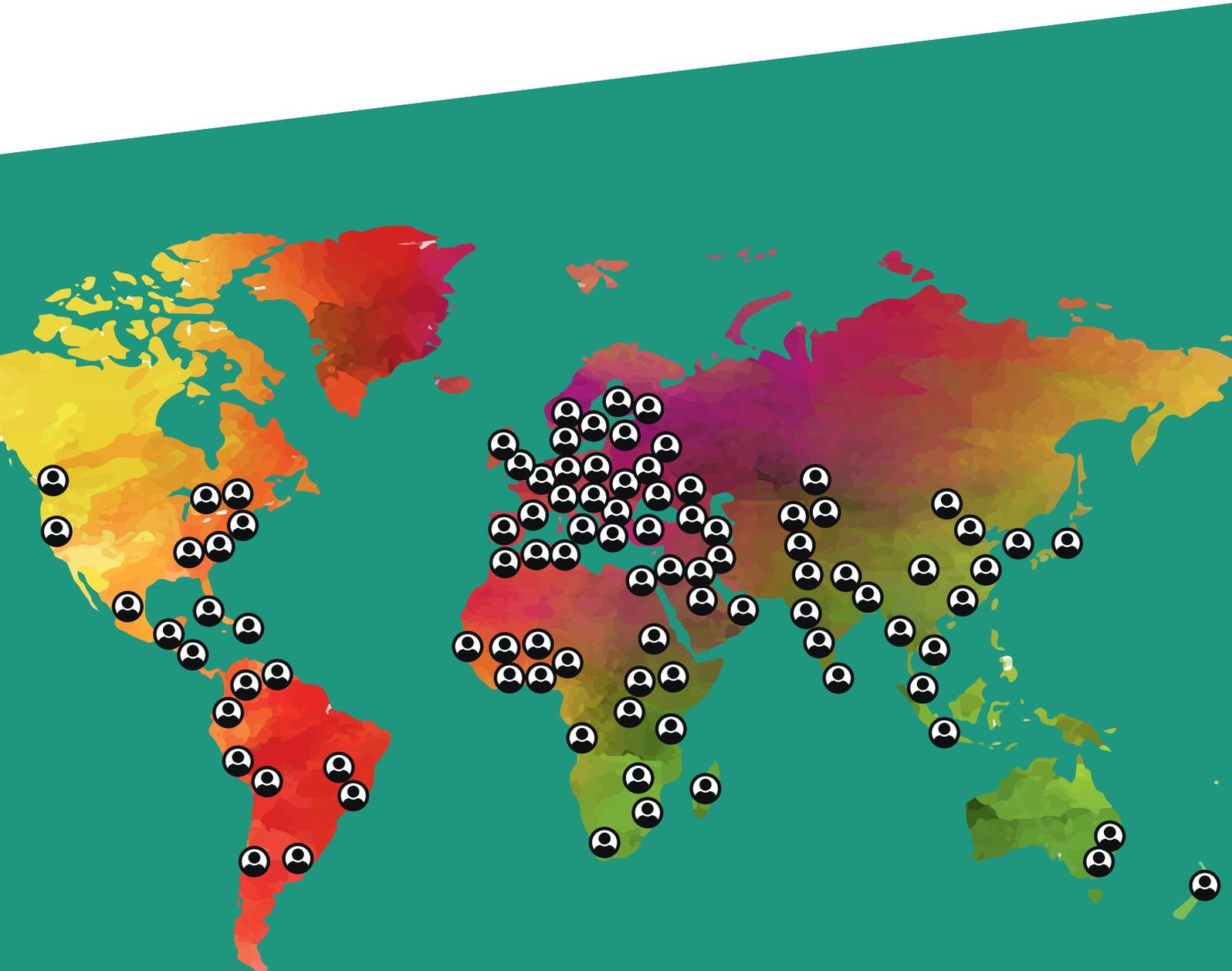




Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des  
affaires étrangères DFAE

# Lignes directrices relatives au personnel local du DFAE



# Avant-propos

Le personnel local joue un rôle crucial dans la mise en œuvre de la stratégie de politique extérieure du Conseil fédéral. Est considéré comme personnel local le personnel engagé sous le régime du droit local par les représentations suisses à l'étranger. Représentant plus de la moitié des effectifs du département, le personnel local contribue de manière essentielle à la défense de nos intérêts à l'étranger et aide à promouvoir les valeurs suisses dans le monde. En plus de son expertise technique, il possède de précieuses connaissances des spécificités du pays de résidence. La langue, la culture et les coutumes locales viennent ainsi enrichir nos activités. En outre, les collaboratrices et collaborateurs locaux disposent sur place d'un réseau fort utile qui fonctionne bien.

Les présentes lignes directrices relatives au personnel local résument les principes régissant cette importante catégorie de personnel et établissent le cadre contraignant qui s'applique à l'emploi de ses membres dans le monde entier. Elles servent de fil conducteur à tous nos collaborateurs et collaboratrices et favorisent en particulier l'identification du personnel local avec l'employeur.

Cependant, ces lignes directrices ne déploieront pleinement leurs effets que si les titulaires de postes de direction les appliquent eux-mêmes et en intègrent les principes dans les activités courantes. Les supérieurs hiérarchiques donnent l'exemple et veillent à ce que nos collaborateurs et collaboratrices puissent assumer l'entière responsabilité de leurs tâches. Pour atteindre cet objectif, il est crucial que nous mettions systématiquement en pratique les trois principes que sont la qualité, la responsabilité et la reconnaissance. J'attends des titulaires de postes de direction qu'ils fassent preuve d'efficacité et de respect dans la conduite du personnel, aussi bien dans les situations professionnelles courantes qu'en période de crise. Il est indispensable à cet effet de pratiquer une communication claire et ouverte.

À cet égard, une attention particulière doit être accordée à la pluralité culturelle de notre personnel local, laquelle constitue une importante valeur ajoutée pour notre travail ! Mais vivre cette diversité concrètement est aussi un défi – surtout dans l'exercice quotidien d'une fonction de direction. Assumer pleinement la pluralité demande de la tolérance, de grandes compétences sociales et beaucoup de créativité. J'encourage tous les titulaires de postes de direction à discuter de ces principes de la politique du personnel avec les membres du personnel local et à veiller à ce que ces principes soient connus et mis en pratique au quotidien. C'est ainsi que nous créons un climat de confiance et jetons les bases d'un partenariat loyal et durable.



En tant qu'employeur attrayant, le DFAE met en outre l'accent sur le développement global du personnel. Nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que nos cadres doivent pouvoir développer leur profil professionnel et, selon leurs compétences, trouver leur épanouissement. N'hésitez pas à utiliser les instruments que notre division Personnel met à votre disposition et à faire appel si nécessaire au soutien de nos spécialistes à la centrale.

Je remercie tous les collaborateurs et collaboratrices de leur précieux engagement – de leur travail, de leur loyauté et surtout de leur empressement à construire des ponts et à tisser des liens entre les cultures. Vous aidez à ancrer le principe « ONE EDA » dans le réseau extérieur et apportez une précieuse contribution à la mise en œuvre de la politique extérieure suisse. Un grand merci à toutes et à tous !

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Cassis'.

Ignazio Cassis  
Conseiller fédéral

Chef du département fédéral des affaires étrangères

# 1 Principes

Conformément à « ONE EDA », nous relevons ensemble les défis et créons un environnement dans lequel l'apprentissage continu et l'échange de connaissances sont à la fois soutenus et encouragés. À tous les niveaux hiérarchiques et dans toutes les représentations, nous, les collaborateurs et collaboratrices, approfondissons ce principe en nous conformant aux exigences suivantes dans notre action.

## **A. Qualité**

Nous remplissons nos missions avec le plus grand soin et un fort souci de qualité. Nous travaillons dans un esprit de service.

## **B. Responsabilité**

Nous utilisons à bon escient nos compétences dans le cadre de notre fonction et de nos tâches. Nous assumons la responsabilité de notre comportement, de nos tâches et de nos objectifs.

## **C. Reconnaissance**

Nous avons un comportement respectueux les uns envers les autres afin d'entretenir une collaboration empreinte de confiance. Nous reconnaissons et valorisons les prestations de nos collègues.

# 2 Le DFAE en tant qu'employeur

Le DFAE veille à se présenter comme un employeur moderne et attrayant. Les prestations de l'employeur sont fixées dans le détail et de manière contraignante dans les contrats de travail, les directives et les règlements.

## A. Entrée au DFAE

Les conditions d'engagement sont convenues dans un contrat de travail tenant compte du droit local.

## B. Rémunération

Le DFAE garantit une rémunération qui correspond aux tâches et à la fonction exercées ainsi qu'aux prestations fournies. Les salaires versés par la représentation doivent se situer dans le troisième quartile du marché du travail local.

Dans la mesure où les conditions juridiques et financières le permettent, l'évolution du salaire doit être en rapport avec l'évaluation des prestations. Des objectifs concrets sont fixés avec tous les membres du personnel local dans le cadre du cycle MbO (Management by Objectives).

## C. Sécurité sociale

En tant qu'employeur socialement responsable, le DFAE contribue à la protection de la santé de ses collaborateurs et collaboratrices. Il garantit son soutien en cas de maternité et prend en considération les suites de maladie, d'accidents, d'invalidité et de décès. Il encourage la constitution d'une prévoyance vieillesse.

## D. Impôt à la source

Dans les pays où la responsabilité du prélèvement de l'impôt à la source et de son versement aux autorités fiscales incombe à l'employeur, le DFAE respecte la législation fiscale locale.

## E. Développement du personnel

Tous les membres du personnel bénéficient de possibilités de développement de leurs compétences. La priorité est donnée aux mesures visant à optimiser l'exécution des tâches. Les mesures de formation et de perfectionnement peuvent s'appliquer sur le lieu de travail (enrichissement des tâches, mentorat, etc.) ou en cours d'emploi.

Les titulaires de postes de direction sur place sont les personnes de contact pour les mesures de développement du personnel. Ils évaluent les besoins de leurs collaborateurs et collaboratrices dans le cadre du cycle MbO et par rapport à la fonction exercée, et favorisent l'employabilité de ces derniers dans l'intérêt du service. Le temps et les moyens financiers mis à disposition pour le développement du personnel sont déterminés par les intérêts du service, et les mesures correspondantes sont financées sur le budget du personnel des représentations.

## F. Perspectives de carrière et mobilité interne

Le DFAE attend des membres de son personnel qu'ils fassent preuve de loyauté et encourage une gestion équitable de leurs opportunités de carrière. Les perspectives de développement professionnel ouvertes aux membres du personnel local restent limitées en raison des fonctions qu'ils peuvent occuper. Certaines tâches ne peuvent être exercées que par du personnel suisse.

Pour le personnel local, la mobilité interne se limite à un changement de poste au sein de la représentation. Il appartient en principe à la représentation de décider dans quel cadre et à quelles conditions de tels changements de poste sont possibles.

## G. Modèles de temps de travail

Les représentations soutiennent les collaborateurs et collaboratrices souhaitant opter pour d'autres formes de travail et des modèles de temps de travail flexibles, pour autant que cela soit compatible avec l'intérêt du service et les exigences de sécurité.

## H. Égalité des chances

Le DFAE promeut l'égalité des chances et considère la diversité culturelle comme une valeur ajoutée. Le DFAE assure l'intégrité physique et psychique sur le lieu de travail. Tous les membres du personnel ont le droit d'être protégés contre toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Les principes de l'égalité des chances au DFAE sont énoncés dans la [Politique Égalité des chances 2010–2020](#)<sup>1</sup> et dans le document [Égalité des chances DFAE : politique du lieu de travail](#).

## I. Information et conseil

Le DFAE communique de manière claire et transparente. Les décisions prises sont ainsi mieux comprises et mieux acceptées. Les membres du personnel sont consultés lorsqu'il s'agit de régler des questions importantes en matière de personnel.

La division Personnel DFAE soutient les titulaires de postes de direction dans la mise en œuvre des principes de politique du personnel par le biais d'instruments, de formations et de conseils spécifiques. En cas de conflit avec la direction locale, les membres du personnel peuvent bénéficier de l'offre de médiation du Centre de formation de l'administration fédérale CFAF ([info@azb.admin.ch](mailto:info@azb.admin.ch)). Si vous vivez une situation difficile sur le lieu de travail ou dans la sphère privée, vous pouvez faire appel gratuitement à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale CSPers de l'Office fédéral du personnel OFPER ([psb@psb.admin.ch](mailto:psb@psb.admin.ch)).

Les membres du personnel peuvent s'adresser au Compliance Office DFAE ([compliance@eda.admin.ch](mailto:compliance@eda.admin.ch)) pour signaler des infractions pénales, des violations du [code de conduite pour les employés du DFAE à l'étranger](#) ou d'autres irrégularités. Le traitement confidentiel du signalement est garanti.

<sup>1</sup> Le Plan d'action du DFAE sur l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion 2021–2028 est en phase de rédaction.

# 3 Attentes à l'égard des membres du personnel local

Les collaborateurs et collaboratrices locaux défendent les intérêts de la Suisse sur place et jouent un rôle fondamental dans la bonne mise en œuvre de la politique extérieure de la Suisse. Par leur engagement et leur loyauté, ils contribuent à assurer la qualité et la continuité des prestations fournies par les représentations.

Les collaboratrices et collaborateurs s'acquittent de leurs tâches en faisant preuve de responsabilité et de rigueur. Ils partagent activement leurs connaissances linguistiques et techniques ainsi que leurs connaissances sur les spécificités locales. Ils abordent les nouvelles tâches et obligations avec ouverture et souplesse. Ils respectent leurs obligations légales et la législation en vigueur sur le lieu d'affectation. Ils communiquent de manière ouverte et complète.

Les collaborateurs et collaboratrices contribuent à un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Ils se conforment aux principes énoncés dans le document [Égalité des chances DFAE : politique du lieu de travail](#).

Les collaborateurs et collaboratrices sont responsables de leur sécurité sociale. Ils participent à la constitution de leur prévoyance vieillesse. Ils s'acquittent intégralement et de façon autonome de leurs obligations fiscales et civiques.

Les collaborateurs et collaboratrices ont la responsabilité de développer leurs compétences. Ils veillent au maintien de leur employabilité et se préparent à d'éventuels changements et à de nouveaux emplois.

# 4 Attentes à l'égard des titulaires de postes de direction

La conduite du personnel est fondée sur la confiance réciproque et la franchise. La transparence et la participation permettent aux membres du personnel de s'identifier plus facilement à leur mission. L'exercice d'une fonction de direction offre la possibilité d'entendre régulièrement les préoccupations des collaborateurs et collaboratrices.

Les titulaires de postes de direction dans les représentations créent un environnement de travail où une claire répartition des compétences permet d'atteindre les objectifs communs. Dans le cadre du cycle MbO, les supérieurs hiérarchiques sont chargés de l'établissement d'une convention d'objectifs et de l'évaluation régulière des objectifs.

Les titulaires de postes de direction entretiennent des contacts respectueux avec les autres membres du personnel, en particulier dans un contexte de diversité culturelle. Ils respectent le [code de conduite pour les employés du DFAE à l'étranger](#) et les autres documents de référence (chapitre 5). Ce faisant, ils apprécient à sa juste valeur la diversité des cahiers des charges et des catégories de personnel ainsi que des origines culturelles et linguistiques au sein de leur équipe.

Les titulaires de postes de direction sont en outre tenus de faire en sorte que tous les membres du personnel aient accès aux informations concernant les conditions d'engagement et les évolutions importantes au sein du DFAE. La communication est menée d'une manière adaptée à la fonction et aux tâches exercées, dans une langue que les collaborateurs et collaboratrices peuvent comprendre.

Les titulaires de postes de direction sur place ont la responsabilité de mettre en œuvre et de réviser de manière efficace et cohérente les principes figurant dans ces lignes directrices, en tenant compte de la législation et des coutumes locales. La division Personnel DFAE vérifie le respect des principes fixés, notamment par des enquêtes périodiques auprès du personnel local, et aide au besoin les titulaires de postes de direction à les mettre en œuvre.

# 5 Documents de référence

1. [Directive sur l'engagement de personnel local dans les représentations du réseau extérieur de la Suisse \(240-0\)](#)
2. [Directive sur l'assurance sociale DFAE pour le personnel local des représentations du réseau extérieur de la Suisse \(240-2\)](#)
3. [Code de conduite pour les employés du DFAE à l'étranger](#)
4. [Politique Égalité des chances DFAE 2010–2020](#)
5. [Égalité des chances DFAE : politique du lieu de travail](#)
6. [Code de conduite pour les partenaires contractuels du DFAE](#)

**Edition:**

Département fédéral des affaires étrangères DFAE  
Direction des ressources DR  
3003 Berne  
[www.dfae.admin.ch](http://www.dfae.admin.ch)

**Mise en page:**

Team Audiovisuel DFAE, Communication DFAE

**Contact spécialisé:**

Direction des ressources DR  
Personnel DFAE, Personnel local et personnel honoraire  
Freiburgstrasse 130, 3003 Berne  
Courriel: [lokalpersonal@eda.admin.ch](mailto:lokalpersonal@eda.admin.ch)

**Commandes**

Courriel: [kurier@eda.admin.ch](mailto:kurier@eda.admin.ch)

Cette publication est également disponible en allemand, italien, anglais et espagnol.

Berne, 2021 / © DFAE