

Conditions d'engagement

Dernière mise à jour : janvier 2026



Introduction

La présente brochure contient des informations importantes au sujet des conditions d'engagement au sein du CSFO. Offrant un aperçu des principales dispositions, elle sert de base d'orientation. La loi sur le personnel et l'ordonnance sur le personnel du canton de Berne ainsi que les règlements du CSFO et de la CDIP constituent les textes de référence en la matière. De plus amples informations sont disponibles sur Internet à l'adresse <https://www.pa.fin.be.ch>.

Sommaire

1. Engagement.....	4
2. Temps de travail	5
3. Vacances, jours fériés et congés.....	6
4. Santé et assurances.....	7
5. Traitement et allocations	9
6. Développement professionnel.....	10
7. Autres avantages.....	11
8. Conseils et informations	11
9. Adresses de contact.....	12

1. Engagement

Rapports de travail

Les rapports de travail reposent sur un contrat de droit public, lui-même basé sur le droit du personnel du canton de Berne.

Période d'essai

La période d'essai dure en général trois mois et au maximum six mois. Durant la période d'essai, les deux parties peuvent résilier les rapports de travail en respectant le délai de congé de sept jours au cours du premier mois, puis d'un mois pour la fin de chaque mois. Si la période d'essai s'achève sans résiliation, les rapports de travail deviennent définitifs.

Durée d'engagement

Sauf accord particulier, les collaborateurs et collaboratrices sont engagés pour une durée indéterminée.

Fin des rapports de travail

À l'issue de la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés par les deux parties par écrit pour la fin d'un mois, en respectant un délai de congé de trois mois. L'employeur ne peut résilier les rapports de travail qu'au moyen d'une décision dûment motivée (raison valable ou suppression du poste). Les rapports de travail peuvent être résiliés sans préavis par les deux parties s'il existe des motifs graves.

2. Temps de travail

Horaire de travail

La durée de travail hebdomadaire (due) est de 42 heures pour un taux d'occupation de 100 %.

Modèles d'horaires de travail

Les art. 129 ss. de l'ordonnance sur le personnel et le règlement du 1^{er} janvier 2016 sur le temps de travail dans l'administration cantonale bernoise définissent le cadre général du modèle d'horaire de travail. Le CSFO utilise l'horaire de travail annualisé, tout en se réservant le droit de procéder à des modifications dans son application. Le CSFO n'utilise pas le système de comptes épargne-temps.

Télétravail

En tant qu'employeur moderne, le CSFO entend offrir un cadre permettant à ses collaborateurs et collaboratrices d'organiser leur travail de manière flexible.

La place de travail de tous les collaborateurs se trouve en principe dans les locaux du CSFO. Toutefois, le travail mobile peut être accordé jusqu'à 50% du taux d'occupation. Une indemnisation de 250 CHF par an est en outre versée pour le télétravail.

D'autres informations détaillées se trouvent dans le règlement interne du CSFO sur le télétravail.

Pauses

Les collaborateurs et collaboratrices du CSFO ont droit, matin et après-midi, à une pause payée de 15 minutes.

3. Vacances, jours fériés et congés

Vacances

Droit aux vacances par année civile :

apprenti-e-s	32 jours
jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 20 ans est atteint	28 jours
jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 49 ans est atteint	25 jours
à partir du début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 50 ans est atteint	28 jours
à partir du début de l'année civile au cours de laquelle l'âge de 60 ans est atteint	33 jours

Pour les collaborateurs et collaboratrices des classes de traitement 19 et supérieures, les limites d'âge déterminant le droit à des jours de vacances supplémentaires sont abaissées de cinq ans.

Jours fériés et jours chômés

Le CSFO accorde à ses collaborateurs et collaboratrices les dix jours fériés ou chômés suivants :

- le 1^{er} et le 2 janvier,
- le Vendredi saint, le Lundi de Pâques,
- le Jeudi de l'Ascension, le Lundi de Pentecôte,
- le 1^{er} août,
- les 25 et 26 décembre,
- l'après-midi des 24 et 31 décembre.

Congés payés de courte durée

Des jours de congé peuvent être accordés pour des événements familiaux ou personnels, à savoir en cas de mariage, de déménagement, de maladie, d'accident ou de décès de proches.

De plus, des congés peuvent être accordés pour les cours de formation et de perfectionnement des moniteurs ainsi que pour l'activité de responsable principal-e de cours et de camps dans le cadre de "J+S".

Congé de maternité, congé de l'autre parent et congé d'adoption

Le CSFO offre à ses collaboratrices un congé payé de maternité de 16 semaines. Après le congé de maternité, les collaboratrices peuvent reprendre le travail aux mêmes conditions qu'avant. De plus, les collaborateurs et collaboratrices ont le droit, après une naissance ou une adoption, de réduire leur degré d'occupation de 20 %, pour autant qu'aucun motif considérable inhérent à l'institution ou à l'organisation ne s'y oppose. Le degré d'occupation ne doit cependant pas tomber à moins de 60 %.

L'autre parent bénéficie d'un congé payé de dix jours ouvrés à la naissance de son propre enfant (des naissances multiples ouvrent le même droit).

Les collaborateurs et collaboratrices qui adoptent un enfant ont droit à un congé payé de dix jours ouvrés.

Les collaborateurs et collaboratrices peuvent, en relation avec la naissance de leur propre enfant ou l'adoption d'un enfant, bénéficier sur demande d'un congé non payé de 6 mois au maximum, pour autant que le service ordinaire soit assuré.

4. Santé et assurances

Le CSFO accorde une grande importance à la santé de ses collaborateurs et collaboratrices. Il dispose de bureaux modernes avec des postes de travail ergonomiques. Chaque collaborateur et collaboratrice peut travailler en position assise ou debout et est équipé de deux écrans d'ordinateur.

Maladie et accident

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le supérieur ou la supérieure hiérarchique direct-e doit en être immédiatement informé-e par téléphone. Un certificat médical est à fournir :

- en cas de maladie, pour une absence de plus de cinq jours ouvrés,
- en cas d'accident, à partir du troisième jour calendaire après l'accident.

En cas d'absences répétées de courte durée (un à cinq jours), le certificat médical peut être exigé plus tôt.

Poursuite du versement du traitement

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le traitement est en principe versé intégralement ou partiellement, selon les dispositions suivantes :

- à 100 % la première année,
- à 90 % la deuxième année.

Assurance perte de gain maladie

Le CSFO a conclu pour ses collaborateurs et collaboratrices une assurance d'indemnités journalières, dont il prend l'intégralité des primes à sa charge.

Assurance-accidents

Les collaborateurs et collaboratrices du CSFO sont assurés contre les accidents conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Le CSFO prend en charge l'intégralité de la prime de l'assurance-accidents professionnels et la moitié de la prime de l'assurance-accidents non professionnels et de l'assurance complémentaire.

Les collaboratrices et collaborateurs du CSFO bénéficient d'une couverture d'assurance complémentaire à l'assurance-accidents obligatoire :

- en cas de décès et de l'invalidité
- en cas de lésions dentaires

Prévoyance professionnelle – Caisse de pension

La Caisse de pension bernoise (CPB) assure obligatoirement les collaborateurs et collaboratrices du CSFO contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. Le Règlement de prévoyance de la CPB précise les conditions d'admission, les prestations et les cotisations. Toutes les informations importantes à ce sujet sont disponibles sur le site de la CPB à l'adresse <http://www.bpk.ch> ou directement auprès de la CPB.

Cotisations

Âge	Cotisations d'épargne « Base »		Cotisations de risque		Cotisations de financement		Cotisations totales %	
	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur
18 - 24			0,7%	0,99%			0,66%	0,99%
25 - 29	5,5%	7,5%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	7,11%	9,84%
30 - 34	6,0%	8,0%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	7,61%	10,34%
35 - 39	7,0%	9,5%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	8,61%	11,84%
40 - 44	8,5%	11,0%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	10,11%	13,34%
45 - 49	9,5%	13,0%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	11,11%	15,34%
50 - 54	10,5%	15,5%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	12,11%	17,84%
55 - 65	11,0%	18,0%	0,7%	0,99%	0,95%	1,35%	12,61%	20,34%
66 - 70	10,0%	10,0%			0,95%	1,35%	10,95%	11,35%

5. Traitement et allocations

Classes de traitement et classement

Chaque poste est affecté à l'une des 30 classes de traitement conformément aux exigences et aux charges de la fonction concernée. Un traitement de base est fixé pour chaque classe de traitement. Dans chaque classe, le traitement progresse suivant 80 échelons à partir du traitement de base. Le traitement maximal équivaut à 160 % du traitement de base. L'échelon de traitement attribué au personnel entrant en fonction est déterminé essentiellement sur la base de l'expérience professionnelle et de l'expérience de vie.

13^e mois de traitement

Les collaborateurs et collaboratrices du CSFO reçoivent en juin et en décembre un demi-mois de traitement supplémentaire (13^e mois de traitement). Lors d'un départ en cours d'année, le 13^e mois de traitement est versé au prorata.

Prime de fidélité

Après 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 années de service, le CSFO verse à ses collaborateurs une prime de fidélité correspondant à un congé payé de 11 jours ouvrés, qui peut être convertie totalement ou partiellement en rémunération. Les années de service au sein de la Confédération, d'un canton ou d'une commune sont en outre comptabilisées pour le versement de la prime de fidélité par le CSFO.

Allocations familiales

Les collaborateurs et collaboratrices du CSFO ont droit à des allocations familiales. Celles-ci englobent l'allocation pour enfant de 250 francs par mois pour les enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 16 ans et l'allocation de formation de 310 francs par mois pour les enfants âgés de 16 ans et plus, qui est versée jusqu'à ce qu'ils atteignent la fin de leur formation, au plus tard toutefois jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 25 ans. Pour les enfants ayant atteint l'âge de 15 ans qui suivent une formation postobligatoire, une allocation de formation est versée à la place de l'allocation pour enfant. Les allocations familiales sont versées dans leur intégralité quel que soit le taux d'occupation.

Allocation d'entretien

Les collaborateurs et collaboratrices qui ont droit au moins à une allocation pour enfant bénéficient en plus d'une allocation d'entretien. Son montant dépend du nombre d'enfants donnant droit aux allocations. Pour un taux d'occupation de 100 %, elle s'élève

- à 265 francs par mois pour un enfant donnant droit aux allocations,
- à 190 francs pour 2 enfants donnant droit aux allocations,
- à 120 francs pour 3 enfants donnant droit aux allocations et
- à 45 francs pour 4 enfants donnant droit aux allocations.
- Les parents de plus de quatre enfants donnant droit aux allocations ne reçoivent pas d'allocation d'entretien.

Les allocations d'entretien sont calculées en fonction du taux d'occupation ainsi que des allocations d'entretien perçues par l'autre parent.

Participation aux frais de garde extrafamiliale

Le CSFO participe aux frais de garde extrafamiliale des enfants de ses collaborateurs et collaboratrices lorsque ceux-ci sont placés dans des crèches privées non subventionnées par les pouvoirs publics.

Les montants correspondent à un pourcentage des frais de crèche effectivement payés chaque mois par le collaborateur ou la collaboratrice. Le pourcentage correspondant est calculé en fonction du revenu mensuel brut de la famille.

6. Développement professionnel

Entretien d'évaluation périodique (EEP)

Au moins une fois par an, le CSFO mène avec chaque collaborateur et collaboratrice un entretien servant à dresser un bilan axé sur l'avenir. Cet entretien comporte deux parties, à savoir un examen rétrospectif et une évaluation des perspectives, et comprend une appréciation des performances et du comportement. Les conditions générales de travail ainsi que les perspectives professionnelles y sont également abordées. Les EEP sont en règle générale aussi l'occasion de déterminer des objectifs à atteindre et de convenir de mesures de développement concrètes des collaborateurs et collaboratrices.

Formation et perfectionnement

Le CSFO encourage ses collaborateurs et collaboratrices à élargir et à approfondir leurs compétences professionnelles et personnelles.

Tous les collaboratrices et collaborateurs disposent d'un contingent annuel de 6 jours pour des formations continues individuelles de courte durée. Pour les formations continues qui dépassent ce contingent, des contributions aux frais et des congés payés peuvent être demandés ; l'étendue de ce soutien dépend de l'intérêt que revêt ladite formation pour le CSFO.

7. Autres avantages

Le CSFO offre à ses collaborateurs et collaboratrices différents avantages.

- Prise en charge de l'abonnement demi-tarif des CFF
- Réductions sur les commandes privées de livres édités par le CSFO
- Réductions sur les repas au restaurant Mattenhof
- Abonnements de téléphonie mobile à prix réduits (Swisscom)
- Indemnité forfaitaire annuelle pour le télétravail
- Accès à l'offre sportive "[Midi actif](#)" du canton de Berne
- Fruits frais à disposition dans les bureaux du CSFO
- Réductions sur différents articles de marque sur la plateforme brandsforemployees.ch
- Rabais de flotte chez AMAG
- Réductions sur les abonnements Let's Go Fitness
- Thé et café offerts dans les bureaux du CSFO.
- Accès à différents journaux quotidiens en ligne.

8. Conseils et informations

Égalité

Le CSFO considère l'égalité des chances comme une composante clé de sa culture d'entreprise. Il s'engage dans ce domaine en faveur de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes. Soutenant ouvertement la diversité, le CSFO s'engage pour promouvoir et soutenir cette dernière et met ainsi à profit de manière ciblée le potentiel de ses collaborateurs et collaboratrices.

Harcèlement moral

Le CSFO accorde une grande importance à la santé physique et psychique de ses collaborateurs et collaboratrices ainsi qu'à leur intégrité personnelle, raison pour laquelle le harcèlement moral au travail n'est toléré sous aucune forme. Un service d'assistance externe se tient à la disposition des victimes et des auteurs de harcèlement pour les conseiller.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel n'est toléré sous aucune forme, et les personnes concernées bénéficient d'une protection. Pour toute question, un service d'assistance externe se tient à leur disposition pour les conseiller gratuitement.

Santé

Le CSFO prend toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité au travail ainsi que pour protéger et promouvoir la santé de ses collaborateurs et collaboratrices. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, les collaboratrices et collaborateurs bénéficient du soutien du CSFO.



9. Adresses de contact

SDBB | CSFO

Belpstrasse 37

3001 Berne

031 320 29 00

info@csfo.ch

www.csfo.ch

Ressources humaines CSFO

031 320 29 00

humanresources@sdbb.ch

Caisse de compensation du canton de Berne

Agence du personnel de l'État 2.66

031 633 44 38

info.zsp@be.ch

Caisse de pension bernoise

Schläflistrasse 17

Case postale

3000 Berne 22

031 633 00 00

<http://bpk.ch>

info@bpk.ch

MOVIS – Conseil aux employés et conseil spécialisé

+41 (0)848 270 270

info@movis.ch

<https://www.movis.ch/mymovis>