Communications ACC **2-2012/13**
Novembre 2012

Comité central 2012/2013

Comité directeur:	
Président central	Peter Büttiker, avocat, DDPS
Vice-président	Martin Bolliger, ing. dipl. ETH
Secrétaire général	Christian Furrer, dr en droit
Secrétaire générale suppl.	Margrith Bachmann
Caissier central	Richard Zollinger, DDPS
Rédacteur	Christian Furrer, dr en droit
Délégué «Seniors»	Erwin Steuri
Membre invité	Albert Fritschi, lic.ès.sc.écon.

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Reto Dürler, dr en droit, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic. HEC, DFI	
Christian Bachofner, DFJP	
Heinz Wandfluh, ing. dipl. HTL, DFF	
Markus Huber, dr en droit, retraités	
Hugo Bretscher, lic. phil., EPFZ	Zurich/Suisse orientale
Philippe Thalmann, prof. dr, EPFL	EPFL / EPF Lausanne
Waldemar Eymann, div.à.d.,	Cadres militaires de carrière
Hildegard Weber, DDPS	AIOFPP *)
Hans Rudolf Vogel, cap, DFF	Officiers des gardes-frontière

*) AIOFPP: Association des instructrices et instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population

Affiliation à l'ACC

Cadres dirigeants et spécialisés de l'administration générale de la Confédération (depuis la classe de traitement 18) et du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 9). A conditions comparables, des personnes travaillant dans une entreprise avec participation de la Confédération (par exemple, les CFF, la Poste, Swisscom SA et RUAG) peuvent également s'affilier.

Contacts ACC

Adresse postale	➠	ACC, case postale, 3000 Berne 7
Internet	➠	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutations	➠	*Adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, démission:* annonce à – office@vkb-acc.ch ou – ACC, case postale, 3000 Berne 7 *Démission de l'ACC:* veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages / rabais qui leur sont liés (par exemple, la CPT, Zurich Connect, etc.).
Renseignements	➠	*Office gérant ACC:* – Tél. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch
Membres du comité central (page 3)		prénom.nom@vkb-acc.ch

Dans ce numéro

	Page
Temps incertains	5
Nouveau programme d'économies de l'ordre de 700 millions de francs	7
Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération au Conseil national	9
Règles de comportement pour les employés de la Confédération	12
Horaire de travail fondé sur la confiance: discussion controversée	13
Caisse de pensions PUBLICA: modifications institutionnelles attendues	15
DDPS: l'instruction militaire en tant que prestation d'études	16
Domaine des EPF: modification de la Loi sur les EPF	17
Quelles sont les prestations de l'ACC en faveur des retraités?	17
Entreprises de la Confédération	19
Interventions parlementaires	21
– Renforcement de l'Office fédéral du personnel	21
– Répartition des tâches en matière de personnel au sein de la Confédération	21
– Moratoire sur la fermeture des consulats	23
L'ACC en bref	24
Zurich Connect: 20% de bonus Eco	27
Annexe: seniors de l'ACC et des sections affiliées	
Invitation: visite du Palais fédéral à Berne	
Invitation: visite de la Collection Oskar Reinhart à Winterthour	
Invitation: visite du Groupe Stadler Rail à Bussnang (TG)	

Temps incertains

Marche lente de l'économie suisse

Le ralentissement conjoncturel international touche désormais la Suisse. Le groupe d'experts de la Confédération prévoit, pour les trimestres à venir, le maintien d'une conjoncture affaiblie en Suisse et une légère hausse du chômage. Il n'y a cependant pas lieu d'escompter une récession marquée. Les risques d'une nouvelle aggravation de la crise de la dette publique dans la zone euro ne sont pas encore écartés.

Les prix à la consommation sont en recul en Suisse. Ils devraient baisser de 0,6 % cette année: renchérissement négatif. Les prévisionnistes ne voient pas de danger d'inflation pour les années 2013 et 2014 également. Petite consolation pour les bénéficiaires de rentes de la Confédération qui n'ont plus reçu d'allocations de renchérissement sur ces dernières depuis 2005.

Nouvelles mesures d'économies de la Confédération

Il est vraisemblable que le résultat du compte d'Etat 2012 sera meilleur que budgétisé. En effet, la Confédération s'attend à un excédent de plusieurs milliards de francs au lieu de finances uniquement équilibrées. A la fin du mois d'août, le Département fédéral des finances (DFF) a publié une étude ayant pour titre «Finances publiques suisses de 2010 à 2014: excédents solides».

Le 21 septembre 2012, le Conseil fédéral a cependant annoncé pour la fin de l'année un nouveau paquet d'économies de l'ordre de 700 millions de francs, en l'occurrence par le biais du message sur le programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (voir l'article dans ce numéro).

Défis pour les caisses de pensions

Hautes pressions

Cette année et jusqu'à maintenant, les caisses de pensions ont pu bénéficier de cours élevés sur les marchés financiers, si bien que les taux de couverture ont augmenté. De son côté, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a atteint un taux de couverture de 106 % et, à la fin du mois d'août, la Caisse de pensions CFF a franchi le seuil magique de 100 %. Il s'agit là d'indications du moment, le décompte final intervenant à la fin de l'année.

Changement des bases techniques

Au 1er juillet 2012, PUBLICA a baissé le taux de conversion pour tenir compte de

l'augmentation rapide de l'espérance de vie. Cette diminution a pour conséquence que les rentes futures seront plus basses. Grâce à une cotisation d'épargne supplémentaire de 1 %, le niveau des prestations actuel a pu être largement maintenu. Pour les assurés à partir de 35 ans, aucune cotisation d'épargne supplémentaire n'est intervenue: l'employeur Confédération a pris en effet à sa charge l'ensemble des coûts supplémentaires afférents à l'augmentation nécessaire des cotisations.

Le bas niveau des intérêts constitue un défi

Le prochain défi à relever par les caisses de pensions est constitué par le bas niveau des intérêts depuis des années. Des experts partent de l'avis que les intérêts ne devraient guère augmenter au cours de ces prochaines années.

Face à un faible niveau d'intérêts qui perdure, les caisses de pensions auront toujours plus de peine à obtenir le rendement nécessaire sur leurs placements. Ces rendements sont aussi qualifiés de «*troisième cotisant*». Ce cotisant-là revêt une énorme importance pour PUBLICA: en 2011, elle a fourni des prestations de l'ordre de 1'732 millions de francs alors que les cotisations encaissées ne représentaient que 1'099 millions de francs. Le manque de financement de 633 millions de francs est à imputer au rapport défavorable entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes. Ce manque a été couvert par des produits du placement de la fortune, autrement dit par le troisième cotisant.

Le bas niveau des intérêts influence *ceux bonifiés sur l'avoir de vieillesse des assurés.* Alors que le taux d'intérêt minimum était encore de 4 % de 1984 à 2002, il se situe pour l'année en cours à un maigre 1,5 %.

Le capital de couverture des rentes est porteur chez PUBLICA d'un *intérêt technique de 3,5 %.* Cela signifie qu'un intérêt de 3,5 % doit être bonifié annuellement sur cette part du capital. *Le taux d'intérêt technique doit s'orienter sur les rentes que l'on peut obtenir à long terme.* Des experts estiment que le taux d'intérêt technique doit être fixé plus bas, ce qui diminue le taux de couverture d'une caisse de pensions. Cette problématique préoccupe depuis longtemps déjà les organes dirigeants des caisses de pensions.

Nouveau programme d'économies de l'ordre de 700 millions de francs

Décisions préalables du 21 septembre 2012

Le Conseil fédéral a fixé les grandes lignes d'un message sur le programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT 2014) ainsi que les meures prévues dans ce cadre. Le CRT 2014 permettra d'alléger le budget de quelque 700 millions de francs par an entre 2014 et 2016. Lors du choix des mesures, le Conseil fédéral a veillé à ce que ces dernières n'aient pas d'effets négatifs excessifs sur la croissance économique, sur le niveau et la répartition des revenus ou sur l'environnement. Il renonce également à tout report de charges sur les cantons.

Le Conseil fédéral répond ainsi à une demande du Parlement formulée dans la motion sur le réexamen des tâches.

Mandat du Parlement pour le réexamen des tâches

Dans la motion sur le réexamen des tâches, le Parlement charge le Conseil fédéral d'élaborer un message global prévoyant d'importants allégements budgétaires. Les excédents dégagés devront permettre au premier chef de poursuivre la réduction de la dette, mais pourront également être affectés dans certains cas à de nouvelles tâches prioritaires. Lors de l'adoption du budget 2013 et du plan financier 2014-2016, le Conseil fédéral avait déjà annoncé pour fin 2012 un message global portant sur des mesures de réforme et d'abandon de tâches.

Justification politico-financière du Conseil fédéral

Adopté par le Conseil fédéral le 22 août 2012, le plan financier 2014 - 2016 présente pour 2014 un déficit structurel de 140 millions de francs. Pour les années suivantes, les exigences du frein à l'endettement sont certes remplies, mais cet équilibre est fragile. En effet, le plan financier 2014 - 2016 n'inclut pas encore diverses charges supplémentaires, comme celles qui découlent notamment des projets législatifs devant être adoptés en automne 2012 dans le domaine de l'énergie ou de la modification de la réglementation sur les préretraites de certaines catégories de personnel. A cela s'ajoutent plusieurs projets fiscaux du Parlement qui pourraient entraîner d'importantes baisses de recettes dès 2014.

Le train de mesures adopté permettra d'atteindre les objectifs formulés dans la motion sur le réexamen des tâches: selon les prévisions actuelles, il sera possible d'éviter les déficits structurels entre 2014 et 2016 grâce au CRT 2014. Cependant, au vu des grandes incertitudes économiques qui pèsent sur la zone euro et des éventuel-

les charges supplémentaires mentionnées ci-dessus, la marge de manœuvre budgétaire reste limitée.

Prochaines étapes

Le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF) d'élaborer *d'ici à fin 2012 le message* sur le CRT 2014. Celui-ci inclura, outre les mesures réalisables à court terme citées plus haut, un calendrier des réformes qui ne sont pas encore prêtes à être mises en œuvre, par exemple, une réforme approfondie de la prévoyance vieillesse. Ces réformes à long terme sont susceptibles de générer d'autres allégements budgétaires.

Mesures planifiées concernant l'administration fédérale en détail

Mesures relevant du domaine propre de l'administration fédérale (76 millions)

Sur le montant des allégements budgétaires prévus, un peu plus de 80 millions (15 %) proviennent des dépenses de fonctionnement de l'administration fédérale. Il s'agit principalement des mesures suivantes : gains d'efficience et optimisations dans les domaines de l'informatique, de la gestion des stocks et des marchés publics (23 millions au DFF), économies dans les constructions civiles de la Confédération (15 millions, EPF comprises) et diverses petites économies dans les offices civils du DDPS (12 millions). Au DFAE, des mesures visant à augmenter l'efficience et à abandonner des tâches dans différents domaines permettent d'économiser un peu plus de 5 millions (hors optimisation du réseau extérieur).

Optimisation du réseau extérieur (14 millions)

Le réseau extérieur suisse comprend environ 200 représentations dans le monde entier. Des économies peuvent être réalisées grâce à des restructurations, à la création de centres consulaires régionaux fournissant des services consulaires à plusieurs pays, et à l'exploitation d'effets de synergie au sein du réseau extérieur du DFAE. En outre, le DDPS continuera de réduire le réseau des attachés de défense.

Mesures concernant le domaine de la défense (74 millions en 2014, puis 13 millions par an)

Les ressources d'armasuisse Immobilier seront réduites d'un montant unique de 60 millions en 2014 grâce à la fixation de priorités dans le domaine des investissements. Les crédits de la défense seront également réduits à partir de 2014, de 14 millions cette année-là, puis de 13 millions par an en 2015 et 2016. Ces coupes relativement faibles traduisent la prise en considération de la décision du Conseil fédéral de relever le plafond de dépenses de l'armée à 4,7 milliards à partir de 2015.

Réformes et mesures d'économies auprès de l'assurance militaire à partir de 2014 (DFI: 5 millions)

Remarques de l'ACC face au paquet d'économies

Le 1er février 2012 déjà, le Conseil fédéral avait annoncé un nouveau programme d'économies pour les années 2014-2016, toutefois sous le titre «Programme de consolidation et de financement de l'armée». En février, le Conseil fédéral était parti d'un plafond annuel de dépenses de l'armée de 5 milliards de francs à partir de 2014, ce qui aurait entraîné des dépenses supplémentaires de 515, respectivement 560 millions de francs pour les années 2014 et 2015.

En avril 2012, le Conseil fédéral a ramené le plafond de dépenses de l'armée à 4,7 milliards de francs. Depuis lors, on ne saurait plus guère justifier le programme d'économies annoncé avec le financement de l'armée.

La motion sur le réexamen des tâches a donné la justification. Elle a été acceptée en décembre 2011 par le Conseil des Etats et le 12 mars 2012 par le Conseil national. Dans le texte de la motion, aucune exception n'est prévue pour le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Dès lors, l'armée doit maintenant casquer une fois de plus.

Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération au Conseil national

Délibérations de la commission du Conseil national du 17 août

Le droit du personnel de la Confédération doit être aligné toujours plus sur le Code des obligations (CO) valable pour l'économie privée. Les propositions du Conseil fédéral ayant pour but d'assouplir la réglementation applicable aux indemnités de départ et à la résiliation des rapports de travail, quoique contestées, furent soutenues en particulier par la commission préparatoire du Conseil national.

La Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-N) s'est largement ralliée au projet du Conseil fédéral relatif à une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ce projet que le Conseil des Etats avait adopté à la session de printemps 2012 vise à modifier les conditions d'engagement du personnel de la Confédération en les rapprochant de celles prévues par le Code des obligations (CO)

et, partant, du droit du personnel en vigueur dans l'économie privée. Aux termes du projet, les employeurs et les employés disposeront d'une plus grande marge de manœuvre, notamment en ce qui concerne la résiliation des rapports de travail. Le 17 août et au vote sur l'ensemble, la commission a adopté le projet à l'unanimité.

Harmonisation s'alignant encore davantage sur le Code des obligations?

Voulant encore aller plus loin, une minorité de la commission aurait aimé renvoyer le projet au Conseil fédéral en le chargeant, d'une part, de reprendre davantage d'éléments du Code des obligations (CO) et, d'autre part, de réglementer les aspects-clefs du contrat de travail tels que la durée du travail, les délais de résiliation et les vacances, non pas au niveau des dispositions d'exécution, mais dans la loi elle-même. Cette proposition fut rejetée par 14 voix contre 6.

Représentation des communautés linguistiques

La commission a décidé, par 12 voix contre 6 et 3 abstentions, de compléter la loi par une disposition selon laquelle les communautés linguistiques doivent être équitablement représentées dans les organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements de la Confédération, tels que les CFF.

Indemnités de départ

La commission a rejeté, par 15 voix contre 8, une proposition voulant supprimer en principe les *indemnités de départ,* tout en ne les accordant qu'à titre exceptionnel. Elle partage l'avis du Conseil fédéral comme quoi une certaine souplesse est nécessaire en la matière.

Pas d'effet suspensif lors du dépôt d'un recours

La proposition du Conseil fédéral selon laquelle, en cas de litiges liés aux rapports de travail, les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne a été acceptée par 13 voix contre 7 et 1 abstention. Jusqu'ici, une personne licenciée devait continuer à être employée jusqu'à ce que la décision afférente au recours déposé tombe.

Droit de poursuite de l'emploi en cas de licenciement non valable?

Par 14 voix contre 6 et 1 abstention, la commission a rejeté une proposition selon laquelle la Confédération serait tenue de continuer d'occuper un employé dont le licenciement ne reposait pas sur des motifs suffisants aux yeux de l'instance de recours, dès le moment où l'employé a plus de 50 ans ou au moins 20 années de service. Désormais et en pareil cas, le projet de loi ne prévoit plus que le versement d'une indemnité.

Délibérations du Conseil national du 17 septembre

Entrée en matière et renvoi au Conseil fédéral?

Le conseil a débattu tout d'abord une proposition de l'Union démocratique du centre (UDC) voulant entrer en matière puis renvoyer le projet au Conseil fédéral pour le remanier. On demandait en particulier d'adapter le projet de loi de sorte qu'il s'aligne davantage sur les dispositions du Code des obligations. Selon le conseiller national Christoph Blocher (UDC/ZH) et au premier chef, la l*égalisation des conditions d'engagement* devait être rompue: moins de droits pour les employés, pas de justification en cas de licenciements, etc. Par 122 voix contre 49, le Conseil national a refusé la proposition de renvoi.

Nouveautés apportées par le Conseil national

Au cours des délibérations de détail, le Conseil national a suivi largement la ligne de sa commission. Le conseil compléta et précisa le projet de loi en y apportant les nouveautés suivantes:

Article 17: durée maximale du travail

Article 17a: heures d'appoint, heures supplémentaires et prescription de jours de vacances

Article 19: en ce qui concerne les indemnités de départ et au cas d'une suspension au cours du délai de congé ordinaire, il faut tenir compte du maintien du paiement du salaire.

Article 21: obligation de transfert pour des catégories de personnel déterminées

Article 34: les décisions de transfert ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.

Propositions rejetées par le Conseil national

Article 19: interdiction de verser des indemnités de départ

Article 34: obligation de payer en cas de recours, pas de droit de recours pour des candidats dont la postulation a été rejetée.

Article 34a: effet suspensif de recours.

Article 34 c: protection particulière contre le licenciement pour des employés de plus de 50 ans ou au bénéfice d'au moins 20 années de service.

Lors du vote sur l'ensemble, le projet a été approuvé par 126 voix contre 34. Il retourne maintenant au Conseil des Etats pour l'élimination des divergences.

Règles de comportement pour les employés de la Confédération

Le 15 août 2012, le Conseil fédéral a adopté un renforcement des règles de comportement visant à prévenir les conflits d'intérêts et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 15 septembre 2012.

Suite à la démission en début d'année du président de la direction générale de la Banque nationale suisse, le Conseil fédéral a chargé un groupe de travail interdépartemental, placé sous la direction de l'Office fédéral du personnel (OFPER), de vérifier l'actualité et l'exhaustivité de la réglementation destinée aux employés de l'administration fédérale en matière de gestion des informations d'initiés. Les travaux ont débouché sur des adaptations de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et des révisions du Code de comportement en vigueur de l'administration générale de la Confédération.

Révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

La réputation de la Confédération dépend pour l'essentiel de la confiance que lui témoigne la population. Or, cette confiance présuppose que tous les employés aient un comportement correct en tout temps. Le Conseil fédéral a défini les principes d'un comportement correct dans l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Il a ainsi complété la réglementation en vigueur, notamment *l'interdiction d'accepter des dons* (les employés qui participent à un processus d'achat ou de décision sont tenus, par exemple, de refuser même les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux) ou *l'obligation d'annoncer toute activité accessoire,* même non rémunérée, si le risque de conflit d'intérêts ne peut pas être exclu (par exemple, lors de l'exercice d'une activité de conseiller auprès d'une entreprise mandatée par la Confédération).

Par ailleurs, le Conseil fédéral a précisé dans une nouvelle disposition le *devoir de fidélité* prévu dans la loi, en réglant les *opérations pour son compte propre* («affaires d'initiés»), le devoir de récusation et le comportement à adopter en cas d'invitations. Les départements et les unités administratives peuvent préciser ces dispositions et, le cas échéant, les renforcer pour les domaines ou les fonctions sensibles.

Révision totale du Code de comportement de l'administration fédérale

En outre, le Conseil fédéral a tenu compte, dans la révision totale du Code de comportement de l'administration fédérale, des dispositions visant à prévenir les conflits d'intérêts et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques. Ce code a été remis à tous les employés.

Remarques de l'ACC

De l'éthique professionnelle dans le travail de tous les jours…

Le premier Code de comportement pour l'administration fédérale a été établi le 19 avril 2000 et ancra l'éthique professionnelle dans l'activité quotidienne par le biais de sept directives. Il s'occupa, entre autres, de l'interdiction d'accepter des dons ou de la prévention de la corruption. De plus, il contient des principes pour la conduite tels que, par exemple, «les supérieurs montrent l'exemple en matière d'éthique professionnelle» ou «les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des entretiens d'information, à des perspectives de développement professionnel, à une atmosphère de travail stimulante ainsi qu'au respect de leur personnalité».

…à des règles de comportement étendues pour le personnel

Le nouveau code de comportement du 15 août 2012 se limite à des règles étendues pour le comportement du personnel. Il porte le titre de «Code de comportement du personnel de l'administration fédérale *visant à prévenir les conflits d'intérêts et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques».*

Il y a peu de temps, les conseils d'administration des entreprises Poste et Swisscom ont également publié des codes de comportement.

Horaire de travail fondé sur la confiance: discussion controversée

Horaire de travail fondé sur la confiance (article 64a de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers))

L'horaire de travail fondé sur la confiance signifie que les employés sont libérés de l'obligation d'enregistrer leur temps de travail. Ils ne peuvent pas compenser les heures d'appoint, les heures supplémentaires ou le solde positif de l'horaire mobile. L'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les classes de salaire 30 à 38. Les employés des classes de salaire 24 à 29 peuvent convenir de l'horaire de travail fondé sur la confiance avec leurs supérieurs.

Au lieu de la compensation des heures d'appoint, des heures supplémentaires ou du solde positif de l'horaire mobile, les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance reçoivent une compensation annuelle sous la forme d'une

indemnité en espèces représentant 5 % du salaire annuel. A titre exceptionnel et en accord avec le supérieur hiérarchique, l'indemnité en espèces peut être remplacée par 10 jours de compensation ou une bonification de 100 heures sur un compte pour congé sabbatique.

Critique de la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N)

Dans son rapport de contrôle du suivi du 25 novembre 2011, la CdG-N avait notamment appelé le Conseil fédéral à examiner la possibilité de baser l'horaire de travail fondé sur la confiance (HTC) *sur la fonction plutôt que sur la classe salariale.*

Par ailleurs, la CdG-N avait invité le Conseil fédéral a élaboré une stratégie de contrôle du respect des dispositions régissant la durée du travail. En sa qualité d'employeur, la Confédération a l'obligation légale de mettre en place des systèmes qui permettent non seulement d'assurer le respect des normes en matière de temps de travail, mais aussi de les vérifier.

Proposition du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Le 11 septembre 2012, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a ouvert la procédure d'audition relative à l'introduction d'une nouvelle disposition concernant la Loi sur le travail. Le projet prévoit que *les travailleurs dont le revenu annuel brut dépasse 175'000 francs puissent renoncer à enregistrer leur temps de travail.* La procédure d'audition court jusqu'au 30 novembre 2012.

Selon la proposition, les collaboratrices et collaborateurs qui jouissent d'une grande marge de manœuvre dans la définition du contenu de leur travail et dans son organisation, ainsi que d'un pouvoir de négociation vis-à-vis de leur employeur, doivent avoir la possibilité de renoncer à enregistrer leur temps de travail. Les critères objectifs retenus sont le niveau du salaire ou la mention dans le registre du commerce. La possibilité de renoncer à l'enregistrement du temps de travail doit être convenue avec les employés concernés par écrit et à titre individuel; elle peut être révoquée pour la fin de l'année en cours.

Les dispositions ancrées dans la loi relatives aux durées du travail et du repos sont importantes pour garantir la protection de la santé des travailleuses et travailleurs. L'employeur au premier chef, mais aussi les autorités d'exécution, sont tenus de surveiller attentivement le respect des dispositions légales, afin de pouvoir prendre des mesures en cas de manquements. L'enregistrement du temps de travail étant dans ce contexte un instrument essentiel, le projet d'article prévoit le maintien de l'obligation d'enregistrer la durée du travail pour la majorité des travailleuses et travailleurs.

Selon l'enquête sur la structure des salaires de 2010, moins de 4 % de tous les employés gagnent plus de 175'000 francs par année. L'interdiction du travail de nuit et du dimanche, les durées de repos et les durées journalières maximales de travail prescrites doivent là aussi être maintenues comme auparavant.

Remarques de l'ACC

La dispense de l'enregistrement de la durée du travail est discutée de manière controversée non seulement dans l'administration fédérale, mais aussi dans le secteur bancaire. Alors que les syndicats avaient revendiqué un seuil de 200'000 francs de salaire brut, les employeurs, de leur côté, en voulaient un de 126'000 francs. La proposition du SECO applicable à tous les secteurs fait preuve de beaucoup de retenue: avec un seuil de 175'000 francs, elle va moins loin que l'administration fédérale qui connaît aujourd'hui déjà un seuil de 145'000 francs (montant maximum de la 24ème classe de traitement).

Caisse de pensions PUBLICA: modifications institutionnelles attendues

Nouveau droit pour les caisses de pensions de la Confédération, des cantons et des communes

Des modifications fondamentales de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) sont entrées en vigueur avec effet au 1er janvier 2012. Elles concernent des institutions de prévoyance de corporations de droit public. Cette révision partielle, assortie d'un délai transitoire courant jusqu'au 31 décembre 2013, a des conséquences également pour la Caisse fédérale de pensions PUBLICA.

Droit en vigueur: Loi PUBLICA et Loi sur le personnel de la Confédération

La Loi PUBLICA du 30 décembre 2006 est une *loi d'organisation.* Elle spécifie les organes de PUBLICA, règle leurs tâches et compétences et contient des principes pour la tenue des comptes et le placement de la fortune. La loi crée une séparation claire entre les compétences des organes de l'institution de prévoyance et le Conseil fédéral.

Les aspects juridiques en matière de prévoyance sont réglés de manière exhaustive dans la *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)* révisée, article 32a ss. Par le biais de 16 articles, la loi stipule en particulier le montant des cotisations, la durée d'assurance,

les conditions préalables pour des prestations et l'adaptation des rentes au renchérissement. Les règlements de prévoyance édictés par les organes paritaires sont partie intégrante du contrat d'adhésion. Ils doivent être approuvés par le Conseil fédéral.

Dépolitisation de la prévoyance professionnelle: renforcement des organes paritaires

Selon le nouvel article 50, alinéa 2 LPP, les collectivités ne doivent plus édicter toutes les dispositions juridiques afférentes à la prévoyance de leurs caisses de pensions. Elles ne peuvent plus dicter à leurs institutions de prévoyance que *les dispositions relatives aux prestations ou alors celles relatives au financement.*

Une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) s'impose donc. Il sera là concevable que le législateur continue de régler le *financement de la prévoyance,* en particulier le montant des cotisations. La structure des prestations – ampleur, catalogue des prestations, conditions préalables pour y avoir droit – est exclusivement du ressort des organes paritaires et de la commission de la caisse PUBLICA. Ces derniers se verront renforcés à partir du 1er janvier 2014: ils portent la responsabilité de la stabilité financière de l'institution de prévoyance. Le Conseil fédéral perd sa compétence d'ensemble d'approuver toutes les dispositions des règlements de prévoyance.

DDPS: l'instruction militaire en tant que prestation d'études

L'Université de Saint-Gall (HSG) permet aux officiers et aux sous-officiers supérieurs de faire imputer l'instruction militaire des cadres sous la forme de crédits. Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 17 septembre 2012, date du début du semestre d'hiver.

L'HSG reconnaît l'instruction militaire des cadres dispensée aux officiers et sous-officiers supérieurs. C'est la première fois qu'une université renommée reconnaît la formation de base des cadres et l'activité pratique de commandement de l'armée suisse, alors que nos stages de formation complémentaires sont déjà imputés par diverses hautes écoles spécialisées.

Concrètement, un étudiant de bachelor peut faire imputer six points de crédit (crédits) ETCS après avoir accompli l'école d'officiers et payé ses galons. Pendant les études de master, un commandant de compagnie ou un officier d'état-major peut faire valoir à nouveau six points et profiter ainsi doublement de cette nouvelle op-

portunité. Les sous-officiers supérieurs (fourriers et sergents-majors) reçoivent quatre crédits pendant les études de bachelor. Toutes les imputations relèvent du domaine des compétences.

La condition pour l'imputation est une qualification militaire finale avec la note 3 (bien) ainsi que la rédaction d'un travail sur les principes de conduite militaire appliqués au civil. Quant à l'HSG, elle ne doit remplir aucune obligation vis-à-vis de l'armée.

Domaine des EPF

Modification de la Loi sur les EPF du 26 septembre 2012

Au cours de la session d'automne des Chambres fédérales, le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013 à 2016 s'est trouvé au centre des délibérations. Les questions financières donnèrent lieu à beaucoup de discussions, particulièrement l'arrêté fédéral relatif au plafond de dépenses destiné au domaine des EPF pendant les années 2013 à 2016. Pour finir, un plafond de dépenses de 9583 millions de francs a été autorisé, supérieur de 103 millions de francs au montant que le Conseil fédéral avait proposé. Une preuve de confiance réjouissante envers le domaine des EPF.

Dans ce contexte, la Loi sur les EPF a également été modifiée. La modification porte, d'une part, sur l'admission aux Ecoles polytechniques fédérales (articles 16 et 16a) et, d'autre part, sur les dispositions relatives au budget, au compte et à la comptabilité (articles 35 et 35a). La modification des dispositions relatives à l'admission tient compte de la structure d'études en deux cycles (bachelor et master) adoptée dans le cadre de la réforme dite de Bologne. Elle permet par ailleurs d'introduire des limitations d'admission pour les étudiants ayant obtenu leur certificat d'accès aux études supérieures à l'étranger, en cas de manque de capacité.

Quelles sont les prestations de l'ACC en faveur des retraités?

Représentation des intérêts des membres, des cadres retraités également

L'Association des cadres de la Confédération ACC a avant tout pour objectif la sauvegarde des intérêts professionnels et économiques de ses membres. On retrouve

là, d'une part, les employé(e)s (cadres dirigeants et spécialisés) et, d'autre part, les cadres retraités. L'ACC est une partenaire sociale reconnue de la Confédération et prend part à toutes les négociations officielles portant sur des questions de politique du personnel avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances (DFF), l'Office fédéral du personnel (OFPER) et d'autres employeurs.

Dans le cadre des négociations salariales annuelles avec le Département fédéral des finances (DFF), il ne s'agit pas seulement de la compensation du renchérissement sur les salaires, d'augmentations des salaires en termes réels et d'autres améliorations pour les actifs. Il s'agit également de mesures visant au maintien du pouvoir d'achat des rentes de la Caisse fédérale de pensions.

La mise sur pied d'égalité des employé(e)s et des retraité(e)s en ce qui concerne la compensation du renchérissement est et demeure pour l'ACC un desiderata central. On n'a jamais oublié de le mentionner dans toutes les requêtes salariales de ces dernières années.

Les expériences faites ont démontré que la politique du personnel de la Confédération s'est entièrement concentré(e) sur les employé(e)s et cela depuis l'année 2005.

Les bénéficiaires de rentes ont quitté le service de la Confédération et n'intéressent plus l'employeur. Les revendications de l'ACC sans cesse formulées pour des mesures en faveur des bénéficiaires de rentes se sont heurtées jusqu'ici à un mur d'incompréhension. Celle ou celui qui s'engage pour les bénéficiaires de rentes en est réduit depuis longtemps à prêcher dans le désert.

Au cours des années 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012, les rentières et rentiers sont repartis les mains vides de la table des négociations en ce qui concerne une quelconque allocation de renchérissement.

La Caisse de pensions PUBLICA dispose de moyens devenus libres dès le moment où elle a constitué une réserve de fluctuation de 15 % au minimum. Cela signifie que le taux de couverture de la caisse de pensions doit être de 115 % au moins. C'est seulement après que les bénéficiaires de rentes peuvent demander une adaptation des rentes au renchérissement, tirée des revenus de la fortune de PUBLICA (article 32l LPers). Avec un taux de couverture de 106 % en septembre 2012, PUBLICA est encore bien éloignée de cet objectif.

Si les revenus de la fortune de la caisse de pensions sont insuffisants et en vertu de l'article 32 m de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le Conseil fédéral peut décider une *adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement.* Dans le cadre de cette prise de décision, il doit toutefois tenir compte du contexte économique général, c'est-à-dire de l'ampleur du renchérissement et de la situation des finances fédérales.

En ce qui concerne ce dernier point, il convient pourtant de constater que depuis 2006 et jusqu'à aujourd'hui, les comptes d'Etat ont sans cesse présenté des excédents. N'oublions pas également que la Confédération a pu réduire ses dettes de plus de 20 milliards de francs depuis 2005!

Comme auparavant, l'ACC ne cessera de rappeler à l'avenir également à l'employeur Confédération qu'il s'agit *d'éliminer les inégalités entre le personnel actif et les bénéficiaires de rentes.*

Offre de prestations de services et de programmes pour les seniors

L'ACC offre en outre à ses membres des prestations de services intéressantes: des primes avantageuses sur les assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT et des conditions préférentielles auprès de Zurich Connect, le canal de vente de la Zürich, société d'assurances, dans les domaines des assurances véhicule à moteur, ménage et responsabilité civile.

Le délégué aux seniors organise année après année des manifestations et visites intéressantes pour ces derniers. On trouve les invitations correspondantes dans chaque numéro de la brochure Communications ACC (pages jaunes) ainsi que sur le site *www.vkb-acc.ch.*

Entreprises de la Confédération

Nouvelle ère pour la Poste

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la nouvelle législation postale, la Poste se verra transformée en une société anonyme de droit public en 2013. Simultanément, PostFinance sera dissociée en une société anonyme soumise à la surveillance des marchés financiers.

Le 17 décembre 2010, le Parlement a approuvé la nouvelle Loi sur la Poste et la nouvelle Loi sur l'organisation de la Poste. Le Conseil fédéral a été chargé de la concrétisation de ces lois qui sont entrées en vigueur le 1er octobre 2012.

A l'occasion de sa séance du 30 août 2012, le Conseil fédéral a pris connaissance du processus de transformation de la Poste qui consiste à passer, à partir de 2013, de l'actuel établissement de droit public en une société anonyme de droit public dénommée «*La Poste Suisse SA*».

PostFinance sera externalisée en une société anonyme de droit privé. A l'avenir, PostFinance aura donc besoin d'une autorisation de l'Autorité de surveillance des marchés financiers (FINMA) pour pouvoir exercer son activité conformément aux exigences usuelles de la branche. A la fin du mois d'octobre 2011, la Poste a déposé la demande correspondante auprès de la FINMA.

Le Conseil fédéral a aussi pris connaissance de l'intention de la Poste d'externaliser, parallèlement à la transformation et à la dissociation de PostFinance, les marchés de la logistique et de la communication, respectivement le service postal universel, dans une société anonyme de droit privé intitulée provisoirement POSTE CH SA.

La Poste Suisse Sa détiendra 100 % des actions des sociétés du groupe CarPostal Suisse SA, POSTE CH SA et PostFinance SA.

Nouveau droit pour le personnel

La Loi sur l'organisation de la Poste prévoit pour le personnel de la Poste un délai transitoire de deux ans après la mise en vigueur de la loi au 1er octobre 2012. Par la suite, le personnel sera engagé selon le droit privé: Le Code des obligations (CO) prend la relève de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La convention collective de travail actuelle selon la Loi sur le personnel de la Confédération sera remplacée par une nouvelle d'après le Code des obligations. Les partenaires sociaux disposent de deux ans pour négocier une nouvelle convention collective de travail.

Remarques de l'ACC

Dans la nouvelle forme d'organisation de la Poste, les trois sociétés du groupe POSTE CH SA, CarPostal Suisse SA et PostFinance SA seront pilotées sous l'égide de La Poste Suisse SA. En tant que société anonyme, la Poste gagne en marge de manœuvre entrepreneuriale. La Poste reste totalement en main de la Confédération; ses trois sociétés du groupe demeurent entièrement en main de la Poste.

Le message du Conseil fédéral relatif à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 14 décembre 1998 met en exergue le fait que ladite loi doit constituer un toit légal commun pour tous les employeurs de la Confédération, y compris les entreprises de cette dernière. Cette représentation d'une *loi-cadre* a été abandonnée par étapes depuis l'année 2001. Ainsi, le personnel de plusieurs institutions proches de la Confédération telles que l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA, l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle et l'Institut suisse des produits thérapeutiques Swissmedic n'est plus soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Les CFF se trouvent être la seule entreprise coiffée encore par cette loi.

Interventions parlementaires

Renforcement de l'Office fédéral du personnel (OFPER) dans l'optique d'une centralisation de la politique du personnel

Motion de la Commission de gestion du Conseil national

Texte de la motion du 19 juin 2012

Le Conseil fédéral est chargé de proposer une modification des bases légales afin de fortifier la position de l'OFPER dans l'intérêt d'une politique du personnel pilotée de manière centralisée.

Prise de position du Conseil fédéral du 14 septembre 2012

Le Conseil fédéral reconnaît le bien-fondé de la demande de la Commission de gestion du Conseil national. Une politique du personnel cohérente ne peut être mise en œuvre que s'il existe un organe central doté d'importantes compétences et collaborant étroitement avec les départements et les unités administratives. Le Conseil fédéral estime nécessaire d'intervenir dans le domaine des systèmes informatiques utilisés par les ressources humaines (RH). C'est pourquoi, il va répondre à la demande de la motion en renforçant les compétences de l'OFPER en la matière dans le cadre de la prochaine révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Il s'agit d'accroître l'efficience et de diminuer les coûts de la gestion du personnel au sein de l'administration fédérale.

Proposition du Conseil fédéral du 14 septembre 2012:

Le Conseil fédéral propose d'accepter la motion.

Répartition des tâches en matière de personnel au sein de la Confédération et des Départements

Postulat de le Commission de gestion du Conseil national

Texte du postulat du 19 juin 2012

Le Conseil fédéral est chargé d'établir un rapport au sujet du potentiel d'optimisation des processus RH au sein de la Confédération et des départements – notamment en relation avec les différences dans la répartition hiérarchique des tâches – en se fondant sur une analyse de l'efficacité des processus et des prestations.

Prise de position du Conseil fédéral du 5 septembre 2012

Le Conseil fédéral partage l'avis de la Commission de gestion (CdG) selon lequel il faut organiser les processus au niveau hiérarchique qui convient. Il estime néanmoins *qu'il est inadéquat et donc peu pertinent d'uniformiser dans toute l'administration fédérale la répartition hiérarchique des tâches.* Il convient au contraire de prendre en considération des critères tels que les dimensions, l'organisation ou la structure des départements. En effet, ces critères influencent et modifient l'exécution opérationnelle de tâches identiques.

Par exemple, l'organisation des processus appliqués par les ressources humaines (processus RH) au sein de départements ou d'unités administratives qui disposent de sites tant en Suisse qu'à l'étranger, comme le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) ou l'Administration fédérale des douanes (AFD), n'est pas la même qu'au sein des départements implantés seulement en Suisse et qui déploient leur activité uniquement sur le territoire national. En outre, les ressources humaines qui s'occupent de catégories de personnel particulières telles que le personnel local et le personnel domestique du DFAE ainsi que les militaires de carrière du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) doivent faire face à des exigences spécifiques (liées, par exemple, à la langue, à la nationalité, aux usages locaux ou aux conditions-cadres légales).

L'harmonisation des processus RH réalisée dans le cadre de la réforme de l'administration fédérale 05/07 a permis d'accomplir un pas important en direction de l'optimisation des processus. Conjointement avec la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015, cette réforme définit les grandes lignes de l'activité des ressources humaines. La mise en œuvre de ces documents nécessite cependant la prise en considération des particularités de chaque département et de ses unités administratives. La répartition des tâches entre échelons hiérarchiques et entre services peut donc différer selon les départements et les unités administratives concernés.

Il va de soi que toute amélioration possible doit être réalisée sans attendre. C'est pourquoi, les départements et l'Office fédéral du personnel (OFPER) procèdent régulièrement à une analyse des tâches et des processus et se livrent des adaptations lorsque cela s'avère nécessaire.

Proposition du Conseil fédéral du 5 septembre 2012:

Le Conseil fédéral propose le rejet du postulat.

Moratoire sur la fermeture des consulats

Motion du conseiller national Rino Büchel (UDC/SG)

Texte de la motion du 14 juin 2012

Le Conseil fédéral est chargé de stopper toute nouvelle fermeture de services consulaires jusqu'à la fin de la législature en cours. Il faut repenser la réorganisation et la «régionalisation» des services consulaires.

Prise de position du Conseil fédéral du 22 août 2012

La réorganisation du réseau extérieur suisse, conséquence du réexamen des tâches ordonné par le Parlement, a pour but de réaliser des économies et d'augmenter les synergies et l'efficacité, afin que le réseau des représentations suisses à l'étranger réponde aux nouveaux besoins et exigences, dans le respect des axes stratégiques adoptés par le Conseil fédéral le 2 mars 2012. Dans le cadre de cette réorganisation, les prestations consulaires assurées dans certains pays (notamment le suivi des citoyens suisses) seront regroupées dans des centres consulaires régionaux aux compétences transfrontalières. La plupart de ces centres consulaires se trouvent en Europe.

Cette réorganisation ne s'accompagne pas d'une détérioration de la qualité des prestations proposées aux ressortissants suisses. Les distances d'accès parfois plus longues sont compensées par des services plus professionnels et plus modernes.

Ainsi et depuis le début de l'année 2011, une helpline de la Direction consulaire a été mise en fonction pour répondre de manière compétente aux questions des Suisses de l'étranger sur l'ensemble des services consulaires. Depuis le 1er mai 2012, cette helpline est joignable 24 heures sur 24 et 365 jours par an. De plus, pour obtenir un nouveau passeport, les ressortissants suisses expatriés ne sont plus obligés d'enregistrer leurs données biométriques auprès de la représentation compétente pour leur lieu de domicile. Depuis l'année dernière, ils peuvent s'acquitter de cette formalité auprès de n'importe quelle représentation ou dans tous les bureaux des passeports cantonaux de la Suisse, à la faveur d'un séjour de vacances, par exemple.

En outre et depuis une année, le DFAE a également mis sur pied des consulats itinérants qui permettent de traiter les demandes de documents d'identité, d'enregistrer des données biométriques et d'assurer un service de proximité dans les endroits où il n'existe ni services consulaires, ni représentations suisses. Par ailleurs, presque toutes les affaires consulaires peuvent être réglées aujourd'hui par courrier électronique, téléphone ou courrier postal. Le demandeur ne doit que rarement se présenter en personne à la représentation.

La régionalisation des services consulaires n'a eu pratiquement aucune répercussion sur la défense des intérêts diplomatiques. Les effectifs de personnel employés et les ressources disponibles sont restés constants dans ce domaine. Dans ce contexte, aucune ambassade n'a été fermée et les activités de défense des intérêts politiques et économiques dans les pays de l'Union européenne (UE), qui ont pour la Suisse une importance de premier plan, n'ont subi aucune modification.

Dans l'ensemble, on peut même dire que la Suisse a pu renforcer sa présence, puisque les fonds dégagés par la réorganisation ont permis de développer les représentations existantes (Brésil, Chine, Inde, Afrique du Sud, région du Golfe) et d'en ouvrir d'autres dans des points stratégiques pour l'économie suisse (Qatar, Inde, Myanmar).

Le réseau des représentations suisses à l'étranger fait l'objet d'une évaluation constante par le DFAE. La réorganisation approfondie du réseau extérieur se terminera en 2014. En fonction de l'évolution des finances fédérales, il se peut que dans le courant de la législature actuelle, d'autres adaptations minimes du réseau extérieur soient nécessaires, afin de répondre aux besoins dans le respect des priorités de la stratégie de politique extérieure.

Proposition du Conseil fédéral du 22 août 2012:

Le Conseil fédéral propose le rejet de la motion.

L'ACC en bref

But et activité

Fondée en 1948, l'Association des cadres de la Confédération (ACC) a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres, de favoriser la coopération et d'entretenir les contacts personnels. En outre, elle offre à ses membres des prestations de services avantageuses.

L'ACC constitue une communauté d'intérêts libre et autonome de cadres dirigeants et spécialisés. Elle prend part à toutes les négociations officielles relatives à des questions de politique du personnel avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances (DFF), l'Office fédéral du personnel (OFPER), la Caisse fédérale de pensions PUBLICA ainsi qu'avec les Ecoles polytechniques fédérales (EPF).

Domaine d'organisation

Cadres dirigeants et spécialisés (depuis la classe de traitement 18 de la Confédération) et du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 9) ainsi qu'à conditions comparables, des personnes travaillant dans une entreprise avec participation de la Confédération (par exemple, les CFF, la Poste, Swisscom SA et RUAG).

Structure, effectif des membres

Au sein de l'association, les membres de la région Zurich/Suisse orientale, les collaboratrices et collaborateurs de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), les cadres militaires de carrière, les officiers du Corps des gardes-frontière (Cgfr) ainsi que les instructrices et les instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) forment leur propre section.

Effectif des membres: quelque 4'000.

L'ACC est une organisation de milice. Le comité directeur et le comité central travaillent à titre bénévole. Ils sont soutenus par l'office gérant.

Information des membres

- Constamment par l'entremise d'Internet *www.vkb-acc.ch,* menu «Actualités»;
- tous les trimestres en français et en allemand par la parution de la brochure «Communications ACC»;
- par l'assemblée annuelle des membres;
- par les manifestations des sections.

Prestations accessoires

- Assurance protection juridique (droit du travail) pour tous les membres actifs de l'ACC.
- Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (limite d'âge 70 ans). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch.* Les nouveaux adhérents le reçoivent automatiquement avec les documents reçus lors de leur adhésion.
- Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la «Zürich», société d'assurance dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée.
  Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 0800 heures à 2000 heures.
- Assurances protection juridique dans le domaine privé auprès de AXA-ARAG à des conditions avantageuses. Le formulaire de demande peut être obtenu

par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch.*

– Cartes de crédit UBS VISA et MASTERCARD à des conditions préférentielles. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 70.–, retraités Fr. 35.–.

Annonce de mutations, commande de matériel de propagande/recrutement

– Les mutations (adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, départ, démission) doivent être communiquées s.v.p. à temps à l'office gérant de l'ACC (adresse en page 2).
  Démission de l'ACC: veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages qui leur sont liés (par exemple, CPT, Zurich Connect, etc.).
– La documentation pour le recrutement de nouveaux membres est envoyée directement par l'office gérant de l'ACC à l'adresse que vous avez indiquée.

Contacts avec l'ACC: voir page 2.

20% de bonus Eco: faites des économies de carburant et profitez avec Zurich Connect

Nos voitures consomment moins d'énergie grâce à des techniques de propulsion innovantes et dans l'air du temps. Zurich Connect, partenaire assurance de longue date de l'ACC, encourage les techniques de propulsion alternatives et propose à tous les membres de l'ACC 20% de bonus Eco pour toute souscription d'une assurance pour un véhicule économe en énergie et ne fonctionnant pas exclusivement à l'essence ou au diesel.

Vous êtes sur le point d'acheter une voiture? Vous envisagez d'acheter une voiture fonctionnant à propulsion alternative? Ou bien vous avez déjà choisi une voiture combinant moteur à combustion conventionnel et carburant alternatif? Vous n'êtes pas le seul. Les voitures à propulsions innovantes et économiques sont dans l'air du temps depuis longtemps. En effet, les propulsions alternatives peuvent aider à réduire la dépendance aux carburants fossiles et les émissions nettes de CO_2. Zurich Connect, le numéro 1 des assurances en ligne de Suisse, encourage les voitures à propulsion alternative qui permettent d'économiser du carburant. C'est pour cette raison que nous vous faisons bénéficier, en tant que membre de l'ACC, de 20% de bonus Eco sur la prime (responsabilité civile et casco) pour toute souscription d'une assurance automobile pour un véhicule fonctionnant à l'électricité, au bi-fuel (essence et GPL), à l'éthanol, au GPL ou hybride.

Zurich Connect – le n°1 de l'assurance en ligne

Zurich Connect, assurance en ligne leader en Suisse, offre des prestations d'assurance étendues et un excellent service des sinistres à des prix très attractifs. Un partenariat fructueux unit l'ACC à Zurich Connect depuis de nombreuses années. En tant que membre de l'ACC, vous bénéficiez de conditions particulières, donc de primes encore plus avantageuses.

Vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich Connect à l'adresse www.zurichconnect.ch/partnerfirmen. Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée. Pour ce faire, vous aurez besoin des données de connexion suivantes:

ID: vkb-acc
Mot de passe: cadres

Vous pouvez aussi demander une offre sans engagement au 0848 807 810. Ce numéro est exclusivement réservé aux membres de l'ACC. Le centre clientèle de Zurich Connect est ouvert en continu du lundi au vendredi de 8h00 à 17h30.