise entre un mois et une année de salaire. Elle est fixée compte tenu de l'âge, de la situation professionnelle et personnelle, de l'ancienneté et du délai de résiliation de la personne concernée. La direction règle les modalités dans une directive.

⁵ Les anciens employés qui sont engagés à des conditions similaires auprès d'un autre employeur dans l'année qui suit la résiliation des rapports de travail avec le ServAS doivent rembourser à ce dernier l'indemnité qu'ils ont perçue pro rata temporis. Ils sont tenus de signaler sans délai au ServAS la conclusion du nouveau contrat de travail.

Section 5 Prévoyance professionnelle

Art. 15 Plans de prévoyance

Dans les plages salariales 1 à 6, les employés sont assurés dans le plan standard de la caisse de prévoyance de la Confédération; dans les plages salariales 7 à 9, ils sont assurés dans le plan pour cadres.

⁴ RS 172.220.1

⁵ RS 172.220.111.3

Art. 16 Salaire assurable

Sont assurées auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires les prestations suivantes du ServAS:

- a. le salaire de base (art. 6);
- b. la part de salaire variable (art. 7);
- c. la prime de fonction (art. 8);
- d. la compensation du renchérissement (art. 44 OPers);
- f. les primes de prestations (art. 49 OPers);
- g. l'allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers).

Section 6 Traitement des données**Art. 17**

¹ Le ServAS peut traiter les données personnelles, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité, des candidats, de ses employés et de ses anciens employés à des fins de gestion du personnel.

² Le service du personnel est responsable du traitement des données.

³ Le service du personnel et les supérieurs hiérarchiques peuvent traiter les données pour autant que cela soit nécessaire à l'exécution de leurs tâches.

⁴ L'ordonnance du 22 novembre 2017 concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération⁶ s'applique au traitement des données, à l'exception des art. 12 à 18, 23, al. 1, deuxième et troisième phrases, 24 à 58 ainsi que des annexes 3 à 6. Les dispositions de la législation sur l'archivage sont réservées.

Section 7 Restructurations et réorganisations**Art. 18 Plan social**

En cas de restructuration ou de réorganisation entraînant la résiliation des rapports de travail d'au moins un tiers des employés, le ServAS établit et finance un plan social.

Art. 19 Financement

En cas de restructuration ou de réorganisation, le ServAS finance:

- a. les mesures et prestations qui sont prévues dans ce contexte;
- b. la part de la rente de vieillesse et de la rente transitoire non financée sur le plan actuariel au moment de la retraite anticipée.

⁶ RS 172.220.111.4

Section 8 Partenariat social

Art. 20

¹ Le ServAS fournit en temps utile aux employés et aux organisations des employés toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel et les consulte avant toute modification de la présente ordonnance.

² Il rencontre au moins une fois par année les représentants des organisations des employés pour un échange d'informations.

Section 9 Dispositions finales

Art. 21 Dispositions transitoires

Pour les employés dont les rapports de travail sont transférés au ServAS conformément à l'al. 4 des dispositions transitoires de la modification du 28 septembre 2018 de la LCdF⁷, les dispositions suivantes sont applicables:

- a. les soldes horaires résultant de l'ancien droit sont repris;
- b. les années de service acquises en vertu de l'ancien droit sont prises en compte pour les délais de résiliation visés à l'art. 30a, al. 2, OPers⁸ et pour la prime de fidélité prévue à l'art. 13, al. 1, de la présente ordonnance.

Art. 22 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

⁷ RO 2020 1889 ch. I 3

⁸ RS 172.220.111.3

Annexe
(art. 5, al. 2)

Grille salariale du Service suisse d'attribution des sillons

Plage salariale	Montant maximal en francs (état 2020)
1	102 000
2	110 000
3	120 600
4	131 000
5	141 500
6	148 000
7	156 800
8	172 600
9	197 600