

# **Loi fédérale sur l'optimisation de la gestion des données du personnel de la Confédération et des placements de PUBLICA**

du 17 juin 2011

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,  
vu le message du Conseil fédéral du 1<sup>er</sup> septembre 2010<sup>1</sup>,  
arrête:*

I

Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

## **1. Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>2</sup>**

*Titre précédant l'art. 27*

### **Section 3a Traitement des données**

*Art. 27, titre*

Principes

*Art. 27a* Système d'information concernant le personnel

<sup>1</sup> Le Département fédéral des finances (DFF) exploite pour l'administration fédérale un système d'information concernant le personnel. Ce système sert à l'exécution des tâches assignées par la présente loi et a notamment pour but:

- a. de permettre la gestion centrale et l'exploitation, par les unités administratives, des données personnelles relatives aux employés de l'administration fédérale;
- b. de traiter les données relatives au salaire et de réaliser des évaluations, des simulations de budget et des planifications des frais de personnel;

<sup>1</sup> FF 2010 6433

<sup>2</sup> RS 172.220.1

- c. d'intégrer la gestion des données dans le système de gestion financière et de comptabilité;
- d. de gérer des données utiles à la formation et à la relève des cadres et au développement des capacités de gestion.

<sup>2</sup> Les données visées à l'al. 1, let. d, sont gérées avec l'accord de l'employé.

<sup>3</sup> Le système d'information concernant le personnel permet de traiter les données sensibles ci-après:

- a. nationalité;
- b. retraite pour raisons médicales;
- c. congé parental;
- d. réduction de la capacité de gain;
- e. échelons d'évaluation fondés sur les évaluations personnelles;
- f. comportement et compétences professionnelles;
- g. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
- h. saisie du salaire.

<sup>4</sup> Chaque unité administrative saisit les données relatives à ses employés. Elle est responsable de la protection de ces données.

<sup>5</sup> Les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système informatisé de gestion des données relatives au personnel pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

<sup>6</sup> Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système informatisé de gestion des données relatives au personnel;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traitement des données;
- d. les catalogues de données;
- e. la sécurité et la protection des données;
- f. la communication en ligne de données non sensibles contenues dans le système informatisé de gestion des données relatives au personnel à des organisations ou à des personnes étrangères à l'administration fédérale.

*Art. 27b* Dossiers de candidature

<sup>1</sup> Les candidats à un poste peuvent transmettre leur dossier de candidature sur papier ou par voie électronique.

<sup>2</sup> L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.

<sup>3</sup> L'accord exprès des candidats est requis pour:

- a. l'exécution de tests de personnalité;
- b. la recherche de références;
- c. le recours à une expertise graphologique.

<sup>4</sup> Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les personnes responsables du choix des candidats ont accès aux dossiers de candidature. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.

<sup>5</sup> La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers de candidature.

<sup>6</sup> A l'issue de la procédure de candidature, les données des personnes engagées sont saisies dans le système d'information visé à l'art. 27a.

<sup>7</sup> Les dossiers de candidature transmis sur papier sont renvoyés aux candidats non retenus. Les autres données, à l'exception de la lettre de candidature, sont détruites dans un délai de trois mois. Sont réservés les accords spéciaux conclus avec des candidats. Le délai de conservation d'un dossier peut être prolongé si ce dernier est nécessaire au traitement de recours selon l'art. 13, al. 2, de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>3</sup>.

#### *Art. 27c* Dossiers du personnel

<sup>1</sup> Les dossiers du personnel peuvent contenir les données sensibles suivantes:

- a. les données visées à l'art. 27b;
- b. les certificats médicaux;
- c. les conclusions des constats médicaux établis par le service médical;
- d. la durée des absences consécutives à une maladie ou à un accident;
- e. les évaluations personnelles et les accords sur les objectifs, de même que les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle;
- f. le comportement et les compétences professionnelles;
- g. les résultats de tests de personnalité et de détermination du potentiel;
- h. les charges publiques et les activités accessoires exercées;
- i. les actes de procédure et les décisions concernant les enquêtes disciplinaires;
- j. les décisions de saisie du salaire;

<sup>3</sup> RS 151.1

- k. les déclarations à l'AI et les déclarations d'accident;
- l. les décisions des services de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
- m. les données visées à l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le traitement des données personnelles au Département fédéral des affaires étrangères<sup>4</sup>;
- n. l'appartenance religieuse des employés du Département fédéral des affaires étrangères soumis à la discipline des transferts;
- o. les décisions du service chargé des contrôles de sécurité relatifs aux personnes;
- p. les extraits de jugements en vue de déterminer les ayants droit aux allocations familiales;
- q. les certificats de travail.

<sup>2</sup> L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.

<sup>3</sup> Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les supérieurs responsables ont accès aux dossiers du personnel dans la mesure où leurs tâches l'exigent. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.

<sup>4</sup> La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers du personnel.

<sup>5</sup> Les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés pendant dix ans au plus. Passé ce délai, ces documents sont détruits.

<sup>6</sup> Exceptionnellement, les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés plus longtemps si des litiges concernant les rapports de travail le justifient. Le cas échéant, ils sont conservés jusqu'à la fin de la procédure au plus tard, puis détruits.

<sup>7</sup> Les dispositions d'exécution règlent:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. les catalogues de données;
- c. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles;
- d. la conservation et la destruction des données, à l'exception des évaluations personnelles.

<sup>4</sup> RS 235.2

## 2. Loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>5</sup>

*Art. 11, al. 3, let. d*

<sup>3</sup> La commission arrête en particulier:

- d. le règlement sur les placements, y compris les stratégies de placement (art. 15, al. 2);

*Art. 15* Placement de la fortune et affectation des revenus de la fortune

<sup>1</sup> La fortune est placée conformément aux principes de gestion des risques adoptés par la commission et les stratégies de placement correspondantes.

<sup>2</sup> La commission définit une stratégie de placement distincte pour:

- a. les avoirs des caisses de prévoyance au sens de l'art. 7, al. 1;
- b. les avoirs des caisses de prévoyance au sens de l'art. 7, al. 3;
- c. les autres éléments de la fortune de PUBLICA, notamment les provisions au sens de l'art. 8, al. 2, et le capital d'exploitation.

<sup>3</sup> Les revenus ou les pertes découlant du placement de la fortune sont répartis chaque année entre les diverses caisses de prévoyance et PUBLICA, en fonction de leur part à la fortune et de la stratégie de placement.

<sup>4</sup> L'organe paritaire de chaque caisse de prévoyance détermine l'affectation des revenus dont la caisse dispose après alimentation de ses provisions et réserves réglementaires. Pour les caisses de prévoyance au sens de l'art. 7, al. 3, la commission décide en lieu et place de l'organe paritaire.

## II

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Conseil des Etats, 17 juin 2011

Le président: Hansheiri Inderkum  
Le secrétaire: Philippe Schwab

Conseil national, 17 juin 2011

Le président: Jean-René Germanier  
Le secrétaire: Pierre-Hervé Freléchoz

Date de publication: 28 juin 2011<sup>6</sup>

Délai référendaire: 6 octobre 2011

<sup>5</sup> RS 172.222.1

<sup>6</sup> FF 2011 4565

