

---

Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> juillet 2008

Fondé sur l'article 24 lettre h de la Loi fédérale sur l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation (LASRE), ainsi que sur l'article 20 de l'Ordonnance sur l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation (OASRE)

*(Approuvé par le Conseil fédéral le 30 mai 2008)*

# Table des matières

|  |          |
|--|----------|
| <b>Chapitre 1<sup>er</sup>: Dispositions générales .....</b>                     | <b>3</b> |
| <b>Chapitre 2<sup>e</sup>: Structure du salaire et frais .....</b>               | <b>4</b> |
| <b>Chapitre 3<sup>e</sup>: Assurances sociales et prestations sociales .....</b> | <b>6</b> |
| <b>Chapitre 4<sup>e</sup>: Devoir de diligence et secret.....</b>                | <b>6</b> |
| <b>Chapitre 5<sup>e</sup>: Responsabilité .....</b>                              | <b>7</b> |
| <b>Chapitre 6<sup>e</sup>: Représentation du personnel.....</b>                  | <b>7</b> |
| <b>Chapitre 7<sup>e</sup>: Dispositions finales.....</b>                         | <b>7</b> |

# Chapitre 1<sup>er</sup>: Dispositions générales

## **Art. 1 Champ d'application**

Le présent règlement s'applique à toutes les collaboratrices et collaborateurs de la SERV,

- a. qui sont engagés sur la base d'un contrat de travail de durée indéterminée;
- b. qui sont engagés sur la base d'un contrat de travail de durée déterminée excédant trois mois.

## **Art. 2 Rapports de travail et contrat de travail**

1 Les rapports de travail entre la SERV et la collaboratrice ou le collaborateur sont régis:

- a. par un contrat de travail écrit;
- b. par le présent règlement, ainsi que par les dispositions d'exécution prévues à l'article 6 du présent règlement;
- c. par le Code des obligations (RS 220);
- d. par la Loi sur le travail (RS 822.11).

2 Le contrat de travail règle au moins les points suivants:

- a. type de rapports de travail, durée, temps d'essai et modalités de résiliation;
- b. fonction, domaine d'activité et degré d'occupation;
- c. salaire;
- d. prestations sociales.

## **Art. 3 Politique en matière de gestion du personnel**

1 La SERV veille à l'engagement approprié, économiquement et socialement responsable des collaboratrices et collaborateurs.

2 Elle prend en particulier les mesures adéquates

- a. à l'engagement et au maintien d'un personnel performant,
- b. en vue de l'encouragement et le développement du personnel, ainsi que l'encouragement à la relève des cadres,
- c. en vue de l'encouragement de l'égalité des chances et la réelle égalité entre l'homme et la femme,
- d. en vue de la protection de la personnalité et de la santé, ainsi que
- e. pour la garantie d'une information transparente au personnel.

3 Elle dispose d'instruments de politique et de gestion du personnel adéquats et modernes, en particulier l'instrument de l'entretien collaborateur. Elle veille à la mise à jour et au développement de ces instruments.

4 Elle rédige les bases des principes régissant la politique du personnel. Elle les communique de manière transparente.

#### **Art. 4 Fin des rapports de travail**

1 Pendant le temps d'essai convenu, le délai de résiliation est d'au moins sept jours calendaires; le rapport de travail se termine à la fin d'une semaine calendaire.

2 Après le temps d'essai, les délais de résiliation ordinaire sont les suivants:

- a. au cours de la 1<sup>ère</sup> année de service: 1 mois;
- b. au cours de la 2<sup>ème</sup> & 3<sup>ème</sup> année de service: 2 mois;
- c. dès la 4<sup>ème</sup> année de service: 3 mois.

3 Les délais de résiliation pour les collaboratrices et collaborateurs ayant un statut de cadre peuvent différer des délais du paragraphe 2 à condition de respecter les dispositions minimales du CO.

4 En cas de résiliation, la collaboratrice ou le collaborateur est entendu préalablement par la Direction.

#### **Art. 5 Protection des données**

Lors du traitement des données personnelles, la SERV respecte les bases légales fédérales, en particulier l'Ordonnance du 3 juillet 2001 concernant la protection des données personnelles dans l'administration fédérale (RS 172.220.111.4).

#### **Art. 6 Dispositions d'exécution**

Le Conseil d'administration édicte des dispositions d'exécution au présent règlement, en particulier:

- a. conditions générales d'engagement;
- b. règlement sur le temps de travail;
- c. règlement des frais;
- d. dispositions réglant la rémunération.

## **Chapitre 2<sup>e</sup>: Structure du salaire et frais**

#### **Art. 7 Principes**

1 Les salaires des collaboratrices et des collaborateurs sont fixés selon la fonction, les exigences, les responsabilités et l'expérience, ainsi qu'en fonction de la prestation fournie.

2 Les salaires des apprenants suivent les recommandations des associations professionnelles correspondantes et la pratique régionale.

## **Art. 8 Système des salaires**

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

## **Art. 9 Salaire de base**

1 Le salaire de base est fixé selon la fonction et les exigences liées aux tâches à exécuter, ainsi qu'en fonction des responsabilités et de l'expérience.

2 Le salaire de base de la Directrice ou du Directeur se situe entre au moins 75 pour cent et 100 pour cent de la classe de salaire 37 selon l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3).

3 Le salaire du personnel est fixé de manière à permettre à la SERV de recruter et de garder des collaboratrices et collaborateurs performants.

## **Art. 10 Part variable du salaire**

1 La part variable du salaire est déterminée en fonction de l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs, fixés dans la convention d'objectifs. Est en particulier déterminant la part du résultat de l'entreprise sur laquelle les collaboratrices et collaborateurs ont une influence, le résultat de l'équipe et les objectifs individuels en matière de prestations et de comportements.

2 La part variable effective du salaire est déterminée après la clôture de l'exercice annuel, sur la base de l'évaluation des prestations et du résultat global déterminant.

## **Art. 11 Convention d'objectifs**

1 Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés annuellement dans le cadre d'une convention d'objectifs conclue entre la collaboratrice ou le collaborateur et sa supérieure ou son supérieur.

2 Des entretiens réguliers sont menés sur les objectifs à atteindre. L'atteinte finale des objectifs est évaluée dans le cadre de l'entretien collaborateur.

## **Art. 12 Entretien collaborateur et qualification**

1 Les supérieur(e)s organisent annuellement un entretien collaborateur avec leurs collaboratrices et collaborateurs.

2 L'entretien collaborateur comprend une qualification, qui doit être prise en compte pour la fixation du salaire des collaboratrices et collaborateurs qui n'ont pas de convention d'objectifs.

## **Art. 13 Prime spontanée**

Il est possible d'accorder des primes spontanées pour des prestations particulières.

## **Art. 14 Frais forfaitaire**

Il est possible d'accorder des frais forfaitaires. Ceux-ci ne doivent pas excéder les montants maximum acceptés par les autorités fiscales.

## **Chapitre 3<sup>e</sup>: Assurances sociales et prestations sociales**

### **Art. 15 Caisse de pension**

1 Le personnel de la SERV est assuré auprès de la Caisse de pension des Sociétés suisses des constructeurs de machines (Verein Schweizerischer Maschinen-Industrieller VSM-PK).

2 Après audition du personnel, le Conseil d'administration peut décider d'un changement de caisse de pension, pour autant que cela s'avère nécessaire sur la base des conditions cadres économiques et puisse être financé par des moyens propres.

### **Art. 16 Autres assurances de personnes**

1 La SERV conclut une assurance complémentaire qui va au-delà de l'assurance accidents obligatoire (assurance complémentaire LAA). Elle prend les primes d'assurances correspondantes à sa charge.

2 La SERV conclut une assurance indemnités journalières maladie pour son personnel. Elle prend les primes d'assurances correspondantes à sa charge.

### **Art. 17 Paiement du plein salaire**

1 En cas d'incapacité de travail pour cause d'accident ou de maladie, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au paiement de 100 pour cent de son salaire:

- a. pendant la 1<sup>ère</sup> année de service: pendant 1 mois;
- b. pendant la 2<sup>e</sup> – 3<sup>e</sup> année de service: pendant 2 mois;
- c. pendant la 4<sup>e</sup> – 9<sup>e</sup> année de service: pendant 3 mois;
- d. pendant la 10<sup>e</sup> – 14<sup>e</sup> année de service: pendant 4 mois;
- e. pendant la 15<sup>e</sup> – 19<sup>e</sup> année de service: pendant 5 mois;
- f. dès la 20<sup>e</sup> année de service: pendant 6 mois.

2 Après l'écoulement du délai correspondant, seules les prestations de l'assurance indemnités journalières sont versées. Celles-ci sont régies par les dispositions d'assurances.

## **Chapitre 4<sup>e</sup>: Devoir de diligence et secret**

### **Art. 18**

1 Les collaboratrices et collaborateurs ont l'obligation d'exécuter les tâches qui leur sont confiées avec diligence et de sauvegarder de bonne foi, au mieux de leurs connaissances et compétences, les intérêts légitimes de la SERV.

2 Les collaboratrices et collaborateurs ont l'obligation de ne divulguer aucun secret d'affaires et d'exploitation de la SERV.

## **Chapitre 5<sup>e</sup>: Responsabilité**

### **Art. 19**

La responsabilité et l'action pénale sont régies par l'article 19 de la Loi sur la responsabilité du 14 mars 1958 (RS 170.32). La responsabilité de l'organe de la Directrice ou du Directeur demeure réservée.

## **Chapitre 6<sup>e</sup>: Représentation du personnel**

### **Art. 20 Commission du personnel**

1 Les collaboratrices et collaborateurs de la SERV peuvent constituer une Commission du personnel afin de faire valoir leurs préoccupations.

2 La Commission du personnel s'organise de manière autonome.

### **Art. 21 Associations du personnel**

1 Les associations du personnel défendent des préoccupations fondamentales du personnel par rapport à la SERV. Elles sont autorisées à représenter leurs membres dans les dossiers individuels du personnel.

2 Elles peuvent être consultées lors de modifications essentielles des conditions d'engagement.

3 Pour autant que le présent règlement ne contienne pas de dispositions contraires, l'article 33 de la Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (RS 172.220.1) est applicable par analogie à la participation et au partenariat social.

## **Chapitre 7<sup>e</sup>: Dispositions finales**

### **Art. 22 Dispositions transitoires sur les objectifs**

Les conventions d'objectifs sont conclues pour la première fois jusqu'au 31.12.2007 au plus tard.

Au nom du Conseil d'administration:

Zurich, 16 juin 2008

Sig. Président du Conseil d'administration Jaggi