Comité central 2014/2015

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

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Reto Dürler,dr en droit, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI	
Christian Bachofner, DFJP	
Hans Wipfli, dr en droit, DDPS	
Hans-Jörg Lehmann, ing. dipl. ETH, WBF	
Markus Huber, dr en droit	
Hugo Bretscher, lic.phil., EPFZ	Zurich/Suisse orientale
Consuelo Antille, administratrice EPFL	EPFL / EPF Lausanne
Daniel Roubaty, div.à.d.,	Cadres militaires de carrière
Rose Eveline Maradan El Bana, DDPS	AIOFPP *)
Hans Rudolf Vogel, cap. DFF	Officiers des gardes-frontière

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

Affiliation à l'ACC

Cadres dirigeants et spécialisés (depuis la classe de traitement 18 ou de niveau comparable) de l'administration générale de la Confédération, du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 8), des CFF et de la Poste ainsi que de Swisscom, de la RUAG et de la Nitrochemie AG Wimmis.

Contacts ACC

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

Dans ce numéro

	Page
Refroidissement conjoncturel	6
Caisse de pensions PUBLICA. Caisse de prévoyance Confédération	7
La Confédération encaisse moins que budgétisé	8
Le personnel dans le budget 2015 de la Confédération	9
Pas de suppression de 2'000 postes au sein de l'administration fédérale	10
Travail à domicile et télétravail au sein de l'administration fédérale	12
Plurilinguisme dans l'administration fédérale	13
Réformes dans l'administration	14
DDPS : développement de l'armée	17
Travail à temps partiel pour les militaires de carrière	21
Entreprises de la Confédération : convention collective de travail CFF	21
Voitures neuves Mercedes Benz : rabais pour les membres de l'ACC	22
L'ACC en bref	22
Zurich Connect : la route en hiver	25

Annexe : seniors de l'ACC et sections affiliées :

Invitation à une visite auprès de l'Office fédéral de topographie à Berne

Invitation à une visite de l'Institut Paul Scherrer à Villigen AG

Refroidissement conjoncturel

Stagnation

Contre toute attente, l'économie suisse n'a plus connu de croissance au cours du deuxième trimestre 2014. Cette nouvelle, intervenue au début du mois de septembre, a surpris tout le monde. Elle dépend du faible développement de la conjoncture en Europe et de l'insécurité politique (crise en Ukraine). Les perspectives économiques se sont sensiblement détériorées si bien que les prévisions ont été corrigées vers le bas. Au lieu d'un taux de croissance de 2 %, la Banque nationale ne compte plus que sur un taux de 1,5 % pour 2014. Pour 2015 également, les attentes sont en recul : le Crédit Suisse parle encore d'une croissance de 1,6 %. Les prévisions pour le renchérissement 2014 restent inchangées, soit un faible 0,1 %.

Répercussions politiques

Cette évolution se répercute défavorablement sur les revendications des travailleurs en vue des négociations salariales pour 2015 qui se déroulent chaque fois en automne. Une allocation de renchérissement est hors de discussion, alors que la marge de manœuvre est faible pour des augmentations de salaire.

Au cours de la session d'hiver, le refroidissement conjoncturel influencera également les délibérations des Chambres fédérales portant sur le budget 2015 de la Confédération qui est simultanément un budget de l'année électorale 2015. Ce refroidissement ne manquera pas d'échauffer les esprits.

Le budget de la Confédération pour 2015 se base sur les prévisions du mois de juin de cette année. Pour 2014, il part d'une croissance réelle de l'économie de 2,0 % et de 2,6 % pour 2015. Faudra-t-il corriger vers le bas les estimations de recettes contenues dans le budget et les compenser par des coupes dans les dépenses ? L'effectif des postes de la Confédération en augmentation – 33'892 équivalents plein temps en 2013 pour quelque 35'000 postes en 2015 – va-t-il être mis sous pression ?

Dans son message additionnel du 19 septembre 2014 sur le programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT 2014), le Conseil fédéral a pris clairement position : compte tenu de la situation politico-financière actuelle, toutes les variantes pour une réduction des dépenses de personnel de quelque 300 millions de francs sont indéfendables. Les associations et syndicats du personnel se doivent d'exprimer leur gratitude au Conseil fédéral pour son attitude sans équivoque.

Caisse de pensions PUBLICA. Caisse de prévoyance Confédération

Augmentation des cotisations individuelles d'épargne de 0,6 % au maximum

Les rendements escomptés des placements financiers affichant une faiblesse persistante, la Commission de la caisse PUBLICA a décidé de baisser, à partir du 1er janvier 2015, le taux d'intérêt technique appliqué par les caisses de prévoyance ouvertes. Afin d'éviter une diminution des rentes à l'avenir, l'organe paritaire de la caisse de prévoyance Confédération a décidé de relever le montant des cotisations d'épargne. Le 20 août 2014, le Conseil fédéral a approuvé les nouvelles cotisations d'épargne dans la caisse de prévoyance Confédération.

Baisse du taux d'intérêt technique de 3,5 à 2,75 %

Le taux d'intérêt technique permet à PUBLICA d'intégrer dans ses calculs les rendements escomptés des capitaux. D'après les prévisions, ces rendements devraient rester faibles à l'avenir. Afin de maintenir à long terme l'équilibre financier de PUBLICA, le taux d'intérêt technique doit donc être ramené de 3,5 à 2,75 %.

Le taux d'intérêt technique et l'espérance de vie constituent les principaux paramètres déterminant le taux de conversion nécessaire pour calculer le montant des rentes individuelles. Tout abaissement du taux d'intérêt technique entraîne inévitablement une baisse du taux de conversion et, en l'absence de mesures préventives, une baisse de la rente que les collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale toucheront à leur retraite.

Maintien du niveau actuel des prestations

Le Conseil fédéral et la commission de la caisse ont décidé de maintenir le niveau actuel des prestations de PUBLICA, malgré l'abaissement du taux de conversion. A cet effet, ils ont prévu deux mesures d'accompagnement. D'une part, des provisions ont été constituées pour alimenter proportionnellement et à partir du 1er janvier 2015 les avoirs de vieillesse des personnes assurées et, d'autre part, les cotisations d'épargne mensuelles individuelles seront augmentées.

L'augmentation des cotisations d'épargne sera supportée à raison de 80 % par l'employeur. La part à l'augmentation de ce dernier sera entièrement compensée par l'abaissement de la prime de risque, la suppression de l'allègement des cotisations ainsi que par la restructuration de la rente transitoire. Les 20 % restants seront à la charge des collaboratrices et des collaborateurs dont les cotisations

d'épargne mensuelles individuelles croîtront de 0,6 point de pourcentage au maximum, toutes classes de salaire et tous âges confondus.

Remarques de l'ACC

L'objectif des deux mesures d'accompagnement qui entreront en vigueur le 1er janvier 2015 est le *maintien du niveau actuel des prestations auprès de PUBLICA :* un desiderata central des associations et syndicats du personnel. Pour ce faire, PUBLICA constitue, d'une part, des provisions qui seront créditées sur l'avoir de vieillesse des assuré(e)s et, d'autre part, les cotisations d'épargne individuelles se verront augmentées. Cette augmentation des cotisations d'épargne sera assumée à 80 % par l'employeur. Il s'agit là d'une solution avantageuse en faveur du personnel pour laquelle l'ACC tient à exprimer sa gratitude au Département fédéral des finances (DFF).

La Confédération encaisse moins que budgétisé

Extrapolation 2014 : budget respecté malgré une forte diminution des recettes

Selon l'extrapolation actuelle, le compte de financement ordinaire 2014 devrait se solder par un résultat équilibré. Le budget prévoyait un léger excédent de 121 millions de francs. Les importantes diminutions de recettes (-2,0 milliards) sont pour l'essentiel compensées par des soldes de crédits d'une ampleur presque équivalente (-1,9 milliard). L'extrapolation ne reflète qu'un état intermédiaire pour l'année en cours et comporte par conséquent de grandes incertitudes. Elle repose sur les chiffres disponibles à la fin du mois de juin.

Forte baisse des recettes de l'impôt fédéral direct

Sur la base des recettes enregistrées jusqu'à présent et des prévisions conjoncturelles les plus récentes, il faut s'attendre à une diminution des recettes de 2,0 milliards de francs par rapport au montant budgétisé. L'écart le plus grand apparaît au niveau de l'impôt fédéral direct, car le budget se fondait sur une estimation pour 2013 qui s'est révélée nettement trop élevée (-1,0 milliard) après coup.

Baisse des dépenses de 2,8 % par rapport au budget

Selon les estimations les plus récentes, les dépenses ordinaires devraient être inférieures de 1,9 milliard de francs, soit 2,8 %, au montant budgétisé. Les modestes augmentations de crédits prenant la forme, soit de dépenses supplémentaires, soit

de dépassements de crédits (0,5 milliard), doivent être mises en relation avec des soldes de crédits d'un montant de 2,4 milliards de francs.

Le personnel dans le budget de la Confédération 2015

Budget 2015 avec un excédent de 524 millions de francs

Pour l'année 2015, face à des recettes de 67,5 milliards de francs et des dépenses de 67,0 milliards, on attend un *excédent de financement ordinaire de 524 millions de francs*. Ce résultat reflète, d'une part, la poursuite de la reprise économique et, d'autre part, des mesures de correction budgétaire prises à court terme. La hausse des dépenses est nettement inférieure à la croissance économique (1,3 % contre 3,1 %). Les recettes ordinaires augmentent de 1,9 % par rapport au budget de l'année précédente.

Charges de personnel

Par rapport au budget 2014, les *charges de personnel de 5'556 millions de francs* s'accroissent de 74 millions au total (+1,3 %), en raison notamment des augmentations prévues au titre de la rétribution du personnel (+ 56 millions) et des cotisations de l'employeur (+17 millions). .

Une part de 0,2 % de la masse salariale (10 millions de francs) est inscrite au budget à titre préventif pour une éventuelle compensation du renchérissement. Le montant des mesures salariales pour 2015 sera fixé une fois seulement que les négociations salariales entre les partenaires sociaux auront abouti et que les résultats des négociations similaires menées dans le secteur privé seront connus.

Dans le cadre de l'évaluation globale des ressources dans le domaine du personnel, le Conseil fédéral a décidé *d'accorder aux gardes-frontière un relèvement de deux classes de salaire*, ce qui se traduit dans le budget 2015 par une augmentation totale de 3 millions de francs.

Effectif des postes

En 2010, l'effectif des postes était de 33'312 équivalents plein temps. En 2013, l'effectif avait augmenté à 33'892 équivalents plein temps. Jusqu'à la fin de 2014, l'effectif devrait atteindre 34'600 et quelque 35'000 équivalents plein temps en 2015.

Pas de suppression de 2'000 postes de travail dans l'administration fédérale

En date du 19 septembre 2014, le Conseil fédéral a adopté le message additionnel concernant le programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT 2014). Il propose au Parlement de prendre acte du message additionnel, de renoncer à mettre en œuvre les scénarios qui y sont présentés et d'entamer les débats sur le CRT 2014 proposé initialement.

Mandat du Conseil national

En renvoyant le CRT 2014, le Conseil national a confié au Conseil fédéral le mandat d'examiner deux scénarios différents. Suivant l'un de ces scénarios, le gouvernement doit proposer des mesures permettant d'équilibrer les finances fédérales au moyen de nouvelles recettes ou de la renonciation à des diminutions d'impôt. Suivant l'autre scénario, il doit présenter trois variantes de base visant à plafonner à 3 milliards de francs la rétribution du personnel couverte par les crédits de personnel 2014 à 2016. Concrètement, il s'agit de *réduire chaque année de 300 millions de francs les charges de personnel*. Simultanément, la quote-part de l'Etat (rapport entre les dépenses et le PIB) devra être stabilisée au niveau du compte 2012. Les deux scénarios doivent de plus éviter tout report de charges sur les cantons.

Arguments du Conseil fédéral

Dans le message additionnel, le Conseil fédéral montre que, à son avis, il n'est pas possible d'augmenter les recettes pour remplacer le CRT 2014. Dans le domaine des recettes fiscales les plus importantes, des hausses et des baisses d'impôt aussi bien que des réformes sont d'ores et déjà prévues ou en préparation (augmentation de la TVA en faveur de l'AVS, relèvement de l'impôt sur les huiles minérales au profit du fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération, suppression du droit de timbre sur le capital propre dans le cadre de la troisième réforme de l'imposition des entreprises, remplacement de l'impôt anticipé par un impôt à l'agent payeur). Par ailleurs, les réformes fiscales sont souvent complexes et leur mise en œuvre demande du temps, ce qui interdit de les envisager en tant que remplacement d'un train de mesures de consolidation. Afin de préserver à long terme l'équilibre des finances fédérales, le Conseil fédéral estime qu'il est nécessaire de fixer des priorités en matière de réformes fiscales et, le cas échéant, d'en

assurer la compensation financière adéquate.

Une réduction de 300 millions de francs des dépenses liées au personnel est actuellement indéfendable

Le scénario axé sur les dépenses du message additionnel comporte trois variantes visant chacune à réduire de 300 millions de francs (soit d'environ 6,1 %) les charges de personnel de la Confédération. Pour l'établissement des variantes, le Conseil fédéral a travaillé avec les directives suivantes :

- suivant la variante 1, les dépenses liées au personnel sont réduites de 6,1 % de manière linéaire, étant entendu que des priorités pourraient être définies au sein des départements.
- suivant la variante 2, les *dépenses liées au personnel sont réduites de 7,3 %* dans les groupes de tâches pour lesquels la Confédération fournit elle-même les prestations requises et de 2,5 % dans les groupes de tâches dans lesquels la Confédération pilote l'exécution des tâches principalement par le biais de prescriptions et de subventions.
- suivant la variante 3, les dépenses liées au personnel doivent, pour respecter les objectifs fixés par le Parlement, être réduites de 17 % dans les groupes de tâches pour lesquels la Confédération pilote l'exécution des tâches principalement par le biais de prescriptions et de subventions et de 2,5 % dans les groupes de tâches pour lesquels la Confédération fournit elle-même les prestations requises.

Le message additionnel esquisse les mesures nécessaires à la tenue de ces objectifs. Ceux-ci impliquent inévitablement *l'abandon de tâches importantes* et un *abaissement considérable du niveau de prestations*, deux objectifs qui ne pourraient être atteints sans des modifications de la législation. Dans divers domaines, l'accomplissement des tâches de la Confédération serait remis en question.

Au vu de la situation budgétaire actuelle, le Conseil fédéral estime *qu'aucune des trois variantes n'est défendable*, ce d'autant moins que des excédents en constante progression sont inscrits dans le plan financier 2016-2018.

Pour ces raisons, le Conseil fédéral propose au Parlement de renoncer à la mise en œuvre du message additionnel et de débattre du CRT 2014 soumis à la fin du mois de décembre 2012. Actuellement, ce train de mesures équilibré, qui prévoit un allègement budgétaire à hauteur de près de 700 millions de francs, est suffisant pour maintenir la santé des finances fédérales.

Travail à domicile et télétravail au sein de l'administration fédérale

Les bases légales et organisationnelles permettant de mettre en œuvre et de promouvoir le travail à domicile et le télétravail au sein de l'administration fédérale existent déjà. Ces formes de travail sont ouvertes à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale, tout en étant d'ores et déjà utilisées là où la marche du service le permet. Telle est la conclusion d'un rapport dont le Conseil fédéral a pris connaissance en date du 19 septembre 2014.

Encouragement au travail à domicile et au télétravail au sein de l'administration fédérale

Approuvé par le Parlement le 27 septembre 2013, le postulat Grossen chargeait le Conseil fédéral d'examiner dans quelle mesure il était nécessaire de créer des instruments incitatifs dans l'administration fédérale pour encourager le travail à domicile ou à distance.

Comme il le montre dans son rapport, le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité de mettre en place un système d'incitations supplémentaire, car les bases requises pour mettre en œuvre et encourager les formes de travail mobiles au sein de l'administration fédérale existent déjà. Sur le plan stratégique, tant la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015 que la stratégie en matière de TIC de la Confédération pour les années 2012 à 2015 tiennent compte des nouvelles formes de travail. Par ailleurs, le Conseil fédéral a créé la base légale pour le travail à domicile et le télétravail, base ancrée à l'article 33 de l'Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers).

Procédure, modèle de convention et liste de critères pertinents

Pour mettre en place des formes de travail mobiles, les unités administratives de l'administration fédérale peuvent s'appuyer sur les *Directives concernant le télétravail dans l'administration fédérale*. Ces dernières règlent notamment la procédure de demande de travail à domicile et de télétravail. En outre, elles proposent un modèle de convention et une liste de critères pertinents qui permettent aux supérieurs hiérarchiques d'évaluer si un poste de travail se prête aux formes de travail mobiles. Par ailleurs, le travail mobile est rendu possible par l'infrastructure informatique, notamment grâce à l'introduction du système de communication et collaboration unifiées (Unified Communication & Collaboration, UCC) dans l'administration fédérale.

En encourageant les formes de travail mobiles, l'administration fédérale contribue fortement à limiter le trafic pendulaire, à permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale ou encore à diminuer, par le partage des bureaux, le besoin en places de travail dans les locaux de l'administration fédérale.

Plurilinguisme dans l'administration fédérale

Le Conseil fédéral prend des mesures pour renforcer de manière conséquente le plurilinguisme au sein de l'administration fédérale. La révision correspondante des bases légales doit permettre d'améliorer la représentation des minorités linguistiques, notamment dans les fonctions de cadres, de renforcer les compétences linguistiques du personnel et de faciliter l'accès aux cours de langues.

Modification de l'Ordonnance sur les langues nationales

Le 27 août 2014, le Conseil fédéral a adopté la modification de l'Ordonnance sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques ainsi que la révision totale des instructions du Conseil fédéral concernant la promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale.

Il entend ainsi montrer le bon exemple et assumer les responsabilités qui lui incombent en matière de promotion des langues nationales et de cohésion nationale. Désormais, la représentation des différentes communautés linguistiques n'est plus seulement préconisée pour les départements dans leur ensemble, mais également pour les différentes unités administratives.

La révision de l'ordonnance a aussi permis de renforcer l'autonomie et les compétences du délégué fédéral au plurilinguisme de la Confédération, ce qui lui permettra d'intervenir plus activement dans les processus clefs de la promotion du plurilinguisme au sein de l'administration fédérale. Dorénavant la déléguée ou le délégué au plurilinguisme de la Confédération sera nommé(e) directement par le Conseil fédéral et rattaché(e) au Département fédéral des finances (DFF).

Compétences linguistiques du personnel de l'administration fédérale

Chaque employé(e) de l'administration fédérale doit disposer des connaissances orales et écrites d'une seconde langue officielle nécessaire pour l'exercice de la fonction. Cette disposition tient compte du fait qu'il y a dans l'administration fédérale des domaines qui n'exigent pas impérativement de connaissance particulière d'une deuxième langue officielle.

A partir du niveau des cadres moyens, les exigences linguistiques sont plus importantes. Les *cadres moyens (classes salariales 24 à 29)* devront disposer si possible de connaissances passives d'une troisième langue officielle.

Les cadres moyens avec une fonction de conduite et les *cadres supérieurs (classes salariales 30 à 38)* devront avoir en plus de cela des connaissances passives de la troisième langue officielle.

Lors de l'engagement de collaboratrices et de collaborateurs, il est possible que des candidat(e)s très qualifié(e)s ne jouissent pas (encore) des compétences linguistiques requises. Il va de soi que des personnes qui travaillent déjà dans l'administration fédérale et qui ne disposent pas encore des compétences linguistiques requises, en particulier les cadres, ont aussi la possibilité de suivre des cours de langues.

A l'heure actuelle, le Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF) propose un programme de cours de langues dans les trois langues officielles et en anglais. Les cours sont organisés par des partenaires externes. Ils proposent également l'acquisition individuelle ou en groupe de compétences linguistiques spécifiques ainsi que des modalités d'apprentissage en e-learning. Des cours de langues peuvent aussi être organisés directement par les unités administratives selon leurs propres besoins.

La formation dans les langues officielles est considérée comme répondant aux besoins du service selon l'article 4, alinéa 4, de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Les coûts pour l'encouragement des connaissances linguistiques du personnel fédéral sont ainsi assumés par l'employeur et les employé(e)s peuvent suivre cette formation pendant les heures de travail.

Réformes dans l'administration

Nouveau centre de calcul commun de l'administration fédérale à Frauenfeld

Dans le cadre d'un réseau de centres de calcul pour l'administration fédérale, il est prévu la construction d'un centre de calcul à utiliser en commun par le DDPS et les départements civils. Pour son emplacement, les autorités fédérales ont choisi la localité de Frauenfeld. Le centre de calcul devra être opérationnel à la fin de l'année 2020.

En date du 2 juillet 2014, le Conseil fédéral a approuvé le concept pour un réseau de centres de calcul. Ce concept prévoit de remplacer la constellation de centres de calcul décentralisés et manquant partiellement d'efficience de l'administration

fédérale par un réseau de quatre centres de calcul. A part deux centres de calcul à des fins purement militaires et un centre à des fins exclusivement civiles, un autre centre est prévu qui pourra être utilisé conjointement par le DDPS et les départements civils.

Ce dernier centre de calcul, prévu aussi bien pour un usage civil que militaire, sera réalisé à Frauenfeld, conformément à la décision prise par le DDPS en accord avec les fournisseurs de prestations des autres départements. Le choix de l'emplacement a été précédé d'une procédure d'évaluation exhaustive à la fin de laquelle Frauenfeld s'est révélé plus avantageux au plan économique que plusieurs autres emplacements possibles. Cela tient entre autre au fait que le terrain sur lequel la construction du centre est prévue appartient à la caserne Auenfeld, tout en étant déjà propriété de la Confédération. En outre et à l'emplacement, la déperdition de chaleur occasionnée par l'exploitation du centre de calcul peut être récupérée dans une installation de chauffage à distance.

Les coûts de construction estimés pour le centre de calcul utilisé aussi bien par le militaire que par le civil, baptisé « Campus » , s'élèvent à quelque 136 millions de francs. Le début des travaux est prévu en 2017 et le nouveau centre de calcul doit être mis en service vers la fin de l'année 2020.

Restructuration du domaine de l'asile : régionalisation

Afin d'accélérer les procédures d'asile, tout en garantissant qu'elles se déroulent de manière équitable, le Conseil fédéral entend restructurer le domaine de l'asile. Après que les cantons, les villes et les communes se sont prononcés en faveur de cette restructuration à l'occasion de deux conférences nationales sur l'asile, le Conseil fédéral a adopté le mercredi 3 septembre 2014 les modifications législatives correspondantes. En conséquence, la majorité des procédures d'asile devront aboutir, dans un délai de 140 jours, à une décision exécutoire et à la concrétisation d'un éventuel renvoi. Parallèlement, la protection juridique des requérants d'asile sera renforcée de sorte que le respect des principes de l'Etat de droit reste garanti.

Nouveaux centres de la Confédération

Six régions sont définies, comptant chacune plusieurs centres. La Confédération dispose actuellement de quelque 1'400 places d'hébergement dans ses cinq centres d'enregistrement et de procédure. Pour mettre en œuvre la restructuration proposée, 5'000 places environ seront nécessaires dans des centres de la Confédération. Certaines places de travail existantes de cette dernière doivent être transférées dans les structures régionales.

La restructuration du domaine de l'asile doit permettre, à moyen terme, de réaliser des économies de l'ordre de 170 millions de francs par année. Des investissements à hauteur de 548 millions de francs seront nécessaires, dans un premier temps, pour mettre à disposition les places d'hébergement supplémentaires et créer les postes de travail requis.

L'Office fédéral des migrations devient un Secrétariat d'Etat

En date du 19 septembre 2014, le Conseil fédéral a décidé de faire de l'Office fédéral des migrations (ODM) un Secrétariat d'Etat aux migrations et, partant, d'investir du titre de secrétaire d'Etat son directeur actuel.

Le Conseil fédéral a pris cette décision car la question des migrations a pris de l'ampleur ces dernières années, tant dans la politique nationale que dans la politique étrangère. Actuellement, l'ODM dirige les négociations internationales en matière de migrations, y compris celles portant sur la libre circulation des personnes. Sur mandat du Conseil fédéral, il négocie aussi des traités internationaux. A la tête d'un secrétariat d'Etat, M. Mario Gattiker, directeur actuel de l'ODM, sera sur un pied d'égalité avec les représentants des autres pays et pourra ainsi mieux défendre la position de la Suisse. Il deviendra secrétaire d'Etat au sens de l'article 45a de la Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA) le 1er janvier 2015.

Aucune incidence sur les partenaires nationaux

Le nouveau secrétaire d'Etat n'aura pas de compétences plus importantes que celles de ses homologues au sein du Département fédéral de justice et police (DFJP) ou dans d'autres départements. L'organisation et la structure de l'office actuel, ainsi que les fonctions des autres collaboratrices et collaborateurs de l'ODM, restent inchangées. De même, l'investiture du secrétaire d'Etat n'aura aucune incidence sur les relations avec les cantons.

Dès lors et à partir de 2015, l'administration fédérale comptera cinq secrétariats d'Etat : Secrétariat d'Etat aux affaires étrangères (DFAE), Secrétariat d'Etat aux migrations (DFJP), Secrétariat d'Etat aux questions financières internationales (DFF), Secrétariat d'Etat à l'économie, SECO, et Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation, SEFRI, (DEFR).

DDPS: développement de l'armée

Message du 3 septembre 2014

L'armée doit être bien instruite, complètement équipée de moyens modernes, avoir une assise régionale solide et être mobilisable rapidement. Tels sont les objectifs du développement de l'armée. Il vise également à parvenir à un équilibre durable entre les prestations de l'armée et les ressources à disposition. La mise en œuvre des mesures proposées est prévue à partir de 2017.

Situation de départ

Des valeurs de référence ont été définies dans le rapport sur l'armée et adoptées dans l'arrêté fédéral du 29 septembre 2011, notamment un effectif réglementaire de 100'000 militaires et un plafond des dépenses fixé à 5 milliards de francs. L'armée actuelle doit être améliorée principalement dans les domaines de la disponibilité, de l'instruction des cadres et de l'équipement.

Développement de l'armée

Avec le développement de l'armée, le Conseil fédéral propose au Parlement une réduction de l'effectif de l'armée à 100'000 militaires. Un équipement moderne et solide, une disponibilité plus élevée et une mobilisation plus rapide doivent permettre d'améliorer la puissance de frappe de l'armée. Afin qu'elle puisse, à l'avenir également, remplir sa mission constitutionnelle, l'armée doit pouvoir être engagée de façon flexible et réagir à de nouvelles menaces en fonction de la situation.

Vu la réduction des jours de service à 5 millions, l'instruction de la troupe se verra réduite de 260 à 225 jours. A l'avenir, l'école de recrues ne comptera plus que 18 semaines et les cours de répétition ne dureront en règle générale plus que 2 semaines. En parallèle, l'instruction des cadres sera améliorée et ceux-ci paieront à nouveau intégralement leurs galons, après avoir effectué une école de recrues complète. Le concept de stationnement qui avait été bien accepté par les cantons ne subira aucune modification.

Le nouvel effectif réglementaire permettra de former 106 bataillons ou groupes. Par rapport à aujourd'hui, 72 bataillons et groupes doivent être dissous ; il s'agit de 20 formations d'active et de la totalité des 52 formations de réserve.

La *nouvelle structure de l'armée* vise à faire une distinction aussi claire que possible entre les domaines de l'instruction, de l'engagement et de l'appui. L'instruction doit être gérée comme un tout et l'engagement des militaires de carrière doit

être mieux piloté ; pour ce faire, le poste de chef Instruction va être créé. Tous les engagements doivent être dirigés par le commandement des Opérations. Outre le commandement des Opérations et le commandement de l'Instruction, l'Etat-major de l'armée, la Base logistique de l'armée et la Base d'aide au commandement restent sous les ordres du chef de l'Armée. Les régions territoriales doivent être renforcées et transformées en divisions territoriales.

Conséquences de la réforme de l'armée pour le personnel

Diminution de personnel

Dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles structures, l'effectif du personnel au sein du Groupement Défense sera ramené à un niveau qui soit durablement convenable sur le plan du financement. Le transfert et la diminution du personnel devront débuter dès que les décisions politiques portant sur la modification des bases légales auront été prises. La réduction se fera principalement par le biais des départs naturels, ce qui la rend acceptable sur le plan social.

Déplacement de personnel

Parallèlement à ces suppressions de postes, un déplacement important de personnel aura lieu. La raison en est, d'une part, les nouvelles structures de l'armée prévues (formation d'un commandement des Opérations et d'un commandement de l'Instruction avec des formations d'application nouvellement rattachées dans certains cas) et, d'autre part, la réduction de la dépendance vis-à-vis de l'extérieur et le développement de nouvelles aptitudes.

Aujourd'hui déjà, un peu plus de 40 postes de spécialistes requis pour le développement des capacités dans le domaine de la promotion militaire de la paix sont créés à partir de la réserve stratégique de personnel du Groupement Défense. Il s'agit notamment de spécialistes pour l'organe de commandement national SWISSINT et pour l'élimination des moyens de combat, de pilotes d'hélicoptère, de mécaniciens d'hélicoptère ainsi que de médecins.

La mise en œuvre de la surveillance permanente de l'espace aérien avec possibilité d'intervention engendrera un besoin supplémentaire d'environ 100 postes. Il s'agit là principalement de pilotes, de personnel d'exploitation pour les aérodromes et pour la centrale d'engagement des Forces aériennes, de mécaniciens et de spécialistes systèmes pour l'aide au commandement. S'y ajoutent d'autres frais de personnel à financer par le biais du budget de l'armée pour des postes supplémentaires chez Skyguide qui assure le contrôle aérien civil.

– Exigences plus élevées envers le personnel professionnel

Les technologies de plus en plus pointues et la complexité croissante des nouvelles tâches à accomplir se traduisent, dans toutes les catégories de personnel, par des attentes plus élevées envers le personnel professionnel, tandis que les postes davantage liés à l'exploitation peuvent être économisés. En raison du relèvement général du profil d'exigences, le budget alloué au personnel ne peut être diminué, en dépit des suppressions de postes.

Au cours des quinze prochaines années, environ la moitié du personnel civil du Groupement Défense partira à la retraite. Pour limiter la perte de savoir qui s'ensuivra, des mesures seront prises, telles que des occupations de poste à double organisées suffisamment tôt en cas de départs de personnel programmés ou la mise en place d'une gestion des compétences. Le marketing du personnel doit également être renforcé, le but étant que le Groupement Défense continue à être perçu comme un employeur attrayant. Une attention particulière doit être portée à la préservation de places d'apprentissage porteuses d'avenir et là, à la création de places supplémentaires.

– Adaptation des profils professionnels

Dans le cadre du transfert de personnel, les profils professionnels du personnel civil et militaire seront remaniés. A cet égard et d'une façon générale, les éléments qui ont fait leurs preuves seront conservés. Des modifications n'interviendront que là où une amélioration s'avérera nécessaire. L'objectif général consiste à augmenter la perméabilité entre différentes carrières et catégories de personnel (personnel administratif, personnel d'exploitation, enseignantes et enseignants spécialisés, militaires professionnels et militaires contractuels).

Pour le *personnel civil*, outre la carrière de conduite déjà existante, une carrière de responsable de projet et des carrières spécialisées élargies sont introduites. Cela doit notamment permettre d'offrir au personnel des perspectives professionnelles et des possibilités de développement supplémentaires.

Le *personnel militaire* doit à nouveau être engagé de manière plus marquée dans le domaine de l'instruction. Dans l'administration, la continuité est visée de manière accrue grâce à du personnel civil ayant une expérience militaire dans la milice. Le profil professionnel des militaires de carrière (officiers et sous-officiers) s'en trouvera modifié. Le travail selon les besoins du service sera maintenu.

– Garantie de la relève auprès du personnel militaire

Un objectif majeur dans le cadre du développement de l'armée consiste à assurer la relève des officiers et des sous-officiers de carrière. Etant donné la réduction de l'effectif des militaires contractuels, ceux-ci ne feront plus office de canal de recrutement principal pour les futurs officiers et sous-officiers de carrière. Ces derniers devront plutôt être recrutés dans les rangs des cadres de la milice.

L'instruction de base des officiers de carrière continuera à se dérouler à l'académie militaire de l'EPF de Zurich. En fonction de la formation professionnelle préliminaire, les aspirants officiers de carrière suivront, soit une formation conduisant au diplôme, soit une école militaire, soit des études menant au bachelor. Ce faisant, il demeurera possible d'accéder au cursus de bachelor par une passerelle financée par le Groupement Défense. Pendant leur carrière, les officiers de carrière pourront, comme c'est le cas aujourd'hui, effectuer des cursus de formation de longue durée à l'étranger, à différents niveaux, s'ils ont les aptitudes et les qualifications requises.

Au terme du développement de l'armée, les officiers de carrière pourront aussi suivre des carrières attrayantes. Comme c'est le cas aujourd'hui, une grande partie d'entre eux, au moment du départ à la retraite, exerceront une activité dans les groupes d'engagement les plus élevés (commandants d'école ou remplaçant(e), cheffe/chef de classe dans le commandement de la Formation supérieure des cadres de l'armée, etc.) ou occuperont la fonction d'officier général. La part des officiers de carrière qui prendront leur retraite en tant qu'officiers de carrière d'unité dans des écoles et des cours ou en tant que cheffes/chefs de classe dans des écoles de cadres ou des écoles spécialisées (groupe d'engagement 2) augmentera à long terme pour atteindre environ 20 %. Cela représentera une augmentation d'environ deux tiers par rapport à aujourd'hui.

Répercussions sur l'organisation du Groupement Défense

L'organisation du Groupement Défense au sein du DDPS doit être adaptée à la nouvelle structure de l'armée. Par conséquent, le Groupement Défense se composera encore des offices fédéraux suivants : Etat-major de l'armée, Opérations de l'armée, Base logistique de l'armée (BLA), Base d'Aide au Commandement (BAC) et Instruction de l'armée. Les deux offices fédéraux que sont les Forces terrestres et les Forces aériennes seront transférés, avec l'Etat-major de conduite de l'armée, au sein des Opérations de l'armée, tandis que la Formation supérieure des cadres de l'armée rejoindra l'Instruction de l'armée.

Travail à temps partiel pour les militaires de carrière

Révision de l'Ordonnance du DDPS sur le personnel militaire

La modification de l'Ordonnance du DDPS sur le personnel militaire est entrée en vigueur le 1er octobre 2014. Elle apporte toute une série d'améliorations, telles que la suppression de l'obligation de domicile, à savoir d'élire domicile à une heure de voyage au plus du lieu de travail.

La *facilitation du travail à temps partiel pour les militaires de carrière* revêt une importance fondamentale. Sur demande, le chef de l'armée peut délivrer une autorisation de travail à temps partiel pour les officiers de carrière, pour autant que cela ne se répercute pas défavorablement sur l'exercice de la fonction et l'engagement selon les besoins du service.

Des modèles de temps de travail flexibles contribuent à concilier de manière optimale la profession et la vie privée, ce qu'on dénomme Work-Life-Balance. Ils jouent un rôle important dans le recrutement du personnel de la Confédération. L'ACC s'est engagée fortement pour que le travail à temps partiel soit en principe rendu possible pour les militaires de carrière également. Toutefois, les difficultés de recrutement du personnel professionnel militaire subsistent. Le travail à temps partiel pourrait contribuer à améliorer l'image de cette profession.

En 2014, le domaine Défense dispose d'un budget de 4,1 milliards de francs et compte plus de 9'000 collaboratrices et collaborateurs. Il faut souligner que le chef de ce domaine trouve pourtant le temps nécessaire pour prendre personnellement une décision face à chaque demande individuelle d'occupation à temps partiel émanant des rangs du personnel militaire.

Entreprises de la Confédération

Convention collective de travail CFF 2015-2018

Les CFF et les associations/syndicats du personnel, dont l'Association des cadres des transports publics ACTP, se sont entendus sur le développement de la convention collective de travail (CCT). Cette dernière définit les conditions de travail et d'embauche pour les quatre prochaines années. La CCT et la CCT CFF Cargo seront valables à partir de janvier 2015 et pour quatre années au moins.

Points marquants de la nouvelle convention collective de travail

Les collaboratrices et les collaborateurs des CFF disposeront à l'avenir de trois modèles de retraite et d'un modèle de durée de la vie active. Cela offre aux CFF et à leur personnel de nouvelles possibilités d'organisation souple et individuelle du temps de travail ainsi que des loisirs durant la vie active et au-delà.

Les CFF mettront davantage de moyens à disposition pour l'évolution individuelle des salaires. Les montants mis à disposition seront fixés en détail dans le cadre des négociations salariales annuelles entre les CFF et les associations/syndicats du personnel.

A l'avenir, les collaboratrices et les collaborateurs bénéficieront d'un congé de paternité et d'adoption plus long, porté en l'occurrence de cinq à dix jours. En outre, le congé de maternité va passer de quatre mois à 18 semaines.

De plus, les CFF et les associations/syndicats du personnel sont tombés d'accord pour reprendre en principe les nouveautés apportées par la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Les conditions de travail des CFF se rapprochent ainsi de celles du droit privé.

Rabais sur les voitures neuves Mercedes-Benz

L'ACC a conclu un contrat avec Mercedes-Benz Suisse SA pour l'achat de voitures neuves à prix réduit. Mercedes-Benz accorde un rabais de

– 13 % sur les voitures de tourisme (excepté classe-V, 9 %)
– 10 % sur smart avec prix de catalogue à partir de Fr. 16'045.00 (en-dessous, 5 %).

Tous les revendeurs officiels Mercedes-Benz de Suisse accordent le rabais sur présentation du formulaire d'attestation juridiquement valable signé par l'ACC. Ce formulaire peut être commandé auprès de l'ACC : office@vkb-acc.ch ou par écrit auprès de ACC, case postale, 3000 Berne 7.

Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre et immatriculé pendant 6 mois au minimum.

L'ACC en bref

But et activité

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

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

Domaine d'organisation

Cadres dirigeants et spécialisés (depuis la classe de traitement 18 de la Confédération) et du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 8) ainsi qu'à conditions comparables, des personnes travaillant dans une entreprise avec participation de la Confédération (par exemple, les CFF, la Poste et Swisscom SA).

Structure, effectif des membres

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

Effectif des membres : quelque 4'000.

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

– Assurance protection juridique (droit du travail) pour tous les membres actifs de l'ACC.
– Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (adhésion ou transfert jusqu'à l'âge de 70 ans). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale,

3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*. Les nouveaux adhérents le reçoivent automatiquement avec les documents reçus lors de leur adhésion.

– Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la « Zürich », société d'assurance dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée. Renseignements : tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 0800 heures à 2000 heures.

– Assurances protection juridique dans le domaine privé auprès de AXA-ARAG à des conditions avantageuses. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch.*

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

– Accès à des hypothèques à des conditions favorables dans toute la Suisse pour les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes de PUBLICA par le biais de money-net, la banque en ligne de la Banque cantonale bernoise www.money-netch/publica

– Rabais spécial jusqu'à 13 % sur les voitures neuves Mercedes-Benz. Tous les revendeurs officiels Mercedes-Benz de Suisse accordent le rabais sur présentation du formulaire d'attestation juridiquement valable signé par l'ACC. Ce formulaire peut être commandé auprès de l'ACC : *office@vkb-acc.ch* ou par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre et immatriculé pendant 6 mois au minimum.

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 70.–, retraités Fr. 35.–.

Annonce de mutations, commande de matériel de propagande/recrutement

– Les mutations (adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, départ, démission) doivent être communiquées s.v.p. à temps à l'office gérant de l'ACC (adresse en page 4). Démission de l'ACC : veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages qui leur sont liés (par exemple, CPT, Zurich Connect, etc.).
– La documentation pour le recrutement de nouveaux membres est envoyée directement par l'office gérant de l'ACC à l'adresse que vous avez indiquée.

Contacts avec l'ACC : voir page 4.

La route en hiver: conseils pour plus de sécurité

En hiver, nos routes sont vite glissantes et dangereuses. Mais pour une conduite plus sûre, quelques mesures de sécurité suffisent. Vous trouverez ci-dessous des conseils essentiels.

Être bien équipé et avoir un comportement adapté au volant permet d'éviter beaucoup d'accidents en hiver. A quoi faut-il veiller? Préparez la voiture pour l'hiver: Faites contrôler suffisamment tôt les sculptures des pneus, la batterie, l'éclairage, l'antigel, les essuie-glaces et les joints. Changez les pièces nécessaires – l'investissement en vaut la peine.

De bons pneus hiver font partie de l'équipement de base. La profondeur optimale des sculptures est de 4 mm au minimum. Elle permet de réduire la distance de freinage, d'accroître la traction et de prévenir l'aquaplaning. En hiver, la batterie est fortement sollicitée. Lorsqu'il fait froid, le moteur a besoin de plus d'énergie pour démarrer. S'il a du mal à démarrer, il est indispensable de faire contrôler la batterie.

Equipez-vous à l'avance d'un grattoir, d'un balai, de couvertures, de gants, de dégivreur ainsi que de sel ou de gravillons. Veillez à toujours avoir une bonne visibilité. Si vous avez suffisamment d'antigel, le lave-glace reste utilisable même en cas de grand froid. Enlevez toujours la glace et la neige sur les vitres, les rétroviseurs, les phares, les plaques et le toit.

Par ailleurs depuis le 1er janvier 2014 il est obligatoire de rouler avec les feux de croisement. Et conduisez prudemment. Sur chaussée humide et glacée, la distance de freinage est plus longue. Maintenez suffisamment de distance et adaptez votre vitesse aux conditions de route et météorologiques. Et n'oubliez pas les chaînes. Au fait: vous êtes-vous exercé à les monter «à sec»?

Même si vous êtes bien préparé, il peut toujours se passer quelque chose. Une couverture d'assurance adaptée est indispensable. Vos experts en assurance se feront un plaisir de vous conseiller.

Zurich Connect – souscription facile en ligne!

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

ID: vkb-acc
Mot de passe: cadres

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