Communication périodique N° 4 2004/2005

ASSOCIATION DES CADRES
DE LA CONFÉDÉRATION

Avril 2005
Case postale, 3000 Berne 7
Compte de chèques postaux 30-20530-1
Paraît quatre fois par an
en français et en allemand

Comité central 2004/2005

Président central:
Peter Büttiker, avocat, DDPS

Vice-président:
Martin Bolliger, ing. dipl. ETH, DETEC

Secrétaire général et caissier central:
Peter Ritschard, CFF, retraité

Secrétaire générale suppléante:
Odile Frehring, lic. ès lettres, MAP, DFJP

Rédacteur:
Christian Furrer, dr en droit, DETEC

Membres invités du Bureau:
Hans Jung, dr sc. techn., EPFZ

Assesseurs:
Thomas Kolly, DFAE
Angelo Rabiolo, lic. HEC, DFI
Kurt Stampfli, dr en droit, DFI
Jacob Gut, prof., dr sc. techn., EPFZ
Hildegard Weber, DDPS
Bruno Häberli, Cadres prof. mil., DDPS
Walter Schweizer, ing. dipl. ETS, DDPS
Pius Berni, DFF
Markus Hubeli, DFF
Peter Glättli, ing. dipl. EPF, Swisscom
Alois Kissling, Swisscom retraité
Beat Jung, avocat, retr.

Liaison avec les sections:

Section de Zurich:	Prof. J. Gut
Section of. carr.:	Bruno Häberli
Section of. CGF:	W. Schweizer
Section CASC:	P. Glättli
	A. Kissling
Section AIOFPC:	Hildegard Weber, DDPS
Section OGF:	Markus Hubeli, DFF

Liaison avec l'Association des cadres des transports publics:
Daniel Wassmer, CFF

Membre de la Commission de la Caisse:
Piero Cereghetti, dipl. sc. nat. EPFZ

Administration:
Susanna Bolliger

Tél.:	031/921 68 26
Fax:	031/921 68 48
	9-11 / 14-16 h
e-mail:	vkb@bluewin.ch
Internet:	www.vkb-acc.ch

Contacts ACC

Pour toute question éventuelle ou suggestion, vous pouvez vous adresser aux personnes suivantes ou au secrétariat:

- *Membres de la Direction ou du Comité central:*

  Voir page 1 prénom.nom@vkb-acc.ch

- *Agents de liaison ACC dans l'Administration publique:*

Bütikofer Humbel Angela	DFJP-fedpol	ursula.buetikofer@fedpol.admin.ch
Pulver Jürg	DFJP-BAPol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	DDPS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	DDPS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Wyssbrod Urs	DDPS-LBA	urs.wyssbrod@babhe.admin.ch
Moll Heinz	DDPS	heinz.moll@gst.admin.ch
Beyeler Martin	DFF-CDF	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	DFF-BLW	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	DETEC-SG	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	DETEC-Buwal	daniel.lehmann@buwal.admin.ch
Thalmann Philippe	ETH Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch

- *Liaison Sections*

  Veuillez consulter notre site Internet www.vkb-acc.ch

- *Secrétariat ACC:*

  Susanna Bolliger office@vkb-acc.ch

Dans ce numéro

	Page
Partenariat social en danger	7
Caisse fédérale de pensions PUBLICA en point de mire	8
Caisses de pensions. Situation tendue	11
Domaine des EPF. Reprise de biens immobiliers de la Confédération	12
Entreprises de la Confédération	12
Interventions parlementaires	13
• Personnel de la Confédération. Politique salariale plus stricte	13
• Procédure d'admission dans les EPF	15
• Suppression d'emplois au DDPS	18
Entre nous	21
• Œuvrer en faveur de l'ACC	21
• Notre site Internet: www.vkb-acc.ch	22
• Acquisition de nouveaux membres	23
Rapport gestion 2004	23
1. Introduction	23
2. Objets spécifiques	25
2.1 Législation sur le personnel de la Confédération	25
2.2 Caisse de pensions de la Confédération	28
2.3 PUBLICA: révision de la loi CFP	30
2.4 Mesures salariales 2005	34
2.5 Programmes d'allégement et suppression de postes	36
2.6 Réformes dans l'Administration et l'Armée	39
2.7 Comité de suivi des partenaires sociaux (BAS)	43
2.8 Ecoles polytechniques fédérales	44
3. Sections	52
3.1 Section Zurich	52
3.2 Section Cadres militaires de carrière	53
3.3 Section AIOFPC	55
3.4 Section Officiers des gardes-frontière	56
3.5 Section Cader Association of Swisscom (CASC)	57

4. Assemblée des membres, Comité central et administration 58
4.1 Assemblée des membres 2004 58
4.2 Comité central, Direction et administration 58
5. Finances 59
6. Prestations 60
7. Activités internationales 60
7.1 Confédération Européenne des Syndicats indépendants 60
7.2 Union des Syndicats du Secteur Public (USSP) 61

L'ACC en bref 61

Züritel: L'assurance mobilier et responsabilité civile privée 63

Partenariat social en danger

La loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers), du 24 mars 2000, a inscrit à l'art. 33 le partenariat social au sein de la Confédération et a réglé les modalités à cet effet. Ainsi, les employeurs mènent des négociations avec les organisations du personnel. Celui qui négocie, conclut aussi des conventions. Des principes similaires sont applicables aux entreprises de la Confédération, à savoir les CFF, la Poste, Swisscom et RUAG. Au sein de l'Adminstration fédérale, c'est en premier lieu le Département fédéral des finances (avec l'Office fédéral du personnel) qui est compétent pour les négociations avec les associations du personnel. Néanmoins, les compétences en matière de négociations du Conseil fédéral sont relativisées par le fait que le budget voté par le Parlement prime.

En août 2004, les partenaires sociaux sont convenus avec le Conseil fédéral d'un train de mesures, en plus des mesures salariales, concernant la prévoyance professionnelle. Ces mesures devraient permettre pour les deux parties davantage de clarté et de transparence. Lors des délibérations relatives au budget 2005 au Conseil national, le Conseiller fédéral Merz a défendu de façon résolue et avec succès les résultats des négociations obtenus avec les associations. Des propositions de l'UDC ont pu être évitées.

De nouveaux sacrifices pour le personnel de la Confédération?

En 2004, pour la première fois dans l'histoire de l'Administration fédérale, moins de personnel a été engagé. Le nombre des postes a été réduit de 1,8 %. Cette réduction va se prolonger jusqu'en 2011. Les comptes d'Etat 2004 clôturent avec un déficit de 1,7 milliards de francs, soit en dessous des 3,5 milliards qui avaient été budgétés.

En dépit de cette évolution favorable, la Commission du Conseil des Etats a recommandé, en date du 7 février, de procéder dans le cadre du programme d'allégement budgétaire, à des coupes supplémentaires (de 50 millions de francs pas an) pour le personnel de la Confédération. Le 10 mars, le programme d'allégement budgétaire 2004 a été examiné par le Conseil des Etats. Au nom de la commission, les Conseillers d'Etat Brändli (UDC/GR) et Lauri (UDC/BE) ont précisé que ces économies n'entraient pas dans le cadre des réductions de postes. En revanche, ce qui est visé, ce sont les économies au niveau condition de travail, c'est-à-dire des salaires. Les économies doivent être réalisées au moyen de la modification de la législation sur le personnel. Le Conseiller aux Etats Gentil (PS/JU) a demandé le rejet de la proposition de la commission, parce qu'elle portait atteinte aux conventions passées entre les partenaires sociaux. De même, le Conseiller fédéral Merz a exprimé des ré-

serves sur la procédure prévue. Par 27 voix contre 7, le Conseil des Etats a quand même approuvé la proposition. Des économies de l'ordre de 30 millions en 2007 et de 40 millions en 2008 seront prévues au titre de la réforme de l'Administration.

Train de mesures remis en question

La décision du Conseil des Etats a remis en question non seulement la convention d'août 2004, mais également la signification des négociations avec les partenaires sociaux. La fiabilité du Conseil fédéral en tant que partenaire de négociations est remise en jeu. Quant au fond, la décision vise l'art. 39 LPers sur l'évolution du salaire. Pour le Conseil des Etats, il s'agit de ralentir la progression annuelle des salaires de 3 % (pour une évaluation A). Une autre atteinte au salaire est due au Groupe UDC qui a lancé la motion Kunz. Ainsi, à partir d'un salaire de 120'000 par an (classe de traitement 23), les salaires des collaborateurs devraient être gelés. L'ACC s'opposera à ces atteintes relatives aux salaires du personnel de la Confédération.

Caisse fédérale de pensions PUBLICA en point de mire

Train de mesures d'août 2004

Le 17 août 2004, les associations du personnel ont rencontré le Conseiller fédéral Merz. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un train de mesures portant, outre les mesures salariales pour les années à venir, sur le futur du 2e pilier. En date du 18 août, le Conseil fédéral a approuvé ce train de mesures.

Dans le domaine du 2e pilier, le passage de la primauté actuelle des prestations à la primauté des cotisations a été forcé. L'objectif visé est de pouvoir appliquer vers la fin 2006 le changement de primauté à l'Administration fédérale. *La primauté des cotisations ne devrait pas entraîner de dégradations substantielles par rapport à la primauté des prestations.* Les conditions actuelles pour une retraite anticipée volontaire devraient être conservées jusqu'au passage à la primauté des cotisations.

Les associations du personnel ont lié leur approbation de ces mesures à certaines assurances qui ont été faites de la part de la Confédération. Ainsi, elles ont insisté pour que *les conditions de travail des employés de la Confédération n'empirent pas encore davantage à court terme.* En revanche, les asso-

ciations du personnel ont été prêtes à participer de façon constructive au changement rapide de primauté dans le cadre de la Caisse de pensions PUBLICA.

Approbation à certaines conditions

Le 17 août 2004, les associations du personnel ont approuvé le principe du changement de primauté. Elles sont parties du fait que les principes convenus le 19 décembre 2003 avec le DFF seraient respectés. Ces principes étaient les suivants:

- Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations n'est pas lié à *un mandat visant à réaliser des économies.*
- Le *niveau actuel des prestations* doit être conservé.
- Le niveau des prestations d'assurance correspondent à *celui des entreprises modernes et des administrations publiques.*
- Les prestations sont financées par *les cotisations employeur/employés et par les résultats de la fortune.*
- La *retraite* à la carte est possible dès 59 ans. Les cotisations de l'employeur et de l'employé sont constitutives de la rente jusqu'au moment du départ. Des prestations vieillesse comparables au niveau actuel des prestations doivent en principe être atteintes avant l'âge de 65 ans révolus.
- Dans le cadre du changement de primauté, *un départ à la retraite progressif* doit être possible sans réduction des prestations.

Décisions préalables du 19 janvier 2005

Le 19 janvier 2005, le Conseil fédéral a pris des décisions préalables concernant la révision totale de la loi fédérale sur la caisse de pensions (Loi CFP). Il a réglementé les conditions du passage à la primauté des cotisations et a fixé les modalités d'assainissement de PUBLICA. (Cf. chif. 2.3 du rapport annuel 2004 dans le présent numéro). En particulier le début de l'assurance doit être relevé à 25 ans et l'âge de la retraite technique à 65 ans. Cela signifie que les assurés pourront percevoir une rente intégrale après 40 années de cotisation et uniquement à 65 ans révolus (en lieu et place des 62 ans à l'heure actuelle). Une retraite anticipée entre 60 et 65 ans est possible, mais les réductions de rentes se sont aggravées et les rentes transitoires doivent être financées par l'employé.

Le risque d'un découvert futur de la Caisse de pensions est atténué par *la diminution du taux d'intérêt technique de 4,0 à 3,5 %.* Cette diminution permet d'augmenter le capital de couverture. La Caisse de pensions PUBLICA atteste d'une couverture de 28 milliards de francs. Toutefois, les experts estiment

qu'une réduction d'un demi pour cent entraîne une augmentation des obligations par rapport aux assurés actifs de 9 à 10 %. Cela signifie que les cotisations doivent être augmentées. Par rapport aux bénéficiaires de rentes, la diminution dudit taux d'intérêt d'un demi pour cent génère une augmentation des obligations de presque 4 à 5 %.

Bon nombre d'interrogations

Les décisions préalables du Conseil fédéral du 19 janvier 2005 laissent bon nombre de questions ouvertes. Les réglementations transitoires permettront-elles de maintenir la possibilité d'une retraite anticipée en raison de suppression d'emplois ? Qui prendra en charge les frais de l'augmentation du capital de couverture des retraités ? Les principes convenus dans la déclaration d'intentions commune du 19 décembre 2003 seront-ils respectés dans le cadre changement de primauté ?

Exigences des associations du personnel

Au vu de ce qui précède, il est évident que *la révision totale de la loi sur la CFP* est liée à des *dégradations significatives des prestations* d'une part, et à *des augmentations des cotisations* d'autre part. Le 22 février, les associations du personnel ont rappelé au Conseiller fédéral Merz l'existence de la *déclaration d'intentions commune* et elles lui ont présenté leurs exigences. Le financement de *l'effectif des anciennes retraites* ne doit pas aller à la charge des assurés actifs et de PUBLICA. Il conviendrait de créer pour les retraités une propre caisse qui serait affiliée à PUBLICA. Les prestations des retraités doivent être garanties par la Confédération. Ainsi, il serait souhaitable de prévoir une réglementation transitoire visant à permettre un départ à la retraite à la carte en fonction du droit actuellement en vigueur au jusqu'en 2011 (suppression d'emploi au sein du DDPS). La retraite anticipée volontaire doit continuer, comme par le passé, d'être possible.

Décision reportée

Dans la perspective du changement de primauté au 1er janvier 2007, le Conseil fédéral avait l'intention d'adopter le message au cours du premier trimestre de 2005. Les travaux préalables fournis par l'Office fédéral du personnel ont été exécutés depuis novembre 2004 à une allure plus que rapide. Après le 19 janvier 2005, le ministre des finances ne disposait plus de temps pour un entretien avec les associations du personnel. Dans l'intervalle, la décision relative au message a été reportée car différentes questions devaient être encore examinées de façon approfondie. De plus, il se peut que l'assainissement de la caisse de pensions des CFF et de celle de la Poste joue un

rôle, assainissement qui est encore à l'examen par la Confédération. Ainsi, un changement de primauté au 1er janvier 2007 n'est plus réalisable. En effet, le Parlement devra dès l'automne de cette année se pencher sur la révision totale de la loi sur la Caisse de pensions, examen qui sera complexe au vu de la matière. Enfin, la Caisse de pensions PUBLICA effectuera le passage des relations de prévoyance dans le nouveau droit. Lors de ce transfert, la minutie primera la vitesse, car un faux départ avec 20 000 certificats d'assurance erronés, comme cela avait eu lieu le 1er juin 2003, ne doit en aucun cas se reproduire, si l'on entend assurer une sécurité du droit et conserver la confiance des assurés.

Caisses de pensions. Situation tendue

Rendements 2004 tout juste suffisants

Les caisses de pensions suisses ont atteint en 2004 un taux de rendement de 4,2 % par leurs titres. D'après l'Association des caisses de pensions suisses, ce résultat est tout juste suffisant. En 2003, les taux de rendement se montaient à 9,5 % et en 2002, la perte se chiffrait à 10,3 %. Dans la partie obligatoire, les caisses de pensions doivent garantir un taux d'intérêt minimum de 2,25 %. En outre, elles doivent couvrir leurs frais administratifs se montant à 1 %. La situation des caisses de pensions demeure tendue, étant donné que les rendements ne suffisent pas pour l'augmentation de réserves de fluctuation.

Caisse de pensions des CFF dans l'urgence

La caisse de pensions des CFF atteste pour 2004 d'un découvert de 2,3 milliards de francs. Le degré de couverture était à la fin de 2004 à 83,4 %. Les rendements sur les résultats du capital se montaient à 3,94 %. La fortune de la caisse de pensions des CFF était de 11,6 milliards de francs. Pour les prestations fournies dans le cadre des retraites, les CFF ont utilisé 855 millions de francs. Les résultats du capital se sont montés à 427 millions et les cotisations à 366 millions. La caisse compte 28 000 actifs et 30 000 retraités. Un assainissement du bilan sera impossible sans l'aide de la Confédération.

Domaine des EPF. Reprise de biens immobiliers de la Confédération

Dans le cadre du programme d'allégement budgétaire de 2004, du 22 décembre 2004, le Conseil fédéral a proposé que les biens immobiliers du domaine des EPF, actuellement la propriété de la Confédération, deviennent la propriété des EPF et des laboratoires de recherche. Cette mesure demande une révision de la loi sur les EPF. La transmission de biens immobiliers permettra une gestion souple de ces biens et d'équilibrer le portefeuille immobilier par l'achat et la vente d'objets. Les EPF et les laboratoires de recherche ont ainsi la possibilité d'utiliser de façon souple les montants de financement pour des investissements, la formation, la recherche et l'exploitation. Néanmoins, le maintien de la mission centrale et de la fonction devront continuer d'être assurés. Les biens immobiliers seront transférés à leur valeur réelle, qui se monte aujourd'hui de 5 à 7,5 milliards de francs. Par ce transfert, le capital propre dans les bilans des EPF et des laboratoires de recherche sera constitué en fonction du montant de la valeur au moment du transfert.

Étant donné que ni le domaine de EPF, ni le Conseil des EPF ne sont dotés d'une personnalité juridique, seuls les EPF et les laboratoires de recherche peuvent devenir propriétaires des terrains. Les terrains qui sont déjà en possession des institutions du domaine des EPF et qui sont gérés par le Conseil des EPF en tant qu'instance professionnelle de construction seront transférés. Le transfert des biens immobiliers de la Confédération aux institutions du domaine des EPF est exonéré d'impôts et n'entraîne donc pas de conséquences fiscales. De même, la nouvelle répartition au sein du domaine des EPF a lieu sans taxe et sans charge fiscale.

Le 10 mars, le Conseil des Etats a adopté par 18 voix contre 17 la modification de la loi sur les EPF.

Entreprises de la Confédération

Swisscom: d'autres suppressions d'emplois

Belgacom et Swisscom Fixnet seront réunis en un Joint Venture. Ce Joint Venture permet de renforcer la concurrence sur le marché international Wholesale et d'utiliser de façon ciblée les synergies. Cette nouvelle société sera basée à Bruxelles. Belgacom SA aura 72 % et Swisscom Fixnet SA 28 %. Elle offrira aux collaborateurs de Swisscom des possibilités d'emploi. Toutefois,

sur les 124 postes supprimés en Suisse dans les trois prochaines années environ 100 seront perdus. Les personnes concernées profiteront du plan social bien aménagé de Swisscom.

Interventions parlementaires

Personnel de la Confédération. Pour une politique salariale plus stricte

Motion du conseil national Josef Kunz (UDC/LU)

Texte deposé

Le Conseil fédéral est chargé de modifier la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) de manière que des augmentations de salaire et la compensation du renchérissement ne soient accordées que sur un montant de 120'000 francs au plus. Les adaptations de la législation concernent plus particulièrement les art. 15 et 16 LPers et 40 OPers.

Développement

Dans la conjoncture actuelle surtout, les privilèges des employés de la Confédération ne correspondent plus aux conditions qui règnent dans le secteur privé, où il n'est plus du tout d'usage de compenser automatiquement le renchérissement. Les cantons et les communes respectent de moins en moins cette tradition qu'ils adaptent aux réalités économiques actuelles. Néanmoins, pour conserver un certain attrait aux emplois fédéraux, on ne renoncera aux augmentations de salaire et à la compensation du renchérissement qu'à partir d'une rémunération dépassant 120 000 francs, ce qui représente un montant largement supérieur au revenu moyen de la population suisse. Une telle mesure est socialement défendable, voire socialement souhaitable en regard des impératifs actuels en matière de politique financière: les augmentations de salaire et la compensation du renchérissement ne sont pas sociales alors même qu'à masse salariale constante, des employés sont licenciés pour que des collègues bénéficient d'une augmentaion de salaire. De plus, la population ne comprend pas que des compléments aussi élevés viennent s'ajouter à des salaires déjà supérieurs à la moyenne.

Pour ces raisons, on peut donc se limiter à verser des augmentations de salaire et une compensation du renchérissement sur la part de la rémunération dépassant 120 000 francs au plus. Comme il est d'usage dans le secteur

privé, les employés de la Confédération contribueront également à l'assainissement de leur entreprise.

Avis du Conseil fédéral du 11 mars 2005

La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) règlent les conditions de travail des collaborateurs de l'administration fédérale depuis le 1er janvier 2002. L'art. 15 LPers traite de la fixation du salaire, tandis que les art. 39 et 40 OPers servent de base au développement et à l'adaptation du salaire.

Le salaire du personnel fédéral ne fait pas l'objet d'une augmentation automatique; il dépend d'une évaluation fondée sur les prestations fournies. Conformément à l'art. 39 OPers, le salaire peut évoluer jusqu'au montant maximal prévu pour la fonction considérée. Supprimer l'évolution du salaire pour les collaborateurs dont le revenu annuel est de 120 000 francs et plus reviendrait à renoncer à la possibilité de récompenser les bonnes prestations fournies par ces collaborateurs. Une telle mesure aurait pour conséquence de faire stagner à 120 000 francs le salaire d'employés assumant des tâches et des responsabilités diverses.

Cela affecterait sensiblement l'équité salariale au sein de l'administration fédérale et la motivation des personnes concernées. Or, pour assurer l'exécution de ses tâches, l'administration fédérale a besoin de collaborateurs motivés et flexibles, à même d'accomplir leur travail avec engagement, y compris en période de restructurations et de suppressions d'emplois. L'attrait de l'administration fédérale en tant qu'employeur diminuerait, en particulier pour les cadres spécialisés et expérimentés, si l'évolution du salaire s'interrompait à partir d'un revenu de 120 000 francs.

En approuvant l'ordonnance du 10 décembre 2004 concernant les allocations uniques versées au personnel de la Confédération en 2005 et en 2006, le Conseil fédéral a décidé de renoncer à la compensation du renchérissement au cours des deux années en question. Au lieu d'une augmentation durable des salaires fondée sur le renchérissement, le personnel fédéral recevra une allocation unique, dont le montant sera fonction des crédits accordés par le Parlement pour les mesures salariales, après consultation des associations de personnel. S'il est vrai qu'on ne parle presque plus de la compensation du renchérissement dans le secteur privé, celui-ci accorde tout de même des hausses de salaires annuelles qui dépassent bien souvent le taux de renchérissement.

La comparaison salariale demandée par la motion 03.3336 – Différence de salaire entre les secteurs privé et public – permettra d'évaluer la situation sa-

lariale de l'administration par rapport au secteur privé. Cette comparaison prendra également en considération des éléments tels que l'expérience professionnelle et la prestation de travail, mais aussi l'octroi de prestations complémentaires tels que le remboursement de frais ou les avantages en matière d'assurances accessoires.

Interrompre l'évolution salariale à partir d'un revenu annuel de 120 000 francs n'est pas justifié du point de vue de la politique du personnel. Les économies résultant d'une suppression des augmentations de salaire précitées seraient nettement inférieures aux coûts d'opportunité engendrés par la diminution de la compétitivité de l'administration fédérale sur le marché du travail et la baisse de la motivation des collaborateurs. La suppression de la compensation automatique du renchérissement, quant à elle, a déjà été arrêtée dans l'ordonnance du 10 décembre 2004.

Parallèlement à la réforme de l'administration fédérale en cours, le Conseil fédéral examinera la question de la politique de recrutement et de la politique salariale dans le cadre du traitement global de la législation en matière de personnel.

Déclaration du Conseil fédéral 11 mars 2005

Le Conseil fédéral de rejeter la motion.

Procédure d'admission dans les EPF

Interpellation du Conseil National Hans Widmer (PS/LU)
Texte de l'interpellation du 9 décembre 2004

La presse a rapporté qu'Alexander Zehnder, le nouveau président du Conseil des écoles polytechniques fédérales (EPF), exigeait que les deux EPF aient le droit de sélectionner leurs étudiants de manière active, sur la base d'entretiens.

Toujours selon la presse, il semble également que le compromis conclu par la Conférence universitaire suisse, qui permet aux titulaires d'un bachelor d'accéder librement à la filière du master au minimum, représente pour M. Zehnder tout au plus une solution provisoire.

Je pose donc les questions suivantes au Conseil fédéral:

1. Quelle est sa position face à la volonté des EPF de se réserver le droit de sélectionner elle-mêmes leurs édudiants à l'avenir?
2. Le président du Conseil des EPF s'est-il entendu avec les instances politiques suppérieures à propos de cette déclaration? Ou le Conseil fédéral est-il plutôt d'avis qu'il faut maintenir la réglementation actuelle, qui a fait ses preuves en garantissant à tous les titulaires d'une maturité fédérale le droit d'accéder aux études de premier cycle (bachelor) d'une EPF sans autre condition?

3. Le Conseil fédéral ne craint-il pas que la maturité perde de sa valeur si elle ne suffit plus à l'admission dans les EPF et que d'autres critères deviennent décisifs pour pouvoir entrer dans les hautes écoles fédérales?
4. Le Conseil fédéral est-il également d'avis que les études de master ne doivent pas avoir pour vocation principale d'attirer le plus grand nombre d'étudiants étrangers, et que les EPF sont, elles aussi, tenues de mettre en place les conditions nécessaires pour qu'une majorité d'étudiants suisses puissent obtenir un diplôme dans ces filières?
5. Le Conseil fédéral ne pense-t-il pas qu'il est gênant que les administrations politiques à la tête de notre pays soient aussi publiquement mises au pied du mur par les déclarations de fonctionnaires et d'instances qui leur sont assujettis?

Sans développement

Réponse du Conseil fédéral

L'admission aux études dans les EPF est clairement réglementée, que ce soit pour l'entrée en première année d'études ou pour le passage des études de bachelor aux études de master. En vertu de l'art. 16, al. 1 de la loi sur les EPF, est admis comme étudiant au premier semestre quiconque est titulaire d'un certificat fédéral de maturité ou d'un certificat de maturité reconnu par la Confédération ou encore d'un certificat équivalent, d'un autre diplôme reconnu par la direction de l'école ou d'un diplôme délivré par une haute école spécialisée suisse, ou quiconque a réussi un examen d'admission.

L'admission aux études de master, dans les EPF comme dans les universités cantonales, est régie par les directives de Bologne de la Conférence universitaire suisse (CUS) du 4 décembre 2003. Celles-ci se fondent sur la convention du 14 décembre 2000 entre la Confédération et les cantons universitaires sur la coopération dans le domaine des hautes écoles universitaires, qui stipule à l'art. 6, al. 1, let. a, que la CUS édicte des directives sur la durée normale des études et la reconnaissance des acquis et des qualifications qui lient toutes les parties à la convention. En vertu de l'art. 3 des directives de Bologne, l'admission aux études de master requiert en principe un diplôme de bachelor d'une haute école ou un diplôme équivalent délivré par une haute école. Les titulaires d'un diplôme de bachelor délivré par une université suisse doivent être admis sans autres conditions dans les filières d'études de master universitaires de la branche d'études correspondante. Pour l'admission aux filières d'études de master spécialisées, les universités peuvent fixer des conditions supplémentaires, identiques pour tout candidat.

Le débat actuel a été suscité par les recommandations des experts internationaux chargés de l'évaluation finale du mandat de prestations d'introduire une

sélection des étudiants à la fois au niveau du bachelor et du master, pour que les EPF puissent se battre à armes égales avec les universités comparables à l'échelle internationale. Le Conseil fédéral a été informé en octobre 2004 des conclusions de cette évaluation finale. La documentation a été adressée aux sous-commissions de la commission de gestion et de la commission des finances et à la commission de la science, de l'éducation et de la culture. Elle est disponible sur le site du Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER à l'adresse www.sbf.admin.ch.

Sous cet éclairage, le Conseil fédéral peut répondre comme suit aux questions posées:

Question 1

Les EPF sont soumises aux dispositions de la loi sur les EPF et des directives de Bologne. Le Conseil des EPF ne peut pas décider de son propre chef de la mise en place d'une sélection des étudiants en début d'études ou lors du passage aux études de master. Une modification de la pratique requérrait une décision du Parlement et de la CUS. Le Conseil fédéral considère qu'il n'y a pas lieu, pour l'instant, de changer les règles actuelles.

Question 2

La déclaration du président du Conseil des EPF n'était pas concertée avec l'autorité politique supérieure. Elle n'engage que lui-même. Une concertation n'est pas impérative puisque le Conseil des EPF a pour mission de développer des visions stratégiques pour le domaine des EPF et de promouvoir le débat public sur des questions d'actualité liées à l'enseignement supérieur.

Question 3

La tradition suisse garantit aux porteurs de maturités gymnasiales un accès aux hautes écoles. Les cantons et la Confédération devront être vigilants pour assurer un haut niveau de ces maturités afin d'éviter une dévalorisation des titres et des mécanismes supplémentaires à l'entrée des hautes écoles.

Question 4

Les EPF n'ont pas pour but de former le plus grand nombre d'étudiants, qu'ils soient étrangers ou suisses, mais d'assurer la meilleure formation possible. L'internationalisation recherchée dans l'enseignement ne traduit pas une volonté de se détourner des étudiants suisses; elle est une conséquence de la concurrence que se livrent les universités au niveau international pour recruter les meilleurs talents.

Question 5

Le Conseil fédéral est favorable à un débat politique ouvert; il ne se sent pas mis sous pression par la proposition d'idées nouvelles.

Suppression d'emplois au DDPS

Interpellation du Groupe socialiste (S)

Texte déposé du 30 novembre 2004

La restructuration en cours de l'armée devait déboucher sur une réduction du personnel de 2300 unités d'ici 2010 soit plus de 20 pour cent des effectifs. Entre-temps, le DDPS a décidé d'accélérer cette réduction de la défense d'ici la fin 2005 dont 600 à la base logistique de l'armée. Cette manière de faire risque de conduire à des situations dramatiques, car derrière chaque suppression de poste se trouve une personne et souvent une famille. A la veille d'annonces par le DDPS de nouvelles mesures de suppressions d'emplois, le mécontentement, l'incompréhension et le désespoir du personnel de la Défense se fait de plus en plus entendre et cela non seulement dans les régions dites périphériques, fortement touchées par ces restrictions en rafales, mais aussi dans un canton comme Berne touché par la réorganisation de l'arsenal.

Dans ces conditions, nous posons les questions suivantes au Conseil fédéral:

– Est-il disposé à revoir la cadence des restructurations en cours dans le respect des décisions prises antérieurement de réduire le personnel par étapes jusqu'en 2010, sans accélération d'ici à fin 2005 notamment dans le secteur de la Défense?
– Est-il conscient du fait que l'objectif de réduire 1100 unités dans le secteur de la Défense, d'ici à fin 2005, conduira au licenciement de près de 200 personnes au sein du Corps des gardes-fortifications et que la centralisation à marche forcée de la Base logistique de l'armée débouchera sur un véritable gaspillage de compétences d'une part et le risque de licenciements de près de 100 personnes, d'autre part.
– Le Conseil fédéral est-il prêt à adopter un plan social digne de ce nom pour le secteur de la Défense, prévoyant une réduction du personnel sans licenciement?
– Est-il d'accord de proposer d'augmenter les crédits destinés à alimenter le plan social afin que les suppressions d'emplois au DDPS puissent se faire en conformité avec les exigences sociales et le cas échéant, par des mises à la retraite anticipée des personnes ayant atteint l'âge de 59 ans révolus durant les années 2005 et 2006?

Développement

Les réductions de personnel dans le secteur militaire sont la conséquence des décisions prises dans le cadre d'armée XXI. L'ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programme d'allègement budgétaire et de réorganisation constitue la base légale sur laquelle devrait s'appuyer un plan social global négocié entre la Confédération et les syndicats et associations du personnel. La décentralisation de la gestion du personnel malgré l'ordonnance précitée, le manque d'expérience en matière de «Change Management» et la délégation de responsabilités au secteur de la Défense alors que l'ampleur de la tâche mériterait un ancrage hiérarchique au niveau du département au moins, conduisent à des dysfonctionnements, empêche une vision globale et entrave la bonne lisibilité des mesures d'accompagnement au plan social. Les beaux discours des responsables politiques et militaires ne compensent en rien la rudesse de la hiérarchie dans l'application des mesures de restructuration. A cela s'ajoute une approche exclusivement basée sur des concepts d'économie d'entreprise auxquels l'armée n'était pas suffisamment préparée et qui conduit à l'accélération du processus de réorganisation sans considération pour les enjeux humains. Cette manière de faire risque de nuire grandement à l'adhésion du personnel aux mesures de restructuration en cours. Un personnel qui jusqu'à ce jour a servi fidèlement son armée et qui, aujourd'hui, craint les licenciements. La Confédération n'a pas investit dans la formation indispensable pour préparer ce personnel spécifique aux besoins du marché du travail. Elle porte donc une lourde responsabilité sociale qui doit déboucher sur la mise au point d'un véritable plan social, lisible et cohérent, prévoyant notamment des mesures de formation, de recyclage, d'outplacement, d'aides à la création d'éntreprise et de mise à la retraite anticipée généreuse quand cela s'avère nécessaire. Une restructuration a son prix, vouloir le minimiser revient à prendre des risques quant à la réalisation des objectifs fixés.

Réponse du Conseil fédéral du 4 mars 2005

Au cours des années passées, le DDPS est le département fédéral qui a dû réaliser le plus d'économies, et ceci tant en termes nominaux qu'en pour cent. Ces économies, dans leur majeure partie, ont été réalisées dans le domaine Défense, c'est-à-dire dans l'armée.

Dans la perspective de maintenir un taux d'investissement dans l'armée qui soit responsable et adapté, et ceci en dépit des réductions importantes du budget, le DDPS est obligé d'économiser rapidement et substantiellement au niveau des frais d'exploitation. La conséquence en est une réduction plus rapide du personnel dans le domaine Défense, soit 1'100 postes d'ici au 1er janvier 2006.

Dans le cadre du plan social négocié avec les partenaires sociaux, le Conseil fédéral assume sa responsabilité sociale dans cette situation difficile. Notamment en ce qui concerne le placement, les mesures de formation et de reconversion et les mises à la retraite anticipée.

La procédure de réduction des postes se passe en deux étapes: une phase de six mois pour un nouveau placement (avec un soutien professionnel) et celle de réalisation du contrat de travail (en règle générale six mois). Si les collaborateurs n'ont pas trouvé de nouveau poste à la fin du délai de réalisation, une indemnité de départ, qui peut aller jusqu'à 12 mois, leur est versée. Le montant de cette indemnité dépend des années de service, de l'âge de l'employé et de ses conditions sociales.

Pendant la phase de nouveau placement, la Confédération paie des cours de formation continue lorsqu'une nouvelle orientation professionnelle a été prévue. De plus, des incitations doivent être créées pour l'acceptation de postes à l'extérieur, même moins rémunérés, ou pour faciliter une activité en tant qu'indépendant.

Le Conseil fédéral répond aux questions de l'auteur comme suit:

1. Les conditions financières rendent inévitable la réduction accélérée de 1'100 postes. Compte tenu de la phase de nouveau placement de six mois et du délai de résiliation du contrat de travail, de six mois également, cette procédure de réduction a déjà dû être initiée.
2. La restructuration de la logistique de l'armée ne signifie pas un gaspillage de compétences, mais une adaptation nécessaire aux modifications intervenues dans les conditions logistiques générales. Le Conseil fédéral part du principe que la réduction de 1'100 postes d'ici au 1er janvier 2006 rendra près de 150 licenciements nécessaires, dont 50 postes environ à la Sécurité militaire (ancien Corps des gardes-fortifications) et près de 100 postes dans le domaine de la logistique à proprement parler.
3. Le Conseil fédéral ne partage pas l'avis que le plan social de l'Administration fédérale en vigueur, négocié avec les partenaires sociaux, ne mérite pas son nom. Dès lors, il n'est pas disposé à prévoir un règlement spécial pour un domaine spécifique dans un département. Dans son ordonnance du 10 juin 2004 sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisations, le Conseil fédéral a fixé d'autres mesures qui visent si possible à réduire des postes sans licenciements et acceptables sur le plan social.
4. Le plan social prévoit que les employés de moins de 60 ans ne peuvent être mis à la retraite que si toutes les possibilités pour les plus de 60 ans ont été entièrement utilisées dans les unités administratives concernées. Le

Conseil fédéral n'estime pas devoir modifier cette règle. Il salue toutefois les efforts du DDPS, dans le cadre du budget global de la Défense, de procéder à d'éventuels transferts de crédits au profit du plan social et d'employer les personnes de plus de 55 ans et les employés de longue date (> de 20 ans de service) dans le cadre de travaux de remise en état, de manière à éviter si possible des licenciements dans cette catégorie de personnel.

Entre nous

Oeuvrer en faveur de l'ACC?

Afin que l'ACC puisse œuvrer aux objectifs visés en faveur de ses membres et qu'elle puisse également les atteindre, des travaux intéressants et des plus divers sont accomplis à divers niveaux.

- Les *agents de liaison* sont dans leur domaine professionnel les premiers interlocuteurs et intermédiaires de l'ACC. Ils communiquent les demandes des membres et s'engagent dans la mesure de leurs possibilités en faveur de l'acquisition de nouveaux membres. Ils peuvent le faire directement ou indirectement en communiquant au secrétariat l'adresse d'éventuels membres.
- Le *Comité central* se réunit 4 à 6 fois par an, en fin d'après-midi. Il fixe les objectifs de l'activité de l'ACC et traite des affaires et décisions importantes dans la mesure où elles ne doivent pas, pour des raisons de temps, être traités par la Direction. Les séances constituent un forum d'information entre l'ACC et les sections.
- La *Direction* est l'instance faîtière de l'ACC. Elle traite à un rythme de réunions toutes les deux semaines les affaires courantes. La Direction représente l'ACC tant sur les plans interne qu'externe.

Tous les participants sont régulièrement informés des diverses activités dans les domaines de la législation du travail et de la prévoyance professionnelle ainsi que des projets de la Confédération déployant des effets sur les collaborateurs.

Dans ces trois instances, l'ACC nécessite ces prochains temps de nouvelles personnes pouvant assumer des fonctions correspondantes.

Si vous vous intéressez au travail de l'ACC d'une quelconque manière, nous vous prions de bien vouloir contacter le secrétariat. Cette démarche est sans

engagement de votre part. Un membre de la Direction se mettra en relation avec vous et vous expliquera dans le cadre de ses disponibilités les possibilités à disposition. Nous vous remercions par avance de votre intérêt!

Notre site Internet: www.vkb-acc.ch

Par l'entremise de son site Internet, l'ACC entend d'une part communiquer à ses membres mais aussi à d'autres cercles intéressés des informations actuelles et, d'autre part, rendre accessible à long terme des informations relatives à l'association. Des liens permettent d'accéder aux informations spécifiques des sections.

Le site est aussi bien en français (cliquer sur ACC) qu'en allemand.

Les menus proposés:

- *L' ACC en bref, l'agenda, les principes directeurs, l'organisation* contiennent des informations sur les objectifs et les activités de l'association. A partir du *menu ACC* en bref, les membres peuvent annoncer leur adhésion à l'ACC.
- *Le menu Actuel* offre des informations aussi récentes que possible relevant de la législation du travail, de la prévoyance professionnelle. En outre, elle fournit des indications sur les décisions et les activités au sein de l'Administration fédérale, qui constituent un intérêt pour les membres. Si la traduction d'une information importante n'est pas possible à court terme, elle est publiée dans la langue d'origine sur les deux sites (fr/all). Le cas échéant, elle comprend une indication stipulant que la traduction suivra le plus rapidement possible.

Le contenu de ce menu ne doit en aucun cas concurrencer les Communications périodiques paraissant tous les trimestres, mais plutôt les compléter.

- Les *Communications périodiques* sont chargées, après leur parution, dans leur intégralité sur cette page.
- *Législation du travail, PUBLICA:* les dispositions importantes pour les employés de la Confédération, relatives à la loi sur le personnel de la Confédération, aux ordonnances du Conseil fédéral et du DFF ainsi que du plan social sont résumées sur 11 pages.

En cliquant sur PUBLICA, la liaison vers le site Internet est activée.

- *Contact* établit le lien direct par l'intermédiaire de la messagerie électronique vers le secrétariat de l'ACC. Des questions peuvent être posées, des suggestions peuvent être proposées et des documents pour l'acquisition de nouveaux membres peuvent être demandés.

- Par l'intermédiaire des *Liens,* vous arrivez directement aux sites Internet de la Confédération, des CFF, de la Poste et des autres institutions.

La Direction se réjouit de votre visite sur notre site!

Acquisition de nouveaux membres

Afin d'assurer une activité durable et de garantir sa pérennité, l'ACC a besoin d'un nombre de membres aussi important que possible. Outre les campagnes régulières et plus importantes, la publicité directe par les membres dans le cadre professionnel constitue un instrument important.

En vue de l'acquisition de nouveaux membres, l'ACC dispose de dépliants et d'affiches en français et en allemand. Un exemplaire du dépliant est joint à la présente édition. Veuillez le remettre à un collègue qui pourait entrer en ligne de compte pour une adhésion (classe de traitement 18 ou classe supérieure). L'ACC vous en est reconnaissante!

PS: le secrétariat de l'ACC se fera un plaisir de faire directement parvenir, après communication de votre adresse, à tout éventuel membre, le dossier d'adhésion (carte d'inscription, dépliant, nouvelles éditions des Communications périodiques, statuts). Il est également disposé à vous faire parvenir des documents supplémentaires en vue de l'acquisition directe de membres (dépliants ou dossiers). De même, si vous avez la possibilité de mettre une affiche sur votre lieu de travail, veuillez prendre contact avec le secrétariat, afin que nous puissions répondre à vos attentes de façon ciblée.

Rapport gestion 2004

1. Introduction

Si les deux années 2002 et 2003 n'ont pas été des années satisfaisantes sur le plan économique, l'année 2004 n'en est pas pour autant meilleure. Malheureusement, une rupture dans cette loi des séries ne semble pas se profiler à l'horizon pour 2005. Le nombre de chômeurs en Suisse a déjà atteint entre plus ou moins 4 %. Le chômage chez les jeunes jusqu'à 24 ans se montait à 6,8 % à fin janvier 2005 et le nombre croissant des «Working-Poor» évolue de façon alarmante.

Une enquête menée par la Banque nationale suisse auprès de 120 entreprises et d'associations professionnelles a mis en évidence que, pour 2005

aussi, des réductions de personnel étaient de mise. Il en va autrement que l'année précédente où les raisons conjoncturelles n'occupent plus le devant de la scène. Il s'agit davantage de décisions stratégiques de transférer la production à l'étranger, notamment en Asie ou en Europe de l'Est. Les secteurs de l'industrie sont particulièrement touchés mais également, dans celui des services, l'effectif du personnel n'est pas augmenté. Par ailleurs, la pression financière ne continue pas de diminuer et auprès de la Confédération non plus.

Dans le contexte de la crise financière durable de la Confédération, les associations du personnel, dont l'ACC, n'ont pas la tâche facile. Elles sont sur tous les fronts, essayant de mener une lutte contre les dégradations des conditions de travail. L'ensemble du bilan 2004 est édifiant. Dans le message relatif au programme d'allégement budgétaire 2003, le personnel de la Confédération avait eu l'assurance que la compensation du renchérissement serait assurée pour 2005. Néanmoins, cette promesse n'a pas été tenue et en été 2004, un nouveau sacrifice a été demandé. Le personnel actif recevra en 2005 et 2006 en lieu et place de la compensation du renchérissement une allocation unique. Les conditions actuelles pour un départ à la retraite anticipée ont pu certes être sauvegardées jusqu'au passage à la primauté des cotisations (c'est-à-dire au moins jusqu'à fin 2006). Toutefois, la suppression de la garantie de la compensation du renchérissement sur les rentes n'a pu être évitée. Sur la base de la promesse faite, à savoir que les assurés ne subiraient pas de dégradations considérables par rapport à la primauté des prestations, les associations du personnel ont approuvé d'une manière générale en août 2004 le passage à la primauté des cotisations. Dans l'intervalle, il est devenu clair que le changement de primauté est lié pour le personnel actif à une réduction massive des prestations.

En cumulant les programmes d'allégement budgétaires, le programme d'abandon des tâches ainsi que le concept de stationnement du DDPS, la *réduction du personnel* au sein de la Confédération est devenue une réalité. La fiabilité de l'employeur que représente la Confédération est mesurée à la façon dont les mesures de réduction sont mises en œuvre. Bien souvent, ces derniers temps, ce que les hauts magistrats avaient promis ou assuré a été malheureusement considéré comme dépassé. La *suppression intégrale de la compensation du renchérissement sur les rentes* a eu lieu quasiment en une nuit (en deux ans, de 50 % à 0). Les économies exigées du personnel de la Confédération par les parlementaires et ce, dans des laps de temps toujours plus courts, constituent un contraste crasse par rapport aux tantièmes que le Parlement se réserve régulièrement. Par ailleurs, les exigences en matière de prestations posées à l'administration se sont accrues de façon considérable en peu d'années. De même, le Parlement contribue largement par l'entremise

d'interventions (motions, postulats, interpellations, questions) à ce qu'une partie de l'administration soit toujours occupée ou sur le pied de guerre.

Les restructurations génèrent souvent des tâches supplémentaires pour lesquelles la Confédération n'est pas rémunérée depuis longtemps. La Confédération utilise ici à court terme, mais à courte vue, le temps qui joue pour elle. Elle méconnaît à long terme la concurrence (qui n'a jamais cessé d'exister) entre le privé et les administrations cantonales. Disposant de spécialistes et d'universitaires hautement qualifiés, la Confédération devrait utiliser ce « réservoir de matière grise », plein de bonne volonté et performant pour continuer de maintenir des cadres dans ses rangs.

Effectivement, le fonctionnaire de l'administration était, il y a quelques années, avant l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération une relique du passé et l'atelier protégé n'existe plus depuis longtemps. Les prestations fournies par l'administration n'ont pas besoin, sur le plan qualitatif, de craindre des comparaisons. Malheureusement, il manque au personnel de la Confédération et notamment à ses cadres, un lobby au Parlement qui ne reconnaît pas seulement ses intérêts justifiés, mais qui les soutient activement.

La catastrophe dont a été victime l'Asie du Sud-Est a déclenché une vague de solidarité unique au monde. Au sein du DDPS, plusieurs centaines de collaborateurs sont menacés par la perte de leur emploi. Néanmoins, le personnel n'a pas hésité, par exemple dans le cadre de l'action menée sur l'île de Sumatra, à faire des heures supplémentaires et à travailler les week-ends. La véritable solidarité et l'amour du prochain ne nécessitent ni pancarte, ni encre!

Peter Büttiker
Président central

2. Objets spécifiques

2.1 Législation sur le personnel de la Confédération

Ordonnance relative à la gestion des postes et du personnel dans le cadre des programmes d'allégement budgétaires et des réorganisations.

En vue d'assainir le budget de la Confédération, un programme d'abandon des tâches est devenu inévitable. Par conséquent, une réduction de 1000 postes jusqu'à fin 2008 va être mise en œuvre. Cette mesure a lieu en plus des mesures d'économies déjà décidées (programme d'allégement budgétaire 03 et réforme du DDPS). La suppression des postes au sein de l'administration fédérale doit être, selon la volonté du Conseil fédéral, socialement

supportable et avoir lieu, dans la mesure du possible, sans licenciement. Le projet « Réorganisations et perspectives » a été réalisé à cet effet. Pour atteindre cet objectif, le service concerné doit chercher de nouvelles possibilités d'occupation. Si cela s'avère impossible à l'intérieur de l'unité administrative, il faut alors prendre différentes mesures. Ces dernières sont consignées dans l'ordonnance relative à la gestion des postes et du personnel dans le cadre des programmes d'allégement budgétaires et des réorganisations. L'ordonnance a été élaborée d'entente avec les associations du personnel. Elle est entrée le 1er juillet 2004 en vigueur. Le plan social de l'administration fédérale, daté de février 2002 a conservé sa validité.

Les services doivent gérer pour les années 2005 à 2008 une planification des postes et des ressources humaines. Celle-ci optimise l'engagement du personnel, en tenant compte par exemple de la fluctuation en matière de retraites et de départs à la retraite anticipée. L'instrument de la planification doit passer au premier plan pour ce qui concerne l'engagement de personnes touchées par des suppressions d'emploi au sein d'un service.

Les personnes ne pouvant plus être employées au sein de leur unité, doivent en être informées au moins six mois avant un éventuel licenciement. Les unités concluent avec elles une convention par laquelle les deux parties s'engagent à chercher de façon intensive un emploi. Cette convention échoit au bout de six mois. Si la recherche d'emploi s'est avérée infructueuse, le collaborateur reçoit son congé. Néanmoins, la recherche d'un nouvel emploi se poursuit pendant le délai de résiliation des rapports de travail. Ainsi, les collaborateurs bénéficient de 9 à 12 mois pour être engagés soit à l'intérieur de l'Administration fédérale soit ailleurs. Le nouveau poste doit être raisonnablement exigible.

Les partenaires sociaux ont négocié le *caractère raisonnablement exigible d'un poste* en décembre 2003 comme suit:

- Le nouveau poste peut se situer dans une classe de salaire inférieure, voire jusqu'à 3 classes maximum;
- Le trajet pour se rendre à son lieu de travail par les transports publics, de porte à porte, peut durer au maximum deux heures pour l'aller et deux heures pour le retour.
- Après une période d'introduction adéquate, le collaborateur doit obtenir un A lors de ses qualifications. La formation, la pratique de langues étrangères et l'âge doivent être pris en compte.

A la signature de la convention, la recherche d'un poste commence pour les deux parties. Elles reçoivent un soutien par l'intermédiaire de la «bourse pour

l'emploi» mise en place au sein de la Confédération. Les services du personnel des départements, des groupes, des offices fédéraux et l'Office fédéral du personnel travaillent conjointement et proposent aux personnes touchées par des suppressions d'emploi par des bilans de compétences et des mesures de formation. Ce service est axé sur les besoins et sera élargi.

Révision partielle de l'ordonnance relative au personnel de la Confédération

Le 22 décembre 2004, le Conseil fédéral a modifié l'ordonnance relative au personnel de la Confédération (OPers) ainsi que le plan social de l'administration fédérale. Les modifications sont entrées en vigueur le 1er janvier 2005.

Garantie des salaires en cas de déclassement

L'art. 52a prévoit, en cas de déclassement de la fonction, une garantie de salaire pendant deux ans. Si un déclassement a lieu après 55 ans, la garantie de salaire s'étend jusqu'à l'âge de la retraite. Dans les deux cas, plus aucune compensation du renchérissement n'est versée.

Montant des indemnités (cf. art. 79 OPers)

L'art. 79 prévoit des indemnités de départ pour les employés ayant une clause sur les rapports de travail fructueux en vertu de l'art. 26, al. 1 OPers, le versement du salaire pendant une année au lieu de trois. Les personnes qui sont entrées en service le 1er janvier 2005 en qualité de directeur, de secrétaire d'Etat ou de vice-chancelier, continueront de bénéficier avant le 31 décembre 2007 de la réglementation la plus avantageuse (cf. art. 116b, al.1). Pour le reste des employés, le montant des indemnités de départ se montent à au moins un mois jusqu'à une année au maximum (jusqu'à présent 2 années de salaire). S'agissant des secrétaires généraux, les indemnités se montent à une année de salaire. Les directeurs, les secrétaires d'Etat, les vices-chanceliers et les secrétaires généraux peuvent partir à la retraite dès 58 ans, s'ils ont travaillé au moins 10 ans à une telle fonction. Les directeurs, les secrétaires d'Etat et les vices-chanceliers qui ont eu 58 ans le 1er janvier 2005, peuvent continuer à percevoir une rente de PUBLICA aux conditions actuelles les plus avantageuses (cf. art. 116b, al. 2).

Augmentations de salaire sous forme d'une allocation unique

L'art. 116a (nouveau) prévoit, que les cadres de haut niveau qui auront, au 1er juin 2003, (jour de référence de l'entrée en vigueur des nouveaux plans de prévoyance de PUBLICA) 55 ans révolus, percevront en lieu et place d'une classification supérieure une allocation spéciale. Cette allocation est assurée dans le plan complémentaire (primauté des cotisations).

Remarques de l'ACC

La révision partielle de l'ordonnance relative au personnel de la Confédération est due à une motion de la Commission des finances du Conseil national. Le Conseil national a estimé que le montant des indemnités de départ était trop élevé. La modification de l'art. 79 OPers n'est qu'une adaptation à la baisse. Les associations du personnel n'ont pu approuver cette modification qu'à condition que pour les cadres de haut niveau (cf. art. 26, al. 1 OPers) une réglementation transitoire soit prévue. Pour les cadres ayant pris leurs fonctions récemment, le risque d'un licenciement demeure inchangé. Les indemnités de départ ont été réduites de deux tiers pour cette catégorie de cadres. Le «siège éjectable» pour les directeurs demeure et le parachute est devenu plus petit! En 2004, on compte quatre départs dans quatre départements,qui ont résilié les rapports de travail avec des cadres de haut niveau (cf. la «collaboration fructueuse»).

2.2 Caisse de pensions de la Confédération

Personnel

La Commission de la caisse PUBLICA, en tant qu'instance suprême de direction et de surveillance de la Caisse fédérale de pensions a nommé le 12 mars 2004 Monsieur Werner *Hertzog*, nouveau directeur de *PUBLICA*. Âgé de 45 ans, Monsieur Hertzog est mathématicien diplômé et remplace l'ancien directeur, Monsieur Peter Düggeli qui est parti à la mi-mai 2004.

La Commission de la caisse est composé de 16 membres et est paritaire. D'après l'art. 2, al. 1 de l'ordonnance relative à la Commission de la caisse, le Conseil fédéral nomme 6 personnes, sur mandat du Département fédéral des finances, pour représenter l'employeur. Le 10 novembre 2004, le Conseil fédéral a nommé Madame Valérie Cavero, Directrice de la Caisse centrale de compensation de Genève et Monsieur Christian Furrer, Directeur de l'Office fédéral des eaux et de la géologie, pour siéger au sein de la Commission de la caisse. Ils succèdent pour le reste de la période de fonction 2002-2006, à Monsieur Juan Gut et Monsieur Raymond Mermoud, qui ont démissionné. Après voir pris acte de leur démission, le Conseil fédéral les a remerciés de leur engagement et du travail accompli.

Utilisation des résultats de la fortune 2003

La Caisse de pensions PUBLICA a, dans les sept premier mois de son existence (c'est-à-dire dès le 1er juin 2003), obtenu un bon résultat (cf. résultat de la fortune) d'un montant de 958,3 millions. Sur cette somme, le Conseil fédéral a utilisé 930 millions pour constituer des réserves et 28,3 millions ont été

affectés aux cas de rigueur. A la fin de 2003, PUBLICA attestait d'un degré de couverture de 104 %.

Révision partielle des plans d'assurance

Le 24 novembre 2004, le Conseil fédéral a approuvé la révision partielle de l'ordonnance relative à l'assurance dans le plan central, de l'ordonnance relative à l'assurance dans le plan complémentaire ainsi que les statuts de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. En procédant à ces révisions, la base légale est ainsi créée pour que l'allocation unique prévue pour le personnel de la Confédération en 2005 (et vraisemblablement en 2006 aussi) en lieu et place de la compensation du renchérissement ne soit pas assurée.

Les plans d'assurance de PUBLICA devraient être également adaptés en corrélation avec la 1ère révision de la loi sur la Caisse de pensions. Jusqu'au changement de primauté, on renoncera à procéder à la déduction du montant de coordination. En outre, l'assurance de personnes sur une base volontaire, qui n'ont plus de contrat de travail avec un employeur affilié à PUBLICA, devient caduque dès le 1er janvier 2006.

L'assurance de personnes retraitées qui seront réengagées sera également nouvellement réglementée.

Suppression de la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes

En vertu de l'art. 5, al.5 de la loi sur la CFP, la Confédération garantit à son ancien personnel l'adaptation des rentes à la compensation du renchérissement jusqu'à hauteur de 50%. Cette garantie a pour effet que, en cas de résultats insuffisants de la fortune, les employeurs doivent financer eux-mêmes les frais d'une adaptation à la compensation du renchérissement garantie légalement. Le 31 décembre 2003, ce n'était pas moins de 26 868 anciens employés de la Confédération qui étaient assurés au titre de bénéficiaires de rentes. Les prestations relatives aux rentes allouées se montaient en 2003 à en tout 984 millions de francs. Les rentes en cours ont été augmentées au 1er janvier 1004 de 0,4 %. Cette augmentation coûte à la Confédération 44,5 millions de francs.

A sa séance du 24 septembre 2004, une révision urgente de la loi sur la CFP a été approuvée à l'adresse du Parlement. La révision partielle prévoyait notamment la suppression de la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération. En supprimant cette garantie légale, les finances fédérales seront – pour une compensation prévue de 1 % – allégées de 54 millions de francs. Près de 80 000 per-

sonnes sont concernées par cette mesure d'économie, dont 60 000 retraités des anciennes régies de la Confédération.

Le 8 décembre 2004, le Conseil des Etats a approuvé le projet par 30 voix contre 9 et le Conseil national, le 14 décembre 2004, par 93 voix contre 61. Une fois que les deux conseils ont déclaré la modification de la loi urgente, celle-ci est entrée en vigueur le 1er janvier 2005.

Remarques de l'ACC

Le maintien du pouvoir d'achat sur les rentes était l'expression de la paix sociale de la Confédération en sa qualité d'employeur et elle a toujours été perçue en tant que telle par les employés et les partenaires sociaux, constituant ainsi une part importante de la politique du personnel. C'est pourquoi la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement a été également prévue dans le message du 1er mars 1999 relatif à la loi sur la CFP au titre d'une compensation, de façon à ce que le couplage entre la compensation sur les retraits des employés et des retraités soit supprimé. L'introduction de la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement n'avait pas été à l'époque fondamentalement remise en question.

La situation précaire des finances publiques a donc incité le Conseil fédéral à de nouveau *supprimer par l'entremise d'une procédure urgente la garantie.* En présence d'une compensation en augmentation, cette démarche entraînera une perte de valeur réelle des rentes. Alors que le personnel actif percevra en mars 2005 une allocation unique de 1,4 %, les retraités repartiront les mains vides. Ainsi, l'équité de traitement entre les assurés actifs et les retraités appartient désormais au passé.

2.3 PUBLICA: révision de la loi CFP

Décisions préalables du19 janvier 2005

Le 19 janvier 2005, le Conseil fédéral s'est entretenu de l'introduction au début 2007 de la primauté des prestations en matière de prévoyance professionnelle du personnel de la Confédération. Il a posé les jalons du nouveau plan de prévoyance et a pris acte de diverses mesures de consolidation. La planification prévoit que les employés de la Confédération participent à la consolidation de PUBLICA et ce, notamment dans le cadre de départ en retraite volontaire.

Quelles nouveautés pour les assurés?

La planification jointe à la notice d'entretien prévoit que le début de l'assurance est fixé à 25 ans et que l'âge de la retraite est relevé à 65 ans. Cela

signifie que les assurés peuvent prendre leur retraite après 40 années de cotisations et uniquement à 65 ans révolus (au lieu de 62 ans).

Une retraite anticipée entre 60 et 65 ans reste néanmoins possible. Les coupes au niveau des retraites doivent être augmentées de façon adaptée, afin que la Caisse de pensions n'enregistre pas de pertes. Dans le cas des retraites anticipées, les rentes transitoires peuvent toujours être perçues. Elles sont fixées paritairement et ne doivent pas être remboursées par l'assuré.

En passant à la primauté des cotisations, les cotisations pour augmentations du gain assuré deviennent caduques. Elles seront directement intégrées dans les cotisations régulières employeur/employé.

Le risque d'un éventuel découvert de la Caisse de pensions est atténué par la diminution du taux du découvert technique de 4,0% à 3,5%. Le taux d'intérêt est un intérêt comptable qui sert au calcul des cotisations et des taux de conversion. Ce taux est fixé à long terme avec une marge adaptée du rendement effectif de la fortune. Ce taux d'intérêt ne doit pas être confondu avec le taux d'intérêt minimal porté au crédit de l'avoir de l'assuré, que la LPP prescrit.

Autres nouveautés

Au moins trois plans de prévoyance différents sont prévus. A l'intérieur des plans, des variantes sont prévues, telles que le relèvement de la durée des cotisations constitutives d'une rente à un âge inférieur à 25 ans ou le renoncement à une rente de transition en faveur d'un avoir supérieur. Ainsi, les différentes idées des assurés pour épargner individuellement et les besoins en prévoyance des diverses catégories de personnes sont pris en compte. En revanche, par rapport à l'ancienne réglementation, il est désormais prévu que les cotisations sont constitutives d'une rente jusqu'au départ à la retraite (également après 65 ans).

Position des partenaires sociaux

Les mesures d'assainissement du budget de la Confédération prévoient également des économies substantielles dans le domaine du personnel. Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont mis d'accord, l'été dernier, sur un train de mesures qui comprend, outre des mesures salariales pour l'année prochaine, des domaines du 2e pilier.

Désormais, le Conseil fédéral prévoit, dans le cadre de la révision totale de la loi sur la Caisse de pensions, de passer de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. Parallèlement, les objectifs visés par une motion de

la Commission des Institutions politiques du Conseil national ont été atteints. Dans les grandes lignes, la primauté des cotisations devrait être articulée de sorte que les assurés ne devraient pas subir de dégradations considérables par rapport à la primauté des prestations. En se fondant sur la masse salariale assurable, la somme des cotisations de l'employeur devrait donc être comparable aux dépenses actuelles de la Confédération.

Les nouveautés sont, d'une manière générale, soutenue par les associations du personnel, notamment la diminution de l'intérêt technique à 3,5 % pour les assurés actifs. Entre-temps, des réserves ont été émises vis-à-vis du relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans. D'autres demandent que le financement de l'effectif des rentes anciennes en raison de l'éventuelle diminution de l'intérêt technique ne soit à la charge ni des assurés actifs, ni de PUBLICA.

Explications relatives à la décision préalable du 19 janvier 2005

Les informations ci-dessus sont extraites d'un communiqué de presse du Département fédéral des finances. Il s'agit notamment des points suivants:

1. Jalons du nouveau plan de prévoyance dans la primauté des cotisations

- Début de l'assurance dès 25 ans (avant dès 22 ans)
- Rente intégrale après 40 années de cotisations (comme auparavant)
- Age de la retraite à 65 ans (jusqu'à présent 62 ans)
- Cotisations constitutives de rente jusqu'à l'âge de la retraite (aujourd'hui en règle générale jusqu'à 62 ans).

Le 29 octobre 2003, le Conseil fédéral a communiqué qu'il prévoyait de ne plus inciter les collaborateurs à prendre des retraites anticipées. A l'heure actuelle, les collaborateurs de la Confédération peuvent prendre leur retraite à 62 ans, après 40 années de cotisations et retirer une rente intégrale. Ces retraites anticipées ne sont néanmoins pas financées de façon à couvrir les frais. Elles donnent – d'après le Conseil fédéral – et au vu de la situation démographique, un signal erroné. En relevant l'âge de la retraite à 65 ans, cette incitation n'aura plus lieu d'être à partir de 2007. Les collaborateurs âgés de 62 ans ont en règle générale atteint le maximum de leur classe de traitement et s'acquittent de montants élevés auprès de la Caisse de pensions. A l'avenir, ces personnes pourront améliorer leur prétention à la retraite jusqu'à leur départ, c'est-à-dire à 65 ans et elles demeurent en tant que personnes payant des cotisations dans le service public.

2. Retraite anticipée

Un départ à la retraite anticipée entre 60 et 65 ans demeure possible. Les di-

minutions de rentes doivent être adaptées de façon pertinente et selon les principes actuariels. Ce qui signifie que la personne qui se décide pour une retraite anticipée dès 60 ans, percevra une rente considérablement plus basse. Aujourd'hui, dans le cas d'une retraite anticipée dès 62 ans révolus (avec 40 années de cotisations), la retraite intégrale est versée. Pour les retraites entre 60 et 62 ans, la rente vieillesse est réduite actuellement de 0,2 % par mois. Ces réductions sont modérées: 2,4 % pour une retraite à 61 ans et 4,8 % pour une retraite à 60 ans.

Dans le cas d'une retraite anticipée, les rentes transitoires pourront être versées dès 2007. Elles seront financées paritairement et elles ne doivent pas être rachetées par les assurés.

3. Diminution du taux d'intérêt technique de 4,0 à 3,5%

En vertu de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, les capitaux et les rentes des assurés des caisses de pensions sont formés au moyen des cotisations des employés et de employeurs ainsi qu'avec les résultats du capital en cours. Dans le cadre des calculs actuariels, on part du principe que le capital prévoyance de PUBLICA progresse chaque année de 4 % (taux d'intérêt technique) au moyen du rendement du capital. Ce taux d'intérêt constitue une valeur de calcul correspondant à l'intérêt perçu qui est calculé pendant la durée d'une rente. Il est fixé de façon à ce qu'il puisse être conservé sur une période plus longue. Des experts estiment que cet intérêt devra être adapté à long terme à l'évolution du taux d'intérêt, c'est-à-dire inférieur à 4 %. Cette exigence est motivée entre autres par le fait que les rendements d'un emprunt sur dix ans se montent actuellement à 2,3 %. A l'avenir, les rendements inférieurs à long terme à 4 % sont prévus.

Le Conseil fédéral a manifestement suivi l'avis des experts. Une diminution du taux d'intérêt technique a toutefois pour conséquence que ni les cotisations ne doivent être augmentées, ni les prestations baissées.

Remarques de l'ACC sur les décisions préalables

Réduction des prestations et augmentation des cotisations

Les décisions du Conseil fédéral poursuivent deux objectifs. Elles réglementent les conditions du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations en 2007. Elles fixent les mesures d'assainissement de la Caisse de pensions PUBLICA. Ainsi, dans les détails, on n'arrive plus très bien à clairement distinguer quelle mesure sert quel objectif.

Le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans signifie une réduction des prestations. L'âge de la retraite AVS pour les femmes est de 64 ans, ce qui pour-

rait provoquer un problème de coordination pour PUBLICA. Les départs volontaires en retraite anticipée dès 60 ans sont aménagés de façon peu attrayante et ce, sous deux aspects. Les réductions de rentes sont plus strictes et la rente transitoire doit être financée par l'employeur.

PUBLICA: un cas d'assainissement

La Caisse de pensions PUBLICA disposait à la fin 2003 d'une somme de bilan de 29,3 milliards de francs. La couverture se montait à 104 %. Grâce à une évolution favorable des marchés financiers en 2003, 930 millions de francs ont été réservés à la formation de provisions et de réserves. Ainsi, PUBLICA était mieux placée que la Caisse de pensions de la Poste (couverture de 90 %) ou des CFF (couverture de 84 %). L'annonce du Conseil fédéral de diminuer le taux d'intérêt technique de 4 à 3,5 % afin de prévenir un éventuel découvert, a plutôt surpris.

Questions ouvertes

Les décisions préalables du Conseil fédéral posent certaines questions. Est-ce qu'une réglementation transitoire va être mise en place pour maintenir une possibilité de départ à la retraite anticipée en raison de la suppression des postes? La suppression des postes au sein du DDPS durera jusqu'en 2011 et le programme d'abandon des tâches jusqu'en 2008. Les associations du personnel s'engageront pour des délais transitoires plus généreux. Les effets de la diminution du taux d'intérêt technique ne sont pas encore connus sur les retraités. Le communiqué de presse ne mentionne que les exigences claires des partenaires sociaux: le financement de l'effectif des rentes anciennes ne doit pas avoir lieu aux frais du personnel actif et à celui de PUBLICA. L'organisation de la loi sur la CFP et les plans d'assurance dans la primauté des cotisations doivent être négociés avec les partenaires sociaux. Nous verrons si le Conseil fédéral respectera ses garanties: pas de dégradation pour les assurés dans la primauté des cotisations par rapport à celle des prestations.

2.4 Mesures salariales 2005

Allocation unique de 1,4 % pour le personnel de la Confédération

Une allocation unique et non assurée correspondant à 1,4 % du salaire annuel brut sera versée au personnel de la Confédération en mars 2005. Négociée le 6 décembre 2004 par les partenaires sociaux sous la direction du Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, cette mesure salariale générale a été confirmée le 10 décembre par le Conseil fédéral.

La décision d'allouer une prime unique non assurée découle d'un ensemble de mesures concernant l'évolution des salaires et de la prévoyance profes-

sionnelle, que les partenaires sociaux de la Confédération ont défini le 17 août 2004. La prime sera versée en lieu et place de la compensation du renchérissement. Après la révision partielle urgente de la loi sur la caisse fédérale de pensions, les mesures salariales 2005 constituent une nouvelle étape de la réalisation du train de mesures.

Par ailleurs, le Conseil fédéral a approuvé une ordonnance destinée à servir de base juridique à l'allocation de primes non assurées uniques en mars 2005 et 2006 en lieu et place d'une compensation du renchérissement prise en compte dans le calcul des rentes.

Allocation pour le domaine des EPF

Le 16 décembre 2004, le Conseil des EPF a suivi la décision du Conseil fédéral et a accordé au personnel du domaine des EPF le même montant de complément salarial.

Les CFF reprennent la contribution d'assainissement de la Caisse de pensions

Dès le 1er janvier 2005, les CFF reprennent à leur charge la part de l'employé dans le cadre de l'assainissement de la Caisse de pensions. En outre, ils augmenteront la masse salariale de 1,25 % pour des mesures salariales individuelles.

Le point de départ des négociations était placé sous des hospices inhabituels. Au lieu d'une augmentation générale des salaires, les CFF se sont déclarés prêts à reprendre à leur charge la part de l'employé dans le cadre de l'assainissement de la Caisse de pensions. Depuis le 1er juillet 2003 et sur la base d'une décision du Conseil de fondation, les CFF et le personnel versent, en plus des cotisations ordinaires, respectivement 1,5 % du gain assuré au titre de la contribution d'assainissement de la Caisse de pensions. En raison de l'introduction de la nouvelle convention collective de travail (CCT) et de la transformation du système salarial qui en résulte, les adaptations individuelles de salaire 2005 interviendront en deux étapes, au 1er janvier et au 1er juillet 2005.

La Poste: 2,1 % de la masse salariale

Les partenaires sociaux se sont entendus sur une augmentation de salaire générale assurée de 1 pour cent, des augmentations individuelles en fonction de la prestation de 0,5 pour cent du salaire ainsi que d'autres mesures salariales de 0,2 pour cent du salaire. Ce paquet de mesures est complété par un versement unique de 300 francs, dépendant des résultats de l'entreprise pour l'ensemble du personnel.

La Poste: 2,1 % de la masse salariale

Les partenaires sociaux se sont entendus sur une augmentation de salaire générale assurée de 1 pour cent, des augmentations individuelles en fonction de la prestation de 0,5 pour cent du salaire ainsi que d'autres mesures salariales de 0,2 pour cent du salaire. Ce paquet de mesures est complété par un versement unique de 300 francs, dépendant des résultats de l'entreprise pour l'ensemble du personnel.

RUAG: 1,6 % de la masse salariale

Les négociations salariales ont abouti à une augmentation de la masse salariale de 1,6 % dès le 1er avril 2005. Cette augmentation est fixée comme suit: 0,8 % pour des augmentations individuelles, structurelles et liées aux prestations; 0,3 % pour des prestations extraordinaires; 0,5 % en tant que mesure générale salariale en relation avec la prévoyance professionnelle.

Remarques de l'ACC

Les mesures salariales de la Confédération s'inscrivent dans la droite ligne du train de mesures convenu avec le Conseiller fédéral Merz en date du 17 août 2004 et les associations du personnel. Le Chef du Département fédéral des finances s'est engagé de façon intensive en faveur de ces mesures au Parlement. Nous l'en remercions vivement. Sans son engagement contre la demande déposée par l'Union démocratique du centre (UDC) visant à réduire les dépenses en matière de personnel dans le budget 2005, le personnel de la Confédération n'aurait rien eu.

En 2004, pour la première fois, les retraités de la Confédération n'ont perçu que la moitié de la compensation du renchérissement (c'est-à-dire 0,4 %) versée au personnel actif. En 2005, les rentes de PUBLICA ne seront pas augmentées, puisque l'actuelle garantie de la Confédération a été supprimée au 1er janvier 2005. PUBLICA n'était pas en mesure à la fin de 2004, de garantir la compensation du renchérissement sur les rentes pour 2005: le résultat de la fortune n'a pas suffi pour le capital de couverture actuel.

2.5 Programmes d'allégement et suppression de postes

Programme d'abandon des tâches au sein de l'Administration fédérale 2006 – 2008

En date du 11 juin 2004, le Conseil fédéral a décidé d'introduire un programme systématique d'abandon des tâches au sein de l'Administration fédérale (PAT). Le PAT entraînera également *la suppression d'environ 1000*

postes. C'est pourquoi, le Conseil fédéral a aussi adopté des mesures d'accompagnement en matière de politique du personnel. Grâce au PAT, le Conseil fédéral entend économiser 5 % des dépenses de fonctionnement (dépenses en personnel, d'équipement et de biens de services), soit près de 200 millions de francs par an. Il permet de procéder au recensement des tâches auxquelles on pourrait renoncer ou qui pourraient être exécutées à moindre coût. Il impose *la définition de priorités* en matière d'exécution des tâches, contribuant à simplifier l'appareil administratif. Le PAT est mis en œuvre par département. A cet effet, le Conseil fédéral prescrit des objectifs d'économie aux départements. Ces objectifs sont échelonnés dans le temps: ils doivent être atteints à raison d'un tiers en 2006, de deux tiers en 2007 et de l'intégralité à partir de 2008.

.

Suppression de postes au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et du sport (DDPS)

Dans le domaine de la défense, le DDPS se trouve dans une phase de profonde restructuration. Armée XXI est mise en œuvre depuis le 1er janvier 2004. La réorganisation nécessaire des structures est en cours et elle sera vraisemblablement adaptée en 2010 aux nouveaux besoins. Des raisons financières sont à l'origine de l'aménagement accéléré de l'infrastructure et du personnel dans ce domaine. En date du 26 février 2004, le DDPS a communiqué qu'il procéderait à une réduction massive dans le domaine de *la logistique de l'Armée.* Cette démarche devrait permettre d'économiser près de 200 millions de francs pas an et, par conséquent, la suppression de 600 postes avant la fin 2005. Le 3 septembre, le Conseiller fédéral Samuel Schmid a informé de la *suppression de postes dans le domaine de la Défense.* Avant fin 2005, ce ne sont pas moins de 1100 postes qui seront supprimés et les Forces terrestres sont concernées avec 167 postes. Outre les aérodromes de Payerne, Sion et Meiringen ainsi que l'emplacement d'instruction de Locarno, seul un autre aérodrome pourra rester en exploitation. A partir du début septembre, la Base logistique de l'Armée devra fermer complètement 18 emplacements et partiellement 7 autres. Le 6 décembre, le Conseiller fédéral Schmid a présenté le nouveau concept de stationnement de l'Armée. Ce concept donne un aperçu global des suppressions et établit une liste des infrastructures massivement réduites qui seront encore nécessaires à l'Armée dès 2010. L'Armée se retirera de 400 villages et jusqu'en 2010, le DDPS devra supprimer 2500 postes.

Remarques de l'ACC

Le programme d'allégement budgétaire 2003 prévoyait à l'origine un cadre financier pour la nouvelle armée de 4,3 milliards de francs qui devait être ré-

duit à 4 milliards. Le programme d'allégement budgétaire 2004 prévoit pour le domaine de la Défense, dans la période 2006 à 2008 davantage de réductions, soit en tout 450 millions de francs. Ainsi, un nouveau sacrifice financier est demandé de la part du domaine de la Défense. Entre 2005 et 2008, l'Armée devra renoncer à une partie des investissements prévus dans le domaine de l'armement. A moyen terme, le profil des prestations de l'Armée devra être adapté pour en arriver à une réforme de l'Armée.

L'emploi à la Confédération passait traditionnellement pour très sûr. Le personnel restait fidèle à son employeur, même si les salaires et le degré de satisfaction au niveau du travail n'étaient pas des plus optimal. C'est pourquoi le taux de fluctuation à la Confédération était bien inférieur à celui du privé. Certes la Confédération a déjà, des années auparavant, supprimé des milliers de postes dans le cadre de Armée 95. Mais ce n'était que dans le communiqué de presse du DDPS du 26 février qu'il était question de réduire une partie de la Logistique par l'entremise de licenciements. Ainsi l'idée de l'employeur sûr appartient définitivement au passé et est bel et bien devenu un mythe!

Le programme d'allégement budgétaire 2003 a mené dans les années 2004 à 2006 à la *suppression de 800 emplois* dans l'Administration fédérale. A cela s'ajoute encore la suppression de *2500 postes jusqu'en 2011 au DDPS.* Au moyen du programme d'abandon des tâches 2006–2008, 1000 autres emplois seront supprimés au sein de l'Administration fédérale. Les effets de tous les programmes d'économie, une fois cumulés, aboutiront à la suppression de 34 000 postes, soit 15 %. Les conséquences des programmes d'allégement budgétaire sont douloureuses et leurs effets ne peuvent être encore évalués en détail.

Sur le plan de la politique du personnel, cette année constituera un grand défi. L'Administration fédérale est à l'heure actuelle autre chose qu'un atelier protégé! Même dans cette phase difficile, la Confédération est désireuse de rester un employeur social. En introduisant le projet «Restructurer avec des perspectives», le Conseil fédéral a, en juin 2004, créé les bases d'une réduction d'emplois socialement supportable. Les conditions sur le marché de l'emploi sont défavorables et pour bon nombre de personnes concernées il n'y aura pas de perspective. Les premières résiliations de contrat ont déjà été prononcées en janvier. Sans des mesures supplémentaires, le DDPS menace de licencier plusieurs centaines de collaborateurs dans le courant de cette année. Les associations du personnel s'engagent pour que ce scénario puisse être évité.

2.6 Réformes dans l'Administration et l'Armée

DFE: externalisation de la bureautique

Le Département fédéral de l'économie publique (DFE) et IBM Suisse ont conclu un contrat d'Outsourcing en matière de bureautique. Pour la première fois, des postes de travail IT de l'Administration fédérale vont être gérés par un fournisseur externe. La convention limitée dans un premier temps à cinq ans, prévoit que dès le 1er février 2004, IBM est responsable de l'infrastructure de près de 2000 postes, des clients, de la marche du serveur, système du courrier électronique ainsi que du Helpdesk. Le DFE veut ainsi assurer l'exploitation en matière de bureautique au moyen de prestations définies à un prix adapté au marché. Les applications spécialisées des offices du DFE seront à l'avenir gérées par un prestataire interne ISCeco.

Office fédéral de l'assurance militaire: transfert dans la SUVA

Le 12 mai 2004, le message relatif à la loi fédérale sur le transfert de la direction de l'assurance militaire à la SUVA à l'adresse des Chambres fédérales a été approuvé. L'assurance militaire (AM) devra être gérée par la SUVA en tant qu'assurance sociale propre et continuer d'être financée par la Confédération.

L'Armée XXI et la protection de la population XXI aboutiront, notamment pour l'armée de milice, à une réduction des cas d'assurance auprès de l'AM. La SUVA et l'AM attestent par ailleurs, en dépit de bases légales différentes, bien de points communs en matière de prestations d'assurance et de traitement des dommages.

C'est pourquoi, la loi fédérale proposée a permis de créer les bases légales pour que le Conseil fédéral puisse, par l'intermédiaire d'une ordonnance, transférer la direction de l'AM à la SUVA. Au moment du transfert, le Conseil fédéral devra dissoudre l'Office fédéral de l'assurance militaire (OFAM). L'intégralité du personnel sera reprise par la SUVA. Les prestations d'assurance de l'AM ne sont fondamentalement pas concernées.

L'AM devra également être gérée comme une assurance sociale de la SUVA conformément à la loi fédérale sur l'assurance militaire (LAM). Les prestations d'assurance et les frais administratifs continueront d'être financés par la Confédération.

Réorganisation de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC)

Les domaines d'activités Politique et sécurité de l'OFAC devront être séparés à partir de 2005 et être gérés comme des unités organisationnelles propres.

Le domaine de la sécurité est subdivisé en trois secteurs: Aviation, Opérationnel et infrastructure. A cela s'ajoute une unité organisationnelle «Safety & Risk Management», qui constituera un instrument de contrôle interne à l'office. Enfin, la saisie et l'évaluation des données déterminantes pour la sécurité et l'identification des risques de sécurité seront systématisées et renforcées. Sur la base d'un projet de réorganisation, le besoin en ressources humaines a été calculé aussi précisément que possible pour les prestations que doit fournir chaque office. En prenant en compte des gains d'efficience et les synergies dégagées, un besoin en personnel supplémentaire de 60 unités a pu être dégagé.

Réorganisation de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP)

Depuis le 1er janvier 2004, le domaine Assurance-maladie et accidents a été intégré à l'OFSP. En raison de ce transfert, la structure de la direction de l'OFSP a été réexaminée et réorganisée. Ainsi, les six unités principales de l'OFSP fusionnent pour former quatre unités de direction opérationnelles qui seront appuyées par la nouvelle division d'Etat-major de la direction. Dès le 15 octobre, l'OFSP sera structuré en quatre unités opérationnelles: assurance-maladie et accidents, politique de la santé, santé publique et protection du consommateur. La réorganisation entraîne également des changements de personnel.

Création d'un Office fédéral des migrations au DFJP

L'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration (IMES) et l'Office fédéral des réfugiés (ODR) seront réunis pour former un Office fédéral des migrations. Le 7 juin 2004, le Conseil fédéral a approuvé une proposition du Département fédéral de justice et police (DFJP) qu'il a chargé de mettre en œuvre cette mesure.

En réunissant les deux offices, le Chef du DFJP, le Conseiller fédéral Blocher, veut favoriser une approche globale de la politique de migration qui doit être appliquée de manière plus conséquente. Les problèmes des domaines de l'asile et des étrangers seront à l'avenir résolus de façon plus efficace et moins coûteuse. De plus, les abus pourront être mieux combattus.

La réunion de ces deux offices éliminera certains doublons et réduira les frais administratifs. Au total, la réorganisation permettra d'économiser 2,5 à 5 millions de francs. Le nouvel office simplifiera également les choses pour les nombreux partenaires de l'ODR et de l'IMES – cantons et communes, partenaires sociaux, associations et organisations d'étrangers et de réfugiés – qui auront désormais un interlocuteur unique.

L'Office fédéral des migrations comprend quatre divisions: «Entrée en Suisse, séjour et retour», «Travail, libre circulation et émigration», «Nationalité et intégration»; «Procédure d'asile». Elles seront flanquées d'une division d'appui, dénommée Services centraux. Monsieur Eduard Gnesa, dr en droit, directeur de l'IMES depuis 2001, a été nommé directeur du nouvel office.

De la réforme de la direction de l'Etat à la réforme administrative

Le 19 décembre 2001, le Conseil fédéral a approuvé le message relatif à la réforme de la direction de l'Etat. Le projet prévoyait notamment l'introduction d'un gouvernement doté de «deux cercles», à savoir le Conseil fédéral devrait être renforcé sur les plans personnel et professionnel par des ministres délégués. Les avis concernant la nécessité et le bien-fondé de cette réforme étaient au début très partagés. Lors des débats au Conseil des Etats, en date du 4 mars 2003, seules cinq propositions ont été examinées. C'est donc avec 26 voix contre 9 que le Conseil fédéral a décidé, contre toute attente, d'augmenter le nombre des membres du Conseil fédéral à neuf. Ainsi, il s'est prononcé pour la durée de deux ans pour la présidence de la Confédération avec possibilité d'une réélection unique.

Le 10 mars 2004, le Conseil national s'est penché sur le projet. Il a décidé par 140 voix contre 23 de renvoyer le projet au Conseil fédéral. Le Conseil fédéral a donc été contraint de déterminer la suite de la procédure. Le 3 juin 2004, le Conseil des Etats a suivi la décision du Conseil national par 29 voix contre 8.

Par la décision de renvoi du projet des deux Chambres, la réforme de la direction de l'Etat a échoué. Les débats controversés ont clairement mis en évidence que ni un Gouvernement à deux cercles, ni l'augmentation du nombre des membres du Conseil fédéral ne pouvaient convaincre la majorité.

Réforme de l'Administration

Le Conseil fédéral a opté pour une réforme graduelle de l'Administration qui se fera par le biais de projets ciblés. A sa séance spéciale du 18 août 2004 qui s'est tenue à la Maison de Watteville, il a institué un comité constitué de la Conseillère fédérale Micheline Calmy-Rey, des Conseillers fédéraux Christoph Blocher et Hans-Rudolf Merz ainsi que de la Chancelière de la Confédération Annemarie Huber-Hotz. Ce comité pilotera les travaux.

Par la réforme, le Conseil fédéral entend améliorer l'efficacité de l'Administration et simplifier les conditions de gestion grâce à des structures plus claires et des procédures plus simples.

Le Conseil fédéral a donc opté pour une approche pragmatique. Les différents modules de la réforme seront soigneusement préparés, clairement structurés et réalisés dans leur intégralité. Dans chaque cas, il y aura lieu de déterminer quels processus départementaux devront être pilotés de manière centralisée et lesquels de manière décentralisée. L'objectif du Conseil fédéral est de faire en sorte que les travaux à venir soient coordonnés avec les projets de réforme en cours ou déjà prévus et d'éviter un surpilotage du système.

Réorganisation dans le domaine de la science et de la recherche

Le secrétariat d'Etat du Groupement de la science et de la recherche (GSR) et l'Office fédéral de l'éducation et de la science (OFES) seront regroupés à partir du 1er janvier 2005 en une seule unité appelée «Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER)». Le SER reprend l'ensemble des dossiers traités par le Groupement de la science et de la recherche qui sera supprimé fin 2004 et de l'Office fédéral de l'éducation et de la science dont le directeur actuel, Gerhard M. Schuwey, prend sa retraite fin novembre 2004. Le SER est l'autorité compétente de la Confédération pour les questions nationales et internationales relevant de l'éducation en général et de la formation universitaire, de la recherche et du domaine spatial. Il prépare et met en œuvre les politiques dans ces domaines. Le domaine des EPF est rattaché au SER. Le SER sera dirigé par le secrétaire d'Etat Charles Kleiber, l'actuel directeur du Groupement de la science et de la recherche.

Office fédéral de l'informatique et des télécommunications devient un office GMEB

Le Département fédéral des finances (DFF) renonce à une externalisation de l'Office fédéral de l'informatique et des télécommunications (OFIT) et se décide pour une fourniture de prestations de services informatiques interne. L'OFIT doit être transformé en office GMEB au 1er janvier 2007. GMEB est le modèle de gestion publique de New Public Management de l'Administration fédérale et signifie «gestion par mandat de prestations et enveloppe budgétaire».

Identité uniforme pour l'Administration fédérale

Le Conseil fédéral, les département, la Chancellerie fédérale et les offices se présenteront dorénavant sous une identité visuelle uniforme composée des armoiries de la Confédération et la désignation en quatre langues «Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederazium svizera». Combinant un emblème avec un texte en quatre langues, le nouveau logo qui créera une identité unique pour toute l'adminis-

tration, symbolisera les quatre régions du pays et l'importance de la diversité linguistique et culturelle de la Suisse. Il permettra de réaliser des économies annuelles d'environ 7 millions de francs. Sa mise en œuvre coûtera cependant quelque 25 millions de francs au total ces trois prochaines années.

Réforme de l'Armée

Le 8 septembre 2004, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) d'étudier et de prendre éventuellement diverses mesures en vue d'optimiser la mise en œuvre de la réforme de l'Armée. Ces mesures sont rendues nécessaires, notamment par la réduction des moyens financiers mis à la disposition du DDPS. Pour cette raison, le DDPS va réduire les capacités allouées à la mission de défense. Celle-ci devra se concentrer sur le maintien des compétences de base indispensables à une «éventuelle montée en puissance de l'Armée». Ce déplacement des priorités s'effectuera au profit des engagements subsidiaires de sûreté.

Dans le domaine des «missions de sécurité en faveur de la population civile», les besoins se sont accrus. Plus de 40 % des formations WK sont constitués par des services d'assistance. Il ne reste donc que très peu de temps à disposition pour la formation visant au maintien des tâches essentielles de la défense. Se spécialiser dans certains rôles semble être la devise. Cela signifie que les formations d'infanterie seront axées sur la garantie de l'espace. Les formations en mécanique se concentreront à l'avenir sur le maintien et la suite de l'évolution de la défense. Dans ce cadre, le DDPS est autorisé à présenter au Conseil fédéral et au Parlement les adaptations législatives que nécessite cette spécialisation de l'Armée.

2.7 Comité de suivi des partenaires sociaux (BAS)

Le BAS (instance de conseil) est normalement institué sur la base de la Déclaration commune d'intentions du 21 janvier 1999, entre l'Administration fédérale et les associations du personnel de la Confédération, par le Chef du Département fédéral des finances, d'entente avec le Conseil fédéral. Il est présidé par le Directeur de l'Office fédéral du personnel (OFPER). L'ACC est représentée dans cette instance par le Président central. En 2004, neuf séances ont été tenues, ayant pour thèmes principaux:

- Programme d'allégement budgétaire 2004 (PAB 04)
- Programme d'abandon des tâches
- Restructurer tout en offrant des perspectives
- Modification/adaptation de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (Opers) / Plan social

- Caisses de pensions PUBLICA, de la Poste, des CFF
- Révision partielle de la loi sur la Caisse fédérale de pensions (LCPF)/révision totale LCFP
- Note de discussion relative à la primauté des cotisations
- Divers entretiens avec les partenaires sociaux et le chef du DFF, le Conseiller fédéral H.-R. Merz, concernant les négociations salariales du 5 décembre 2003, entretien du 12 février 2004, entretien du 17 août 2004, mesures salariales et prévoyance professionnelle du 6 décembre 2004.
- Enquêtes à l'Office fédéral des constructions et de la logistique
- Nouveautés prévues lors de bonifications à la douane
- Département de la sécurité
- Senior Consulting
- Programme de formation 2005.

2.8 Ecoles polytechniques fédérales

Conseil des EPF

Le 1er janvier 2004, la loi sur les EPF, partiellement révisée, est entrée en vigueur. Le principal objectif de la modification était de renforcer l'autonomie du domaine des EPF et de ses institutions (EPFZ, EPFL, IPS,FNP, LFEM,IFAEPE). Ainsi, la gestion du domaine des EPF a été inscrite dans la loi au moyen d'un mandat de prestations et d'une enveloppe budgétaire. Parallèlement, la composition du Conseil des EPF a été fixée et la législation sur le personnel a été adaptée pour toutes les personnes relevant de ce domaine à la loi sur le personnel.

Le Conseil des EPF est l'instance de direction stratégique du domaine des EPF. Il définit la stratégie de ce domaine dans le cadre du mandat de prestations. Le président du Conseil des EPF représente le domaine des EPF. Les membres du conseil sont nommés par le Conseil fédéral tous les quatre ans. Les deux présidents des écoles (EPFZ et EPFL) appartiennent au Conseil des EPF de par leurs fonctions. Le 1er juillet 2004, le Professeur Alexandre J.B. Zehnder, ancien directeur de l'AFAEPE, est entrée en fonctions à temps complet en qualité de président du Conseil des EPF. Tous les membres du conseil sont mentionnés dans la Communication périodique 2003/04. Le secrétaire général du Conseil des EPF, Monsieur Sébastian Brändli a démissionné le 28 février 2005. Son poste n'a pas été repourvu.

Le 7 octobre 2004, un entretien a eu lieu entre le président du Conseil des EPF et une délégation de l'ACC. Les sujets étaient consacrés, entre autres, à la politique du personnel dans le domaine des EPF, notamment la politique des cadres, le concept portant sur la carrière des collaborateurs scientifiques

de plus haut niveau, le nouveau système salarial et la durée de l'engagement dans le cadre de projets importants.

Projet «Avenir du domaine des EPF»

Le projet a démarré en août 2004 et remplace le projet «Avenir des instituts de recherche». Il part d'une nouvelle donne et inclut l'ensemble du domaine des EPF. La recherche de base, la recherche appliquée et le développement technique seront plus fortement imbriqués et inclus dans des centres de compétences. Cette initiative sert en particulier à l'application de l'objectif no 6 du mandat de prestations 2004–2007 (promotion de la capacité d'innovation). Les autres objectifs du mandat, par exemple, la recherche de base, continuent de s'appliquer.

A sa séance du 16 décembre 2004, le Conseil des EPF a confirmé les grandes lignes du projet «Avenir du domaine de EPF»:

- Les directions des laboratoires de recherche constituent une direction commune;
- Les sujets de recherche Energie, environnement, sciences des matériaux et de la vie constituent les positions stratégiques du domaine des EPF;
- Le domaine des EPF met sur pied des centres de compétences dans ces secteurs de recherche. Il s'agit
  de la «mobilité durable» (direction IPS)
  de l'«environnement et de la durabilité» (direction EPFZ)
  des «sciences de la vie» (direction EPFL et EMPA)
- De même, un réseau «biomedical Imaging» va être installé. Cette création est le résultat d'une initiative commune des EPFZ, EPFL et du ISP, d'entente avec les hôpitaux et les facultés de médecine de l'Université de Zurich, de Lausanne et de Genève.
- Le président du Conseil des EPF est chargé de préparer une option visant à intégrer le Centre suisse d'Electronique et de microtechnique (CSEM).

«Biologie de système» en Suisse

Le Conseil des EPF voit dans la mise en place d'une biologie de système une chance importante pour la place suisse en matière de recherche, de réflexion et en sa qualité de place économique. Il accueille favorablement la stratégie de l'EPF de Zurich, dans le cadre de la coopération des universités de Bâle et de Zurich, de lier les synergies existantes et de les utiliser avec le «projet Système X». Une partie du projet «Système X» consiste à créer un nouveau centre de recherche pour la biologie de système (Center for Biosystems Science and Systems Engineering). La direction relève de Zurich.

Le projet Système X tient compte du mandat de prestations du Conseil fédéral et de la planification stratégique du Conseil des EPF. Les deux ont pour but principal, d'une part, de redynamiser et de réformer l'enseignement dans les universités et de placer à des postes élevés dans la recherche liée au domaine d'extension Life Sciences des personnes qualifiées et, d'autre part, de renforcer la coopération et le partenariat avec les universités suisses.

150 ans d'EPF Zurich

L'EPF de Zurich a été fondée en 1855 en tant qu'Ecole polytechnique fédérale. A l'époque, c'était la seule université nationale de Suisse. Aujourd'hui, avec l'EPF de Lausanne et les quatre laboratoires de recherche (IPS, FNP, LFEM, AFAEPE) elle fait partie du domaine des EPF. En 2005, l'EPFZ fêtera ses 150 ans d'existence. De nombreuses manifestations auront lieu à Zurich et dans diverses régions de Suisse, offrant ainsi la possibilité à la population de mieux connaître l'EPFZ et de nouer des contacts avec les scientifiques. Des manifestations avec des personnalités de la politique, de l'économie, de la science et de la société apporteront leur contribution au programme.

Enquête sur la satisfaction du personnel à l'EPF de Zurich

Dans les années 2003/2004, une enquête a été réalisée auprès de l'EPF de Zurich. Environ les trois quarts du personnel ont reçu un formulaire les priant de donner des renseignements sur deux sujets, à savoir la perception subjective de leur environnement de travail et de l'image de l'EPF de Zurich. Les collaborateurs ayant un taux d'activité inférieur à 30 %, les assistants auxiliaires et les apprentis n'ont pas été consultés.

Sur 6032 collaborateurs de l'EPFZ ayant reçu un formulaire, 3431 ont participé à cette enquête. Le taux de participation a été de 57 %. Le taux de participation des professeurs a été de 53 %, des cadres moyens de 57 % et du personnel technico-administratif (58 %). Ces catégories n'ont pas révélé de différences marquantes. De même, le taux de participation des collaborateurs ayant des contrats à durée déterminée (55 %) ou indéterminée (59 %) était assez équilibré.

Les résultats de l'enquête peuvent être résumés comme suit:

- Les collaborateurs sont dans l'ensemble satisfaits de leur situation professionnelle. L'évaluation du degré de satisfaction au travail a atteint 5,1 sur une échelle allant jusqu'à 7.
- Les attentes des collaborateurs par rapport aux exigences professionnelles ont été jugées insuffisantes.
- Les supérieurs sont appréciés, en revanche leur style de conduite du personnel, est estimé insatisfaisant.

- Les attentes des collaborateurs en ce qui concerne leur développement personnel par des incitations de leur supérieur sont considérées comme souvent décevantes. Certains collaborateurs estiment ne pas être assez poussés par leurs supérieurs. Les cadres moyens déplorent le manque de soutien dans l'organisation de leur carrière et ne sont que partiellement satisfaits de l'encadrement lors de leurs travaux de doctorat.
- L'EPF de Zurich jouit, aux yeux des collaborateurs, d'une image excellente.
- Les collaborateurs se sentent plus étroitement liés à leur groupe de recherche qu'au département ou au secteur de la direction des écoles.
- La coopération de l'EPF de Zurich a été estimée satisfaisante avec les autres organisations.

Conformément aux objectifs de l'enquête, c'est-à-dire d'identifier des champs d'action spécifiques et d'examiner les processus de développement, les sujets suivants doivent faire l'objet d'une attention soutenue:

- Examen des perspectives de développement personnel;
  Bon nombre de collaborateurs, notamment dans le secteur des cadres moyens supérieurs, sont incertains quant à l'avenir de leur développement personnel. Il est nécessaire de soutenir un tel examen et de planifier les carrières à long et à court termes.
- Renforcement de la gestion du personnel
  L'évaluation de la coopération avec le supérieur met en évidence que les attentes du personnel ne sont pas remplies de façon suffisante en matière de gestion du personnel. Les attentes du personnel ne sont concrètement pas remplies suite à des entretiens personnels et à la convention d'objectifs.
- Optimisation de la coopération
  Au sein de l'EPF de Zurich, tant la collaboration entre le département doit être améliorée que la coopération avec les domaines sportifs doit être organisée de façon plus efficace. S'agissant des relations extérieures, une meilleure coopération avec l'économie fait l'objet de discussion.

Science City

L'EPF Hönggerberg doit être réaménagée en un campus Hightech qui devra devenir un quartier de la ville de Zurich. Science City fait partie du projet global stratégique «infrastructure de l'EPF de Zurich». Le projet entend améliorer les conditions de travail pour la formation et la recherche ainsi que revaloriser l'emplacement «Hönggerberg». Outre les bâtiments de formation et de recherche et une infrastructure de haute technologie, des immeubles pour étudiants, une auberge, des restaurants, des possibilités d'achats et des installations sportives doivent être construits. Les crèches et les installations sportives

actuelles seront réaménagées. Un centre des congrès (Learning and Congress Center) avec des salles pour les manifestations, les congrès, les expositions ainsi qu'un grand auditorium et une bibliothèque constitueront le point d'orgue de l'aménagement de cette Science City. Il est prévu de poser les premiers jalons en 2005 et de terminer Science City en 2015. Le projet est essentiellement financé par des contributions de donateurs. En utilisant ce nouveau mode de financement, l'EPF de Zurich ouvre de nouveaux horizons en Suisse.

Election de la direction de l'EPF de Lausanne

L'EPF de Lausanne a vécu ces dernières années une série de réformes profondes qui exigent une adaptation et un nouvel aménagement de la structure de la direction de l'université. Le Conseil des EPF a procédé lors de sa séance des 24 et 25 mars 2004, sur mandat du Président de l'EPFL, Monsieur Patrick Aebischer, aux nominations suivantes:

- Professeur Giorgio Margaritondo, Doyen de la Faculté des sciences fondamentales et professeur à l'Institut de physique appliquée a été nommé vice-président du secteur universitaire.
- Professeur Francis-Luc Perret, vice-président Planification et la logistique, prorogation du mandat.
- Professeur Martin Vetterli, directeur du laboratoire de la communication audiovisuelle a été nommé vice-président Relations internationales.
- Professeur Stefan Catsicas, vice-président Recherche a été nommé vice-président Innovation et valorisation.
- Professeur Marcel Jufer, vice-président Formation, prorogation du mandat.

Changement à la tête du FNP

Le directeur de l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage, Monsieur Marion F. Broggi a démissionné de ses fonctions à la fin d'août 2004. Il a dirigé cet institut pendant sept ans. Le FNP a considérablement changé ces dernières années. D'un institut fortement axé sur les forêts, il est devenu un institut de recherche moderne sur l'environnement, qui concentre son activité sur des sujets tels que l'«utilisation durable du paysage» et «l'approche à adopter face aux dangers de la nature». Cet aménagement est l'œuvre de son directeur. Le FNP est aujourd'hui un des instituts de pointe, important au niveau international et fournissant des prestations essentielles pour la société.

LFEM

Le Conseil des EPF a communiqué des informations le 11 mars 2005 sur le centre de compétences Sciences de matériaux comme suit:

Le 10 décembre 2004, le Conseil des EPF a arrêté des décisions de principes quant à la création d'un centre de compétence et a chargé les six institutions de divers mandats. Le LFEM a été chargé de développer des scénarios visant à renforcer le rôle national dans le secteur des matériaux et de la micro et nanotechnologie. L'extension de ce champ de recherche constitue un objectif déclaré du domaine des EPF dans le cadre de la conduite stratégique 2004–2007. Un premier scénario étudie les possibilités d'une meilleure mise en réseau des compétences actuelles dans ce secteur. Un deuxième scénario analyse la façon dont une coopération notamment avec l'EPF de Lausanne, tout en intégrant le CSEM de Neuchâtel peut générer une valeur ajoutée. Ce scénario comprend également la question de savoir si un regroupement géographique du LFEM avec l'EPF de Lausanne pourrait apporter davantage d'impulsions à notre pays et son économie. Ce deuxième scénario a été conjointement développé et examiné par le président de l'EPF de Lausanne, Monsieur Patrick Aebischer et le directeur du LFEM, Monsieur Louis Schlappbach.

Néanmoins, la direction du LFEM est persuadée que le vœu de Lausanne de transférer le LFEM avec ses moyens en Romandie, contredit l'exigence de renforcement de la Suisse et de l'ensemble du domaine de EPF. Il lui paraît plus judicieux de réaliser d'un centre de compétences mis en réseau sur le modèle de NCCR (National Competence Centers of Research) du Fonds national avec tous les quatre laboratoires du domaine des EPF qui mènent des recherches sur les matériaux (EPFZ, EPFL, IPS et LFEM). Ce centre serait renforcé par l'industrie, le CSEM et éventuellement les universités, le tout placé sous la direction du LFEM.

Les 23 et 24 mars 2005, le Conseil des EPF a d'abord décidé de l'organisation, du financement et des objectifs visés pour les plans d'affaires. Les scénarios, leur sélection et leur réalisation seront inscrits à l'ordre du jour de la séance des 28 et 29 juin 2005. Les autres étapes seront examinées et mises en œuvre dans la seconde partie de 2005. Les décisions sont attendues pour la fin 2005/début 2006. Elles constituent la base de la planification stratégique du domaine des EPF pour les années 2008 à 2011.

En 2005, le LFEM fêtera ses 125 ans. Créé en 1880 en tant qu'institut pour l'examen des matériaux de construction, il est aujourd'hui un institut de recherche moderne. L'orientation du LFEM vers la recherche et le développement a débuté dans les années 90 et depuis 2001, elle a été intensifiée et alignée sur les objectifs du Conseil de EPF. Les résultats de 2004 mettent en évidence que le LFEM s'est très bien développé vers les objectifs visés. Ce constat s'applique également aux publications scientifiques (200 publications et actes de colloques, 100 doctorats) et aussi aux domaines des prestations

et des finances. A l'évidence, la discussion portant sur un éventuel transfert du LFEM en Romandie a entraîné une certaine insécurité chez les collaborateurs.

Biens immatériels et immobiliers dans le domaine des EPF

Le 23 juin 2004, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance du Conseil des EPF du 24 mars 2004 sur les biens immatériels et les participations dans le domaine des EPF; (Ordonnance sur les biens immatériels et les participations dans le domaine des EPF). Il donne le mandat explicite de revaloriser les résultats des recherches des deux EPF ainsi que des quatre laboratoires, qu'il a intégrés dans le mandat principal en tant que « usines à innovations ». Le Conseil des EPF mis en vigueur l'ordonnance lors de sa séance du 1er juillet 2004.

L'acte contient des dispositions d'exécution pour la revalorisation des droits à des biens immatériels et aux modalités de participation des entreprises. Il fixe les obligations des créateurs de biens immatériels dans le cadre des brevets et du recyclage. Il contient également la répartition des gains issus du recyclage. Par ailleurs, il définit les modalités de financement, leur montant et leur durée et réglemente les questions de suppression des participations et de la responsabilité civile.

Par l'entremise du programme d'allégement budgétaire 04, le Conseil fédéral a demandé une modification de la loi sur les EPF. Selon cette modification, les six institutions du domaine des EPF devraient obtenir un capital sous la forme d'immeubles qui seront utilisés par eux et qui appartenaient jusqu'à présent à la Confédération. Une partie pourrait être en principe utilisée à des fins de gestion souples. La responsabilité de l'administration incombe depuis 1999 au domaine des EPF. Depuis 2004, les investissements doivent faire face à la participation au financement global. Le transfert prévu des immobiliers aux deux universités et aux quatre laboratoires constitue une décision de principe dans le cadre de l'autonomie des institutions de formation et de recherche. La valeur réelle des immobiliers de la Confédération dans le domaine des EPF est estimée dans le message du Conseil fédéral de 5 à 7,5 milliards de francs.

Nouveau système salarial dans le domaine des EPF

A l'avenir, dans le domaine des EPF, le salaire sera versé d'après la fonction, l'expérience et la performance. C'est ce que la loi sur le personnel de la Confédération prescrit. Pour le domaine concerné, l'introduction d'un salaire à la performance signifie un remaniement du système salarial actuel. En lieu

et place d'augmentations de salaire automatiques, des adaptations individuelles seront effectuées.

Le salaire à la performance, en particulier dans le domaine des universités, n'est pas sans être controversé. Quel rapport existe-t-il entre la prestation et le salaire? Est-ce que le fait de gagner davantage entraîne davantage de prestations? Est-ce que la prestation des scientifiques est mesurable? Est-ce souhaitable? La rémunération à la performance devrait, en conséquence, être liée à la gestion. L'introduction d'un salaire à la performance signifie un changement de paradigme dans la gestion du personnel. Afin de rémunérer les salariés en fonction de leurs performances, il doit y avoir une culture et une structure d'entreprise. Les supérieurs sont davantage sollicités en tant que dirigeants.

Les éléments importants du nouveau système salarial sont les suivants:

- Echelle des fonctions moderne en lieu et place d'une échelle de classification. Toutes les fonctions sont classées en 15 échelons.
- Un système de classes unique.
  Chaque fonction est attribuée à une classe à l'intérieur de laquelle l'évolution du salaire est mentionnée. Un changement de classe ne peut avoir lieu qu'en cas de changement de fonction.
- Les adaptations de salaires sont dépendantes de la performance en lieu et place des augmentations automatiques. Outre la fonction, l'expérience et l'évaluation globale de la performance sont déterminantes pour l'adaptation du salaire. Le salaire individuel est adapté successivement au niveau de la performance.
- Politique salariale autonome
  Les deux EPF et les laboratoires de recherche organisent, sur la base des principes fondamentaux s'appliquant au domaine des EPF, leur propre politique salariale.
- Prestation à la performance en tant qu'instrument de gestion
  Le nouveau système salarial constitue un moyen auxiliaire pour diriger les collaborateurs. Tous les ans, un entretien personnel a lieu entre les collaborateurs et les supérieurs.

D'une manière générale, l'ACC soutient les éléments fondamentaux du nouveau système salarial. La nouvelle échelle des fonctions liée à la nouvelle évaluation des fonctions ainsi que le plan de carrière est, aux yeux de l'ACC, satisfaisant et tourné vers l'avenir. L'ACC accueille notamment favorablement l'élargissement des catégories de fonctions pour les cadres de plus haut niveau (p.ex. seniors scientists). Une introduction réussie du salaire à la performance dépend, à notre avis, d'une évaluation des prestations correcte ainsi que de l'existence des moyens nécessaires.

Entretien en automne 2004

Le 18 novembre 2004, l'entretien traditionnel d'automne a eu lieu avec les partenaires sociaux du domaine des EPF. Du côté de l'employeur, les personnes suivantes étaient présentes: le Président du Conseil des EPF, le Secrétaire général et le Chef du personnel du Conseil des EPF, le Président de l'EPF Zurich, un représentant de l'EPF Lausanne, les Directeurs des IPS et LFEM, le Directeur ad intérim du FNP ainsi que le Directeur ad intérim de l'IFAEPE. Du côté des employés, les associations du personnel, à savoir l'ACC, l'APC et Transfair ont pris part à l'entretien. Les points inscrits à l'ordre du jour étaient les suivants:

- Ouverture de la séance par le Président du Conseil des EPF
- Les grands projets (actuels et nouveaux)
- Questions organisationnelles
- Bâtiments
- Nouveau système salarial
- Budget 2005 et planification financière 2006 – 2008
- Mesures salariales 2005. Evaluation de la coopération par les partenaires sociaux
- Rapports des instituts (EPFZ, EPFL, IPS, LFEM, FNP, IFAEPE)
- Convention partenariat social (modifications d'ordre rédactionnel).

3. Sections

3.1 Section Zurich

Au cours des quatre séances du Comité et des séances des agents de liaisons, les restructurations prévues et celles en cours ont donné lieu à des discussions: la réorganisation du LFEM en un institut de recherche, le regroupement des laboratoires de recherche agricole, le changement de direction du FNP ainsi que les modifications de la forme juridique du Musée national. Dans le cadre de la consultation relative à la révision partielle de l'ordonnance sur les professeurs, un groupe de travail de la Section Zurich a établi l'avis de l'ACC. Lors de l'établissement du nouveau règlement relatif aux horaires de la bibliothèque des EPF, le Président de la Section Zurich y a participé activement. Deux membres du Comité sont actifs dans l'équipe du projet chargé de mettre en place un nouveau système salarial dans le domaine des EPF. Le 7 octobre 2004, un entretien a eu lieu entre le Président du conseil des EPF, le Professeur Zehnder et une délégation du Comité de la Section Zurich pour débattre des problèmes actuels dans le domaine des EPF. Pour la première fois, le 29 juin 2004 a eu lieu une rencontre du Comité avec une délégation de la Direction de l'ACC à Zurich. Cette rencontre a été principalement un échange d'informations.

Lors de la rencontre du 23 juin 2004 à la gare principale de Zurich, une cassette vidéo retraçant l'histoire de la gare a été évoquée. Ensuite les 47 participants ont pu visiter diverses infrastructures de la gare.

A. Zelenka, agent de liaison de MétéoSuisse a organisé la rencontre des agents de liaison du 22 septembre 2004. Peter Albisser, collaborateur de «Prozesses Meteo Zurich» a informé de la nouvelle structure matricielle de MétéoSuisse avec les domaines Météo, Climat et Support (Logistique et informatique) de la station de mesures extérieures. Il nous a montré les appareils avec lesquels les paramètres importants du climat étaient mesurés aujourd'hui et à la fin, les 14 participants ont pu avoir un aperçu comment les prévisions météorologiques étaient conçues.

A l'assemblée générale du 1er décembre 2004 à l'EPF de Zurich, Hans Jung représentait le Comité central de l'ACC et a transmis les messages de celui-ci. A la fin, le Président de la Section Zurich, E. Kissling a présenté le rapport d'activité 2004 ainsi que le programme d'activités, dont trois sujets était au centre des préoccupations: le nouveau droit du personnel de la confédération (nouveau système salarial); les nouvelles missions des institutions du domaine des EPF grâce à une plus grande autonomie financière et administrative; les nouvelles structures des institutions de la Confédération dans le domaine de la Section Zurich. L'invité a traité d'un sujet hautement actuel: «le financement de PUBLICA». Piero Cereghetti, Chef de la division du personnel de l'EPFZ et membre de la Commission de la Caisse PUBLICA a donné un aperçu détaillé de la nouvelle Caisse de pensions, de sa structure et des nouveautés prévues. Les participants ont été conviés à un apéritif.

3.2 Section Cadres militaires de carrière

En 2004, le Comité s'est concentré sur l'intensification de son activité ainsi que la communication d'informations auprès des instances responsables et de l'opinion publique concernant l'état difficile du Corps des officiers de carrière. Le Chef du département, le Chef des armées et les politiciens au niveau fédéral ainsi que la population concernée connaissent aujourd'hui *les difficultés de cette catégorie de personnes.* Selon les affirmations d'automne 2004, du Chef du département et du Chef des armées, il manquera environ 900 militaires de carrière (officiers, sous-officiers, soldats de carrière mais également des cadres contractuels). Le Comité a consigné ce constat dans un rapport «Situation du Corps des officiers de carrière» qu'il a mis à la disposition des personnes intéressées. Pour certains des destinataires, la section a pu expliquer la situation en détail dans le cadre d'un entretien personnel. La section traite des sujets suivants:

- *Réglementation compensatoire dans le cadre de l'assurance-militaire*
  Nous avons soumis au Chef du département, d'entente avec l'association des instructeurs une proposition concrète. Cette partie intégrante du salaire ne peut être simplement supprimée sans compensation. Nous proposons, en tant qu'employés, que nous prenionsen charge les frais de l'assurance hors exploitation. Une réponse à cette proposition est en souffrance depuis la fin de cet été.
- *Modèle subséquent pour le remplacement des prestations prévues par l'OPRA*
  Compte tenu que PUBLICA va changer de primauté dans les prochaines années, nous avons dû reporter cet objet. A l'heure actuelle, nous ne pouvons pas exactement évaluer les effets d'un tel changement sur les départs en retraite (prises et non anticipées). C'est pourquoi le chef du personnel du DDPS a proposé que nous suspendions cet objet pour le moment.
- *Suivi critique des adaptations de l'ordonnance sur le personnel militaire*
  Il s'agit de l'obligation de « servir à l'étranger » qui constitue un nouvel objet. Le comité n'est pas opposé à ce que, lors d'engagements, cette obligation soit intégrée aux contrats de travail. De même, nous ne sommes pas non plus opposés à ce que l'employé se déclare prêt à inscrire cette disposition dans son contrat. En revanche, nous sommes contre une introduction à tous les niveaux de cette clause dans les contrats de travail actuels des officiers de carrière.
- *Examen juridique des décisions de 2001 relative à l'OPRA*
  L'avocat à qui nous avons demandé d'examiner la situation a, l'année dernière, réussi à obtenir une décision pouvant faire l'objet d'un recours, afin que la décision de 2001 puisse être examinée d'un point de vue juridique. Etant donné que l'Administration et aussi PUBLICA n'ont pas défini clairement les compétences, il n'a pas été possible jusqu'à présent d'exposer notre demande à un tribunal indépendant.
- *Suivi critique quant à l'occupation des postes d'officiers de carrière*
  Nous avons constaté l'an passé que, dans le cas de certains postes, les directives existantes n'ont pas toujours été respectées. Par courrier, le Comité a prié le chef du personnel de la Défense d'intervenir et de faire en sorte que les directives soient mieux appliquées. Monsieur Gafner nous a assurés qu'il accorderait dès à présent une attention toute particulière à cet état de fait.

A l'heure actuelle, nous devrions réussir à susciter l'intérêt de candidats potentiels par Internet et les rallier à notre cause. Pour ce faire, nous devons disposer d'une page Internet toujours actualisée. L'effectif de nos membres ayant diminué, nous devons donc dans les années à venir rectifier le tir par une meilleure publicité auprès des jeunes officiers de carrière.

3.3 Section AIOFPC

Lors de l'assemblée principale du 31 mars 2004 dans le centre fédéral de formation de Schwarzenburg, les objectifs suivants ont été fixés:

- Organisation de l'environnement et des conditions de travail;
- Encouragement de la formation continue professionnelle et personnelle;
- Consolidation de la coopération entre les membres et les chefs.

Dans le cadre d'un long entretien en juin 2004 entre le chef de la division Formation, Monsieur Urs Hösli et les représentants de la section AIOFPC, nous avons pu directement présenter nos demandes liées aux objectifs précités. *La formation des instructeurs pour devenir formateurs avec un certificat fédéral* était au centre de la discussion.

Nous avons pu obtenir que la planification des cours 2005/06 prévoit un laps de temps pour les collègues qui souhaitent achever leur formation, puissent suivre les séminaires prévus jusqu'à fin 2006. Nous leur adressons tous nos remerciements.

Par ailleurs, dans le rapport annuel de 2004, nous nous sommes penchés intensément sur *l'enquête de satisfaction du personnel 04,* menée au sein de l'Administration fédérale. Au regard des résultats peu satisfaisants concernant notre domaine, il s'agissait, dans une première phase, de mettre en évidence les causes évidentes de cette insatisfaction et de prendre les premières mesures en vue d'améliorer la satisfaction sur le lieu de travail à l'adresse de la direction du secteur concerné et de l'office.

Afin de pouvoir procéder à une analyse approfondie, le Comité de l'AIOFPC a organisé le 20 janvier 2005 un atelier spécial sur ce thème. Ce ne sont pas moins de 20 membres qui ont pris part à cette manifestation. Grâce au soutien financier de l'ACC, nous avons pu nous adjoindre les services de Monsieur Josef Sütterlin (Sütterlin Consulting, Wollerau) qui était présent en tant qu'animateur externe. Dans les groupes de travail, les éventuelles raisons de l'insatisfaction ont été discutées. Suite à la présentation, le temps n'était plus suffisant pour élaborer des mesures concrètes. Monsieur Sütterlin a estimé, de son point de vue, qu'il y avait une nécessité indiscutable et urgente d'agir. Déjà, au cours de la séance de la direction du 4 février 2005, nous avons pu fournir une présentation détaillée des résultats de notre atelier, ce dont nous sommes reconnaissants.

Il s'agit maintenant pour le Comité de l'AIOFPC de déterminer avant l'assemblée principale du 13 avril 2005, 2 à 3 mesures centrales et de les soumettre au chef de notre division. Parallèlement, la direction de la division concrétise à son tour des améliorations envisageables.

Nous attendons que des mesures adéquates visant à améliorer la satisfaction sur le lieu de travail soient véritablement mises en œuvre. Ce n'est qu'à cette condition que le Comité aura concrétisé son slogan «La réussite dans l'union!».

Autres objets

- Juin 2004
  Lettre de l'ACC concernant des informations juridiques sur les heures supplémentaires ainsi que la rémunération des travaux effectués le dimanche et la nuit. Cet objet a été rapidement exécuté grâce à notre demande.
- Août 2004
  En dépit d'une bonne préparation, la manifestation de la Section de l'AIOFPC n'a pas eu lieu cette année en raison du peu d'inscriptions.
- Novembre 2004
  Echange d'informations entre les membres des deux comités de l'ACC et de l'AIOFPC.

Perspectives

Conformément à nos statuts, l'AIOFPC représente les intérêts des membres de façon autonome envers l'Office fédéral de la protection de la population et du secteur Formation. En tant que section de l'ACC, nous bénéficions d'une position forte qui nous permet de représenter les besoins des membres de façon rapide et efficace.

De même, dans le courant de l'année à venir, le Comité de l'AIOFPC s'engagera activement, de façon correcte et transparente pour les intérêts de nos membres. Le Comité désire que nous nous engagions de façon encore plus ouverte pour les intérêts des groupes d'instructeurs. Serrer les poings n'est certainement pas la manière d'améliorer nos conditions de travail. Nous pourrions faire passer nos doléances encore mieux, si celles-ci *s'articulaient* et *étaient supportées* par un plus grand nombre de membres. Nous (les supérieurs et les collaborateurs) saisissons notre chance de nous engager activement pour un lieu de travail intéressant et diversifié!

3.4 Section Officiers des gardes-frontière

Assemblée générale 2004

Lors de l'assemblée générale du 3 mai 2004 à Schwarzenburg, 74 % des membres étaient présents. Les points inscrits à l'ordre du jour, y compris les comptes annuels équilibrés, ont été rapidement traités. A la fin de l'assemblée, une discussion a eu lieu sur le projet Innova. Les demandes importantes et l'ambiance résultant de ce tour de table ont permis d'offrir une base au délégués afin de pouvoir exercer une influence dans le cadre du projet Innova.

Projet Innova (projet de réorganisation interne du Corps des gardes-frontière
Le projet dans les grandes lignes ainsi que les projets partiels et finaux portent sur une réorganisation globale. Une grande partie des membres ont été impliqués. Les doléances de notre association ont pu être présentées en fonction de la situation. Lors des entretiens bilatéraux avec le chef CGF et le directeur général des douanes, d'autres principes ont pu être clarifiés. Une enquête auprès des membres a mis en évidence qu'il n'était pas nécessaire de convoquer l'association à une assemblée extraordinaire. Suite à une manifestation visant à informer sur le projet innova, le chef du CGF a communiqué les besoins relevés dans le cadre de la séance des officiers qui peuvent être discutés si nécessaire.

Avis sur les projets importants de l'Administration des douanes

L'association a rédigé des avis sur bon nombre de projets de l'Administration des douanes, divers et volumineux. Nos doléances ont été prises en compte en grande majorité. L'état actuel des projets et les interlocuteurs peuvent être consultés sur notre page Internet.

Page Internet www.ofgwk.ch

Par l'entremise de notre plate-forme, notre propre publicité et l'information de nos membres est plus rapide et mieux organisée. Une Newsletter informe régulièrement les membres sur les activités en cours de l'association. Cet instrument s'est révélé adéquat pour l'information rapide de nos membres et notre site est sans cesse actualisé.

3.5 Section Cader Association of Swisscom (CASC)

Le groupe Swisscom est resté, même en 2004, un chantier. Restructurations et suppressions d'emplois (655 postes). Afin d'atténuer les conséquences de ces mesures, des modèles de temps de travail ont été développés pour Swisscom IT Services d'entente avec les associations du personnel. Les deux sociétés des groupes Swisscom Enterprise Solutions SA et Swisscom Systems SA se sont regroupées le 1er janvier 2005. La nouvelle entreprise doit atteindre un chiffre d'affaire annuel d'environ 1,4 milliard de francs et elle emploiera 2000 collaborateurs. Swisscom fait face à la pression des coûts comme par le passé au moyen de mesures visant à augmenter l'efficience et les réductions de postes qui lui sont liées. En vue de diminuer les coûts, Swisscom va réduire en 2005 le nombre des postes à plein temps de 2,5 %, soit environ 390 postes. Sont concernés par ces réductions Swisscom Fixnet (240) et Swisscom Solutions (150). Les restructurations et les réductions de postes entraînent des conséquences pour la section CASC. En mettant en place le projet «Professionnalisation», nous entendons faire face à ces défis.

4. Assemblée des membres, Comité central et administration

4.1 Assemblée des membres 2004

La 55e assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est déroulée le 14 mai 2004 à l'Hôtel Bern, à Berne. Le Président central, Monsieur Peter Büttiker a accueilli 80 membres et invités. Dans son discours d'ouverture, il a notamment salué l'intervenant qui n'était autre que *Monsieur le Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz,* Chef du Département fédéral des finances depuis le 1er janvier 2004. Le rapport d'activité 1003 et le budget 2004 ont été approuvés à l'unanimité par l'assemblée, à la suite de quoi le Comité central a été déchargé.

Le Président central, Monsieur Peter Büttiker et les membres du Comité central actuels qui se représentaient ont été réélus à l'unanimité pour deux ans. Monsieur Paul *Münger,* représentant de la Section de l'association des instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population a démissionné du Comité. Le Président central l'a remercié de son engagement en faveur de l'ACC. Les personnes suivantes ont été élues en tant que nouveaux membres du Comité central: Madame Hildegard Weber, Office fédéral de la protection de la population (DDPS); Monsieur Angelo Rabiolo, Office fédéral de la santé public que (DFI). Les deux réviseurs actuels Messieurs Martin Beyeler, Contrôle fédéral des finances et Daniel Lehmann, BUWAL /DETEC ont été élus à l'unanimité pour deux ans.

Suite à l'approbation du programme d'activités 2004, Peter Büttiker a convié les participants, après la partie statutaire, au traditionnel apéritif.

Déjà avant la partie statutaire de l'assemblée, le Conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz nous a entretenus de trois sujets: les finances fédérales et les programmes d'allégement budgétaires, le projet Restructurer en offrant des perspectives et la prévoyance professionnelle du personnel de la Confédération.

4.2.1 Comité central, Direction et administration

Le traitement des objets a lieu tous les 15 jours dans le cadre des réunions de la direction et des 4 séances du Comité central. Les membres de la direction de l'ACC ont participé à environ 50 réunions, soit en qualité de partenaires de négociation, soit en qualité de bénéficiaires d'information. Le contact avec les sections est également entretenu.

Les communications périodiques et notre site Internet (sous Actuel) informent les membres des objets et des manifestations les plus importants.

Grâce à l'engagement considérable de Madame Susanna Bolliger en faveur du secrétariat de l'ACC, les prestations, les mutations et bien d'autres travaux ont été exécutés comme d'habitude à la perfection. Madame Odile

Frehring a traduit les communications périodiques en français et nous l'en remercions.

5. Finances

Comptes annuels 2004 et budget 2005

1. Compte d'exploitation 2003	Cptes an. 2003	Budget 2004
Cotisations des membres	185'135.43	180'000
Cotisations d'organisation associées	4'000.–	4'000
Recettes sur prestations de service	70'268.55	70'000
CCT RUAG, frais administratifs	- 420.–	1'000
Intérêts	3'695.75	2'500
Recettes diverses	3'400.–	1'000
Recettes	266'079.73	258'500
Assemblée des membres	4'190.–	8'000
Comité central et direction	68'247.50	73'000
Section Zurich	8'276.15	8'500
Relations en Suisse	1'950.90	1'000
Relations à l'étranger	1'127.35	1'500
Secrétariat	45'634.80	55'000
Ports, téléphone, télécopies, Internet	4'949.20	8'000
Matériel de bureau, imprimés, copies	3'491.15	12'000
Appareils, mobilier, loyers	3'542.20	4'000
Impôts, autres taxes	13'556.40	10'000
Communications périodiques (impression, traduction, ports)	76'089.55	75'000
Divers	1'000.–	1'000
Dépenses	**232'055.20**	**257'000**
Excédent de recettes	**34'024.53**	**1'500**

2. Compte fortune 2004	
Liquidités	527.45
PostFinance	16'572.48
BEKB/BECB	13'179.35
SKB	179'838.85
Actifs	**210'118.13**
Fortune au 1.1.2004	176'093.60
Excédent de recettes 2004	34'024.53
Passifs	**210'118.13**

Effectif des membres (sans l'association KVöV)	
Effectif au 1er janvier 2004	4667
Différence entre les adhésions et les résiliations	- 173
Effectif au 1er janvier 2005	4494
Dont retraités	1431

Les résiliations sont principalement dues à des décès de membres. Etant donné que nous n'avons pas mené de campagne publicitaire particulière, l'effectif des membres a diminué. De même, l'effectif des membres de la Section CASC a enregistré une diminution de 965 à 916 membres.

6. Prestations

L'ACC offre à ses membres depuis des années et avec un vif succès certaines prestations, telles: cartes de crédit, caisse-maladie et assurances.

Caisse-maladie CPT

L'ACC a conclu avec CPT Assurances SA un contrat collectif. Plus de 3300 membres de l'ACC, y compris les membres de leur famille, ont adhéré jusqu'à aujourd'hui à ce contrat. Presque tous les nouveaux membres de l'ACC sont intéressés par cette prestation.

Assurances

Notre coopération s'effectue avec la «Zurich», la société d'assurances («Zuritel»). Elle comprend les domaines des automobiles et des motocyclistes, ménage et responsabilité civile. S'agissant des véhicules à moteur, déjà 840 polices ont été conclues (augmentation en une année de près de 70 polices), pour l'assurance ménage et responsabilité civile, ce sont 258 polices (augmentation en une année de 42 polices).

7. Activité internationale

7.1 Confédération Européenne des Syndicats indépendants (CESI)

Le Comité de la CESI, dans lequel l'ACC est actuellement représentée par son vice-président, s'est réunie deux fois à Bruxelles pendant l'année sous revue, à savoir les 10 mars, 19 octobre. Le 3 décembre 2004, le 4e congrès ordinaire de la CESI a eu lieu. Les délégués présents, au nombre de 100, ont confirmé le Président Valerio Salvatore et le Secrétaire général Helmut Müllers dans leurs fonctions. De même, les autres membres du Comité directeur ont été de nouveau nommés. Lors du congrès, de nombreuses demandes ont été traitées. La Commission européenne a accepté de renforcer à l'avenir la CESI et de l'intégrer au dialogue social. En 2004, le comité a décidé entre

autres l'admission d'un autre syndicat portugais. La CESI comprend environ 8 millions de membres.

7.2 Union des Syndicats du Secteur Public (USSP).

L'USSP est une organisation subordonnée à la CESI. Le comité de l'USSP, dans lequel l'ACC est également représentée par son vice-président, s'est réunie une fois en 2004 au siège de la CESI à Bruxelles, une seule fois.

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 entre employés de la Confédération et d'entretenir des contacts personnels. Outre cette mission, 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 la politique du personnel, engagés avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances, l'Office fédéral du personnel et PUBLICA.

Etendue de l'organisation

Elle compte des cadres dirigeants et spécialisés actifs et retraités (dès la 18e classe de traitement de la confédération ou d'un niveau équivalent) de l'Administration fédérale, du domaine des EPF, des CFF, de la Poste, de Swisscom, de RUAG et de Nitrochimie SA Wimmis.

Structure, effectif des membres

Au sein de l'association, les membres de la région de Zurich /de la Suisse orientale, les cadres militaires de carrière, les officiers du Corps des gardes-frontière, les instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population ainsi que les Cadre Association of Swisscom (CASC) des sections propres. L'Association des cadres des transports publics (KVöV) est associée à l'ACC. Effectif des membres: environ 4 500, dont environ 1 800 membres de la KVöV.

L'ACC est une organisation de milice. La Direction et le Comité central travaillent à titre bénévole. Ils sont soutenus par le secrétariat.

Information des membres

– Régulièrement par l'entremise d'Internet www.vkb-acc.ch, menu Actuel.
– Tous les trimestres en allemand et en français par la publication «Communication périodique» (CP)
– Par l'assemblée des membres.
– Par les manifestations des sections.

Prestations accessoires

– Cartes de crédit VISA et MASTERCARD à des conditions intéressantes.
– Rabais sur les primes dans le cadre d'assurances complémentaires de la Caisse-maladie de la CPT (limite d'âge 70 ans). Les documents peuvent être obtenus auprès du Secrétariat de l'ACC. Les nouveaux adhérants les reçoivent automatiquement.
– Conditions avantageuses auprès de Züritel, le réseau de vente de la «Zurich», sociéré d'assurances dans les domaines des véhicules à moteur, de l'assurance ménage et de l'assurance responsabilité civile.
  Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 08h00 – 20h00.

Cotisations annuelles

Personnel actif: 50 francs; personnel retraité: 25 francs.

Annonce de mutations, commande de matériel publicitaire

– Les mutations (adhésions, changements d'adresses, retraites, etc.) doivent être communiquées à temps au secrétariat de l'ACC.
– Les documents relatifs à l'acquisition de nouveaux membres sont envoyés directement à l'adresse indiquée par la personne intéressée.

Contact avec l'ACC

– Associations de cadres de la Confédération, Case postale, 3000 Berne 7
– Secrétariat:
  Téléphone: 031 921 68 26 (09h00 – 11h00 / 14h00 – 16h00)
  Fax 031 921 68 48
  e-mail: office@vkb-acc.ch
– www.vkb-acc.ch

Bien habiter avec Zuritel.

L'assurance mobilier et responsabilité civile privée pour les membres de l'ACC.

Contrôlé et recommandé par l'ACC

L'assurance ménage de Zuritel – des prestations étendues à des prix raisonnables.

- **Service clientèle.** En cas de sinistre urgent, nous sommes à votre disposition 24 heures sur 24.
- **Solutions individualisées.** Vous composez votre assurance en fonction de vos besoins – ni trop, ni trop peu.
- **Contrats d'un an.** Convivial – vous conservez toute votre flexibilité.
- **Vignettes vélo gratuites.** En tant que client responsabilité civile privée, vous recevez de Zuritel jusqu'à cinq vignettes vélo gratuites par an (pour l'usage personne!).

Profitez:
0848 807 810

«Zurich» Compagnie d'Assurances

ZURITEL

l'assureur direct de la Zurich

ACC
Association des cadres de la Confédération