

Ordonnance du Conseil de fondation sur le personnel de la fondation Pro Helvetia (Ordonnance sur le personnel de Pro Helvetia)

du 27 octobre 2011 (Etat le 1^{er} décembre 2020)

Approuvée par le Conseil fédéral le 23 novembre 2011

Modifiée le 22 mai 2020¹

Approuvée par le Conseil fédéral le 7 octobre 2020

Le Conseil de fondation de Pro Helvetia,

vu les art. 34, al. 5, let. h, et 39, al. 4, de la loi du 11 décembre 2009
sur l'encouragement de la culture (LEC)²,

arrête:

I. Dispositions générales

Art. 1 Objet

La présente ordonnance règle les rapports de travail du personnel de la fondation Pro Helvetia (fondation).

Art. 2 Champ d'application et droit applicable

¹ La présente ordonnance s'applique au personnel de la fondation.

² Ne sont pas soumis à la présente ordonnance:

- a. le personnel des antennes de la fondation à l'étranger, qui est soumis au droit local;
- b. les apprentis, qui sont soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle³.

³ Le personnel de la fondation est soumis au code des obligations (CO)⁴.

⁴ Sous réserve des dispositions de la présente ordonnance et de l'art. 358 CO, il est possible de régler d'autres conditions d'engagement dans une convention collective de travail.

RO 2011 5269

¹ RO 2020 4589

² RS 442.1

³ RS 412.10

⁴ RS 220

II. Évaluation des collaborateurs

Art. 3

¹ Au moins une fois par an, les supérieurs hiérarchiques organisent un entretien d'évaluation avec chacun de leurs collaborateurs directs. L'évaluation se base sur la réalisation des objectifs convenus en matière de prestations et de comportement.

² Les prestations et le comportement des collaborateurs sont évalués selon les échelons suivants:

- a. échelon d'évaluation A+ = très bien;
- b. échelon d'évaluation A = bien;
- c. échelon d'évaluation B = suffisant;
- d. échelon d'évaluation C = insuffisant.

³ Le résultat de l'évaluation est consigné par écrit. Les collaborateurs qui ne sont pas d'accord avec leur évaluation peuvent, dans les 14 jours qui suivent la réception de cette dernière, demander par écrit une réévaluation au supérieur direct de leur supérieur. Ce dernier organise un entretien avec toutes les parties concernées et statue sur l'évaluation dans les 14 jours. Il peut solliciter l'aide du responsable du personnel.

III. Salaire et allocations

Art. 4 Principes

¹ Le salaire est déterminé en fonction de l'échelle des salaires figurant à l'annexe 1. Le salaire d'un collaborateur ne doit jamais dépasser le plafond de sa classe de salaire. L'art. 5a est réservé.

² La fondation détermine le salaire de ses nouveaux collaborateurs en fonction des classes de salaire figurant à l'annexe 1. Elle tient dûment compte de la formation et de l'expérience professionnelle et personnelle du futur collaborateur ainsi que de la situation sur le marché du travail.

³ Le salaire et les allocations des collaborateurs engagés à temps partiel sont calculés proportionnellement à leur taux d'occupation.

⁴ La fondation peut convenir d'une rémunération à l'heure avec les collaborateurs engagés pour des mandats ponctuels.

⁵ Le salaire est versé en treize mensualités.

⁶ La fondation peut octroyer des primes allant jusqu'à 5000 francs par an et par collaborateur en reconnaissance de prestations exceptionnelles.

Art. 5 Évaluation des fonctions

¹ Chaque fonction est évaluée et affectée à une classe de salaire sur la base de l'étendue des tâches à accomplir et du niveau d'exigences, de responsabilité et d'autonomie requis.

² Le Conseil de fondation règle la classification des fonctions de la direction et la direction, celle des autres collaborateurs.

³ Lors d'un changement de fonction, la fondation fixe le salaire conformément à l'art. 4 en tenant compte de la classe de salaire de la nouvelle fonction; elle inscrit le nouveau salaire dans le contrat de travail.

Art. 5a Dépassement du montant maximal de la classe de salaire comme mesure de recrutement et de fidélisation du personnel

¹ À titre exceptionnel, le directeur peut, sur demande d'un supérieur hiérarchique ou du responsable du personnel, autoriser un dépassement du plafond salarial de la fonction de 5 % au plus, afin d'attirer ou de fidéliser des collaborateurs hautement qualifiés.

² Les dépassements de plafond prévus à l'al. 1 doivent faire l'objet d'une analyse régulière. Dès que les conditions ne sont plus remplies, le salaire est ramené au montant maximal de la classe de salaire, moyennant le respect du délai de congé contractuel, mais au plus tard après cinq ans.

Art. 5b Évolution des salaires

¹ Les salaires évoluent en fonction du résultat de l'évaluation visée à l'art. 3.

² L'évolution des salaires dépend des ressources disponibles.

³ Si le salaire d'un collaborateur est inférieur au salaire correspondant à ses performances et à son expérience actuelles, il est revu à la hausse, dans les limites de la classe de salaire et des ressources disponibles. S'il est supérieur à ce salaire, il reste inchangé.

Art. 5c Mesures spéciales en cas de prestations insuffisantes

¹ Si un collaborateur fournit des prestations correspondant à l'échelon d'évaluation C, la fondation doit ordonner des mesures de perfectionnement ou lui attribuer si possible un poste moins exigeant.

² Si le nouveau poste attribué au collaborateur en vertu de l'al. 1 correspond à une classe de salaire inférieure, la fondation adapte en conséquence la classe de salaire et le salaire dans le contrat de travail, moyennant le respect du délai de congé.

³ Si les mesures n'entraînent aucune amélioration des prestations, la fondation peut résilier les rapports de travail.

Art. 5d Affectation d'une fonction à une classe de salaire inférieure

¹ Si la fonction d'un collaborateur est affectée à une classe de salaire inférieure ou qu'une fonction moins bien évaluée lui est confiée pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, sa classe de salaire est adaptée en conséquence dans le contrat de travail. Si le salaire du collaborateur dépasse le plafond de sa nouvelle classe, il est réduit de manière linéaire sur deux ans pour être ramené au niveau maximal de sa nouvelle classe; le salaire n'est pas réduit durant la première année qui suit la décision d'affectation à une classe de salaire inférieure.

² Aucune compensation du renchérissement ni évolution de salaire au sens de l'art. 5b n'est accordée durant le délai prévu à l'al. 1.

Art. 6 Compensation du renchérissement et évolution de la masse salariale brute

¹ La législation sur le personnel de la Confédération s'applique par analogie à la compensation du renchérissement.

² Si les contributions que la fondation perçoit de la Confédération pour l'année suivante augmentent moins vite que la compensation du renchérissement négociée par le Conseil fédéral avec les associations du personnel au sens de l'art. 44 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération⁵, la fondation peut limiter la compensation du renchérissement visée à l'al. 1. Les conditions suivantes s'appliquent:

- a. la fondation peut limiter l'augmentation de la masse salariale brute à 1 % par rapport à l'année précédente;
- b. les ressources disponibles pour l'augmentation de la masse salariale brute sont allouées en priorité à la compensation du renchérissement visée à l'al. 1 et, dans une moindre mesure, à l'évolution des salaires visée à l'art. 5b.

³ Le plafond de chaque classe de salaire est systématiquement relevé du montant correspondant à la compensation du renchérissement. L'annexe 1 est adaptée tous les ans.

Art. 7 Prime de fonction

¹ Une prime de fonction peut être versée aux collaborateurs qui remplissent temporairement des tâches supplémentaires plus exigeantes mais ne justifiant pas une affectation durable dans une classe de salaire supérieure. Elle est approuvée par le directeur sur demande du supérieur direct et après consultation du responsable du personnel.

² La prime de fonction ne doit pas dépasser la différence entre le plafond de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail et le plafond de la classe de salaire suivante.

³ Elle doit être évaluée régulièrement et supprimée dès que les conditions mentionnées à l'al. 1 ne sont plus remplies.

⁵ RS 172.220.111.3

Art. 8 Allocations familiales et allocations complémentaires

¹ La fondation octroie des allocations familiales au sens de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)⁶.

² Si le montant des allocations familiales est inférieur au montant des allocations complémentaires figurant à l'annexe 2, la fondation verse la différence sous forme d'allocations complémentaires. Les dispositions de la LAFam s'appliquent par analogie à ces allocations.

³ Les collaborateurs ont droit aux allocations familiales indépendamment de leur taux d'occupation. Les allocations complémentaires sont calculées proportionnellement au taux d'occupation. Dans les cas de rigueur, les collaborateurs à temps partiel peuvent obtenir, sur demande, des allocations complémentaires complètes.

Art. 9 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident après la période d'essai, la fondation continue à verser le salaire comme suit:

- a. 100 % du salaire durant les douze premiers mois;
- b. 80 % du salaire après les douze premiers mois, compte tenu des conditions suivantes:
 1. en cas d'incapacité de travail d'au moins 50 % pour cause de maladie, les collaborateurs ont droit à 730 indemnités journalières entières ou partielles au maximum sur une période de 900 jours, après un délai de carence de 60 jours,
 2. en cas d'accident, le salaire est versé aussi longtemps que l'assurance-accidents verse des indemnités journalières, mais au plus durant douze mois supplémentaires.

² En cas d'incapacité de travail ou d'incapacité de prendre ses vacances pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur doit informer sans délai son supérieur direct. Si l'incapacité dure plus de trois jours ouvrables, il doit présenter un certificat médical. Dans des cas particuliers, la fondation peut exiger un certificat médical dès le premier jour de maladie. Les vacances ou les jours de congé peuvent être compensés dans la mesure où le collaborateur peut présenter un certificat médical valable dès le premier jour (à l'étranger, le certificat doit si possible être établi par un hôpital). La fondation (ou l'assurance d'indemnités journalières) peut demander un examen par un médecin-conseil.

³ Pour couvrir le risque de maladie, la fondation souscrit une assurance collective d'indemnités journalières qui offre les conditions suivantes:

- a. l'assurance collective d'indemnités journalières verse 720 indemnités journalières correspondant à 80 % du salaire AVS sur une période de 900 jours consécutifs, déduction faite du délai de carence;
- b. le délai de carence est de 60 jours;

⁶ RS 836.2

- c. lorsqu'un collaborateur quitte l'assurance collective d'indemnités journalières, il peut adhérer à l'assurance individuelle dans les 30 jours (ou, en vertu de l'art. 71, al. 2, de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie⁷, dans les trois mois à compter du début du chômage au sens de l'art. 10 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage⁸); la fondation informe le collaborateur de ce droit.

⁴ Lorsque l'obligation de verser le salaire conformément à l'al. 1 prend fin, le collaborateur perd tout droit au versement du salaire, indépendamment de la poursuite des rapports de travail. Lorsqu'un collaborateur a repris intégralement le travail pendant au moins douze mois sans interruption et qu'il connaît une rechute ou une nouvelle incapacité de travail, celle-ci est traitée comme un nouveau cas et il a de nouveau droit au versement de son salaire conformément à l'al. 1.

⁵ Au terme des rapports de travail, les collaborateurs engagés pour une durée déterminée ne peuvent prétendre qu'aux prestations de l'assurance d'indemnités journalières, le cas échéant.

⁶ Les collaborateurs s'acquittent d'une contribution s'élevant à un tiers des primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont prises en charge pour un tiers par la fondation et pour deux tiers par les collaborateurs. Ces deux primes sont déduites du salaire mensuel.

⁷ En ce qui concerne le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident, l'art. 324a CO⁹ est réservé.

Art. 10 Réduction du droit au salaire

Le droit au salaire est réduit ou supprimé conformément aux art. 37 à 39 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents¹⁰ si le collaborateur a causé la maladie ou l'accident par sa faute ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou lancé dans une entreprise téméraire.

Art. 11 Imputation des prestations des assurances sociales sur le salaire

Les prestations des assurances sociales (allocations pour perte de gain, assurance-invalidité, prévoyance professionnelle, assurance militaire, assurance-accidents et assurance d'indemnités journalières en cas de maladie) sont imputées sur le salaire auquel le collaborateur a droit en cas de maladie et d'accident ainsi qu'en cas de grossesse ou de maternité. Pour le reste, la législation sur le personnel de la Confédération s'applique par analogie.

⁷ RS 832.10

⁸ RS 837.0

⁹ RS 220

¹⁰ RS 832.20

Art. 12 Service militaire, protection civile et service civil

La législation sur le personnel de la Confédération s'applique par analogie en cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée et la protection civile suisses et pendant la durée du service civil.

Art. 13 Versement du salaire en cas de décès

¹ Si un collaborateur décède, ses survivants reçoivent un montant forfaitaire correspondant au sixième de son salaire annuel.

² Sont réputés survivants:

- a. le conjoint ou la conjointe;
- b. les enfants pour lesquels le collaborateur décédé avait droit à des allocations familiales au moment de son décès;
- c. le ou la partenaire du collaborateur, s'ils faisaient ménage commun depuis au moins trois ans ou s'ils avaient conclu un contrat de concubinage en la forme écrite;
- d. d'autres personnes envers lesquelles le collaborateur décédé avait, au moment de son décès, une obligation d'entretien.

³ Les survivants visés à l'al. 2, let. b, et ceux visés à l'al. 2, let. a et c, peuvent bénéficier du montant forfaitaire simultanément. Les survivants visés à l'al. 2, let. d, n'ont droit au montant forfaitaire que s'il n'y a pas de survivants au sens de l'al. 2, let. a à c. Si plusieurs personnes ont droit au montant forfaitaire, celui-ci est divisé à parts égales entre les différents ayants droit.

IV. Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection**Art. 14**

¹ Les collaborateurs sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale ou au Contrôle fédéral des finances (CDF) tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont été témoins ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.

² Ils ont le droit de signaler au CDF les autres irrégularités dont ils ont été témoins ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le CDF établit les faits et prend les mesures nécessaires.

³ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

V. Dispositions spéciales

Art. 15 Auxiliaires et stagiaires

¹ Les contrats de travail des auxiliaires et des stagiaires sont régis par les dispositions légales minimales, en dérogation aux art. 3 à 7 et 9 à 14.

² Les salaires des stagiaires sont déterminés comme suit:

- a. catégorie I (stagiaire de 3^e ou 4^e année de maturité professionnelle): 1800 francs par mois ou 23 400 francs par année (y c. 13^e mois de salaire);
- b. catégorie II (stagiaire de haute école ou d'université): 2500 francs par mois ou 32 500 francs par année (y c. 13^e mois de salaire);
- c. catégorie III (stagiaire diplômé d'une haute école ou d'une université): 3200 francs par mois ou 41 600 francs par année (y c. 13^e mois de salaire).

Art. 16 Directeur

¹ Le Conseil de fondation est responsable de la conclusion, de la modification et de la résiliation du contrat de travail du directeur.

² Le salaire maximal du directeur ne peut pas dépasser le plafond de la classe 33 fixé dans l'annexe 1.

³ Les autres conditions contractuelles sont réglées comme suit:

- a. le délai de congé est de six mois;
- b. la fondation ne rembourse aucuns frais de représentation ni aucuns frais forfaitaires et ne verse aucune bonification;
- c. la fondation ne verse aucune contribution pour d'éventuels rachats dans la caisse de pension;
- d. la rétrocession des revenus provenant d'activités accessoires est régie par l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres¹¹.

Art. 16a Prévention des conflits d'intérêts en cas de changement de poste

¹ Si un collaborateur quitte son poste pour rejoindre une organisation soutenue financièrement par la fondation, il doit le signaler à la fondation au plus tard lorsqu'il signe son nouveau contrat ou lorsqu'il accepte son nouveau mandat. La fondation prend les mesures nécessaires pour prévenir tout conflit d'intérêts, notamment en demandant au collaborateur de se récuser sur certains dossiers, en lui attribuant une nouvelle fonction ou en le suspendant.

² Si le directeur quitte son poste pour rejoindre une organisation soutenue financièrement par la fondation ou s'il existe un conflit d'intérêts entre son poste et son activité future, il est suspendu pour toute la période du délai de congé.

¹¹ RS 172.220.12

VI. Prévoyance professionnelle

Art. 17 Assurance

¹ Les collaborateurs de la fondation sont assurés auprès de la caisse de prévoyance des organisations affiliées de l'institution collective PUBLICA.

² Le salaire déterminant englobe les prestations visées à l'art. 4, al. 1 à 5, et aux art. 5 à 7. Les prestations accessoires au salaire et les indemnités pour heures supplémentaires ne sont pas assurées.

Art. 17a Rente transitoire: principe

¹ Les collaborateurs qui prennent leur retraite avant l'âge fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants¹² peuvent bénéficier d'une rente transitoire.

² Les rentes transitoires sont financées par les collaborateurs concernés, sous réserve de l'al. 3 et de l'art. 17b.

³ La fondation participe à hauteur de 50 % au financement de la rente transitoire des cadres dont la durée de fonction est limitée dans le temps, pour autant que ces derniers aient 60 ans révolus au terme des rapports de travail.

Art. 17b Rente transitoire en cas de restructuration

¹ Dans le cas d'une restructuration, la fondation assume le financement de la rente transitoire à condition que toutes les conditions suivantes soient remplies:

- a. le collaborateur a 60 ans révolus à la fin des rapports de travail;
- b. les rapports de travail ont duré au moins cinq ans;
- c. il n'est pas possible d'attribuer au collaborateur un travail correspondant à son taux d'occupation et pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- d. le collaborateur n'a pas refusé un travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

² Si le collaborateur a entre 60 et 62 ans lorsqu'il prend sa retraite anticipée, il touche la rente de vieillesse à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite à 63 ans révolus ainsi que la rente transitoire prévue à l'al. 1.

³ Si le collaborateur a 63 ans révolus ou plus lorsqu'il prend sa retraite anticipée, il touche la rente de vieillesse réglementaire ainsi que la rente transitoire prévue à l'al. 1.

VII. Entrée en vigueur**Art. 18** Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur en même temps que la LEC¹³.

Art. 19 Entrée en vigueur de la modification du 22 mai 2020

La modification du 22 mai 2020 entre en vigueur le 1^{er} décembre 2020.

¹³ RS 442.1. En vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012.

Annexe 1
(art. 4, al. 1, 6, al. 3, et 16, al. 2)

Salaire et allocations (état: 1.1.2020)

Classe de salaire	Rétribution brute maximum à 100 %, en francs
33	236 640
32	218 744
31	209 832
30	200 934
29	192 087
28	183 257
27	175 530
26	167 832
25	160 124
24	152 444
23	145 910
22	139 379
21	134 238
20	129 110
19	123 983
18	118 859
17	113 714
16	109 390
15	105 362
14	101 388
13	98 052
12	94 809
11	91 617
10	88 504
9	85 358
8	82 194
7	79 107
6	76 132

Classe de salaire	Rétribution brute maximum à 100 %, en francs
5	72 861
4	70 967
3	69 946
2	68 925
1	67 915

Salaire minimum: 54 000 francs

Annexe 2
(art. 8, al. 2)

Allocations complémentaires

Montant annuel (mensuel) des allocations complémentaires visées à l'art. 8, al. 2:

- pour le premier enfant donnant droit à des allocations: 4481 francs (373 fr. 45);
- pour chaque enfant supplémentaire donnant droit à des allocations: 2894 francs (241 fr. 15);
- pour tout enfant supplémentaire donnant droit à des allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation: 3152 francs (262 fr. 70).

