

# Principes directeurs en matière de politique du personnel au sein de l'administration fédérale

Approuvés par le Conseil fédéral le 19 novembre 2003  
Les principes directeurs entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004

---

1. Nous sommes un employeur attrayant sur le marché du travail et veillons à proposer un cadre de travail stimulant, des tâches motivantes et des possibilités de développement.
2. Nous pensons et agissons en fonction des prestations à fournir et jouissons d'une bonne renommée en ce qui concerne la qualité de nos services.
3. Dans le domaine de la politique du personnel également, nous utilisons les deniers publics de manière économe, ciblée et efficace.
4. Nous considérons que l'administration fédérale est une organisation en apprentissage permanent. Notre savoir et nos expériences servent au développement de l'institution et des individus qui la constituent. Nous considérons les erreurs comme des occasions d'apprendre et de s'améliorer.
5. Nous encourageons la polyvalence et la mobilité professionnelle de nos collaboratrices et de nos collaborateurs, dont nous cherchons à développer la compétitivité sur le marché du travail.
6. Nous respectons la personnalité de nos collaboratrices et de nos collaborateurs et en tenons compte dans le travail au quotidien ainsi que dans les rapports hiérarchiques.
7. Nous veillons à ce que toute personne ait les mêmes chances au niveau professionnel, indépendamment de son sexe, de sa langue maternelle, de son âge et ou de son style de vie et nous nous efforçons de permettre à celles et à ceux qui ont une capacité de travail réduite de s'insérer dans le monde professionnel.
8. Nous ne tolérons ni le harcèlement sexuel, ni le mobbing, ni le racisme. Notre comportement n'offre aucune place à l'arbitraire ou à la corruption.
9. Dans nos rapports avec nos collaboratrices et nos collaborateurs, nous encourageons la créativité ainsi que l'esprit d'initiative et d'innovation et veillons à instaurer un climat de confiance mutuelle.
10. Nous considérons que la pratique du feed-back est l'expression d'une estime réciproque et qu'elle est nécessaire à une collaboration constructive.
11. Nous visons à des relations de travail à long terme avec nos collaboratrices et nos collaborateurs et assumons envers eux notre responsabilité sur le plan social.
12. Nous accordons une grande importance au partenariat social et impliquons à temps les associations du personnel de la Confédération dans la prise de décisions importantes.

**Nous attendons de nos collaboratrices et de nos collaborateurs qu'ils ...**

1. accomplissent leurs tâches en fonction d'objectifs à atteindre, en faisant preuve d'engagement et d'initiative et en recherchant les solutions les mieux adaptées et les plus judicieuses.
2. agissent avec assurance, travaillent de manière autonome et assument les conséquences de leurs actes (ou de leur inaction).
3. se procurent eux-mêmes les informations dont ils ont besoin et transmettent à qui de droit les données nécessaires à la conduite et à la collaboration.
4. accueillent favorablement et contribuent à instaurer des nouveautés et des changements dans leur milieu professionnel.
5. prennent en main leur développement professionnel, préservent leur santé et veillent à assurer leur compétitivité sur le marché du travail.

**Nous attendons en plus de nos responsables hiérarchiques qu'ils ...**

1. prennent au sérieux la conduite du personnel et soient disposés à déléguer à leurs collaboratrices et à leurs collaborateurs des tâches, des responsabilités ainsi que les compétences nécessaires.
2. fixent avec leurs collaboratrices et leurs collaborateurs des objectifs clairs et évaluent de manière équitable et compréhensible les prestations ainsi que le comportement de chacune et de chacun.
3. motivent leurs collaboratrices et leurs collaborateurs en leur confiant des tâches stimulantes, facilitent les contacts, et communiquent ouvertement, en particulier durant les phases de changement.
4. désamorcent les conflits suffisamment tôt, prennent au sérieux les manifestations de mobbing, de harcèlement sexuel ou de discrimination et agissent en conséquence.
5. sachent faire preuve d'autocritique et soient disposés à tirer les leçons de leurs expériences.

**Nous attendons de nos spécialistes du personnel qu'ils ...**

1. apportent leur soutien et leurs conseils aux responsables hiérarchiques ainsi qu'aux collaboratrices et aux collaborateurs en assumant leur fonction de personne de confiance et de médiateur.
2. assument un rôle-clé dans les processus de changement et accompagnent ceux-ci de façon à ce que la culture régnant au sein de l'administration puisse évoluer et s'améliorer.
3. communiquent à la direction les besoins en matière de politique du personnel et s'efforcent d'assurer une interaction optimale entre la politique d'entreprise et la politique du personnel.

4. favorisent la collaboration, le travail pluridisciplinaire en réseau, le partage du savoir ainsi que la mobilité du personnel au sein de l'administration fédérale.
5. suivent de près les développements en matière de politique du personnel à l'intérieur et à l'extérieur de l'administration fédérale et fassent bénéficier leur organisation de leurs connaissances.



## **Principes directeurs en matière de politique du personnel au sein de l'administration fédérale**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	2004
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	18
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	11.05.2004
Date	
Data	
Seite	2083-2086
Page	
Pagina	
Ref. No	10 137 608

Die elektronischen Daten der Schweizerischen Bundeskanzlei wurden durch das Schweizerische Bundesarchiv übernommen.

Les données électroniques de la Chancellerie fédérale suisse ont été reprises par les Archives fédérales suisses.

I dati elettronici della Cancelleria federale svizzera sono stati ripresi dall'Archivio federale svizzero.