



Contrôle de l'égalité salariale

Convention entre l'administration fédérale et les associations du personnel fédéral

Principe

Le principe inscrit dans la Constitution «un salaire égal pour un travail de valeur égale» doit être respecté. Le contrôle de l'égalité salariale permet de vérifier que les unités administratives mettent en œuvre ce principe.

But

Le but est de vérifier si les dispositions de la Constitution fédérale (Cst, art. 8, al. 3) et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, art. 3) concernant l'égalité salariale sont respectées au sein de l'administration fédérale.

En cas de discrimination salariale selon la LEg, des mesures doivent être prises pour arriver à l'égalité salariale pendant la durée du projet et pour la respecter ensuite.

Champ d'application

La présente convention s'applique aux unités administratives de l'administration fédérale centrale et aux unités administratives sans personnalité juridique devenues autonomes sur le plan organisationnel de l'administration fédérale décentralisée citées dans l'annexe 1 de l'ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA).

Durée du contrôle

Le projet dans son ensemble au sein de l'administration fédérale (contrôle de l'égalité salariale et élimination des éventuelles discriminations) débute le 1^{er} novembre 2016 et dure jusqu'au 31 décembre 2019.

Instrument et méthode

L'administration fédérale utilise l'instrument Logib pour contrôler l'égalité salariale de toutes ses collaboratrices et de tous ses collaborateurs, dont la méthode se base sur une analyse de régression.

Les unités administratives de moins de 50 personnes se joignent à un autre office.

Un seuil de tolérance de 5% a été introduit pour l'utilisation de l'instrument Logib.

Organisation du projet au sein de l'administration fédérale

L'Office fédéral du personnel (OFPER) pilote le projet en collaboration avec les associations du personnel fédéral.

Les départements et la Chancellerie fédérale sont responsables de l'application de l'instrument Logib dans leurs unités administratives.

Groupe d'accompagnement

Le groupe d'accompagnement est le Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS). Il est informé de l'état de l'avancement du projet dans l'administration fédérale.

Les tâches et les compétences du CSPS en tant que groupe d'accompagnement se fondent sur l'article 108 OPers ainsi que sur le règlement interne du 1^{er} juillet 2012 (Geschäfts- und Zuständigkeitsordnung).

Contrôle des salaires

Le CSPS sera informé des résultats de l'analyse des écarts de salaire dans les différentes unités administratives, ces écarts étant exprimés en pour-cent. En cas de dépassement du seuil de tolérance de 5%, les écarts seront examinés par l'unité administrative et le résultat porté à la connaissance du CSPS. Les unités administratives dont les résultats se situent entre 0 et 5 % (y compris) sont invitées à prendre les mesures qui s'imposent dans les cas particuliers de dépassement du seuil toléré.

Protection des données

Les données requises pour garantir la traçabilité des résultats sont soumises au CSPS. Les données communiquées sont pseudonymisées. Le CSPS est tenu de traiter toutes les données de manière confidentielle.

Plan de mesures

Le contrôle des salaires doit être effectué les deux premières années (2016-2017). Si des inégalités salariales discriminatoires sont constatées selon la LEg, les départements et la Chancellerie fédérale s'engagent à les éliminer. Les mesures à entreprendre doivent être réalisées dans les deux années qui suivent et un contrôle des salaires est à répéter lors de la quatrième année (2019). Le CSPS est informé des mesures planifiées.

Controlling

Le controlling est assuré par le CSPS.

Les départements et la Chancellerie fédérale fournissent à l'OFPER les informations nécessaires sur les résultats constatés. L'OFPER en informe le CSPS et établit un rapport final à son intention.

Le CSPS informe chaque année le service spécialisé Engagement égalité salariale (ELEP) de l'avancement du projet ELEP au sein de l'administration fédérale.

Suite au contrôle des salaires et lorsque les travaux sont terminés, le DFF informe le Conseil fédéral des résultats constatés sur la base des conclusions du CSPS.

Le DFF / OFPER établit à l'attention d'ELEP un rapport final qui informe sur le déroulement, les résultats, les mesures éventuellement prises et les conclusions.

Droit d'action des organisations

Les associations du personnel fédéral soussignées représentant le Comité de suivi des partenaires sociaux renoncent à déposer une plainte pendant la durée de la présente convention.

Département fédéral des finances

Le chef



Ueli Maurer

Berne, le 22.9.2016

Les associations du personnel fédéral

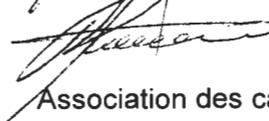
Communauté de négociation du personnel de
la Confédération



transfair



swissPersona



Association des cadres de la Confédération



Berne, le 8.09.2016