ASSOCIATION DES CADRES
DE LA CONFEDERATION

INVITATION

à la 60e assemblée ordinaire des membres
Mercredi, le 6 mai 2009, 17h15
à l'Hotel Bellevue-Palace, Berne

Mesdames, Messieurs,

Nous nous permettons de vous inviter à la 60ème assemblée ordinaire des membres de l'Association des cadres de la Confédération (ACC).

Avant la partie statutaire de l'assemblée des membres.
Madame Barbara Schaerer, Directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER), parlera de **questions actuelles de la politique du personnel de la Confédération.**

Ordre du jour:
1. Rapport de gestion 2008
2. Comptes 2008 et budget 2009
3. Cotisation annuelle 2009. Le comité central propose le maintien de la cotisation annuelle actuelle de 50 francs pour les actifs et de 25 francs pour les retraités.
4. Elections de remplacement au comité central
5. Programme d'activité 2009/2010
6. Divers.

Après la partie statutaire de l'assemblée, les membres et les invités partageront l'apéritif traditionnel.

Le comité central

Comité central 2008/2009

Comité directeur:

Président central	Peter Büttiker, avocat, DDPS
Vice-président	Martin Bolliger, ing. dipl. ETH
Secrétaire général	Vacant
Secrétaire générale suppl.	Margrith Bachmann
Caissier central	Erwin Steuri
Rédacteur	Christian Furrer, dr en droit
Membre invité	Albert Fritschi, lic.ès.sc.écon Conseil des EPF

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Didier Pfirter, ambassadeur, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI	
Richard Zollinger, DDPS	
Pius Berni, DFF	
Jacob Gut, prof., dr sc. techn., EPFZ	Zurich/Suisse orientale
Philippe Thalmann, prof. dr phil., EPFL	EPF Lausanne
Waldemar Eymann, div.à.d., DDPS	Cadres militaires de carrière
Hildegard Weber, DDPS	AIOFPP *)
Jean-Luc Boillat, 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 actifs et retraités (dès la 18ème classe de traitement de la Confédération ou d'un niveau équivalent) de l'administration générale de la Confédération, du domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF) (dès l'échelon de fonction 7), des CFF, de la Poste, de Swisscom, de RUAG et de Nitrochimie SA Wimmis.

Contacts ACC

Adresse postale	ACC, case postale, 3000 Berne 7
Internet	– office@vkb-acc.ch – www.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. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 office@vkb-acc.ch
Membres du comité central (page 1):	prénom.nom@vkb-acc.ch

Dans ce numéro Page

Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération. Ralentissement 7
Les Commissions de gestion et le personnel de la Confédération 9
Rapport sur la mise en vigueur de la politique du personnel 2008 11
Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Résultat de l'année 2008 12
Caisse de pensions Poste 13
Réformes dans l'administration et dans l'armée 14
Compte d'Etat 2008: déficitaire malgré des recettes supplémentaires 16
Mesures salariales 2009 auprès de RUAG Suisse 17
Stratégie de l'Association des cadres de la Confédération 18
Varia 19
ACC – Cotisations des membres 2009 20
Intervention parlementaire 20

Rapport de gestion 2008 21
1. Introduction 21
2. Objets spécifiques 22
2.1 Droit du personnel de la Confédération 22
2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA 29
2.3 Caisse de pensions PUBLICA: assemblée des délégués 34
2.4 Mesures salariales 2009 37
2.5 Programmes d'allégement et suppressions de postes 40
2.6 Réformes dans l'administration et dans l'armée 41
2.7 Réexamen des tâches de la Confédération 44
2.8 Comité de suivi des partenaires sociaux 45
2.9 Domaine des EPF 46
3. Sections 47
3.1 Section Zurich 47
3.2 Section Cadres militaires de carrière 49
3.3 Section AIOFPP 51
3.4 Section Officiers des gardes-frontière 52
3.5 Section EPFL 53

4. Assemblée des membres, comité central et administration 54
4.1 Assemblée des membres 2008 54
4.2 Comité central, comité directeur et administration 55
5. Finances 56
6. Prestations 58
7. Activité internationale 58
L'ACC en bref 59

Annexe: seniors ACC et sections affiliées

Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération. Ralentissement

Etat du projet à fin 2006

Le 29 novembre 2006 et dans le cadre de projets relatifs à la réforme de l'administration fédérale, le Conseil fédéral avait donné son feu vert à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Il chargea alors le Département fédéral des finances (DFF) de mener les travaux de révision, tout en consultant les associations et syndicats du personnel, et de lui soumettre un projet destiné à la procédure de consultation.

Les principaux défauts du droit actuel pour le Conseil fédéral sont notamment l'énumération exhaustive dans la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) des motifs de résiliation du contrat de travail et le principe selon lequel la Confédération n'est autorisée à résilier un contrat de travail qu'au moment où après avoir essayé de trouver une alternative supportable, elle n'est pas en mesure de proposer une autre occupation correspondante. De plus, la Confédération est généralement tenue au versement du salaire jusqu'à l'entrée en force de la résiliation du contrat.

Calendrier ambitieux

Le 29 août 2007 et sur la base d'un entretien concernant la Loi sur le personnel de la Confédération, le Conseil fédéral avait confirmé la direction à prendre par la révision de la loi. Il s'était exprimé comme suit en ce qui concerne la marche à suivre ultérieure: «Le projet de consultation sera soumis au Conseil fédéral avant la fin de l'année, puis la consultation sera ouverte. *Selon la planification actuelle, le message relatif à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) doit être adopté par le Conseil fédéral à la fin 2008,* puis transmis au Parlement pour approbation. En fonction du déroulement des débats parlementaires, La Loi sur le personnel de la Confédération révisée devrait dès lors entrer en vigueur en 2010.»

Avant-projet du 19 septembre 2007: coupe sombre en matière de protection contre les licenciements

Au mois de septembre 2007, un premier projet préalable avait été transmis pour prise de position aux associations et syndicats du personnel de la Confédération. Le but du projet était de pouvoir se séparer plus rapidement du personnel à la Confédération grâce à des licenciements facilités. Dans sa requête du 11 octobre 2007, l'ACC avait constaté en premier lieu qu'une justification plausible manquait pour l'adaptation de la loi envisagée. L'ACC rejeta le projet, avant tout parce qu'il déclarait que la Loi sur la procédure administrative n'était plus applicable dans le droit du personnel. Dès lors, un examen de la légitimité juridique d'un licenciement par un tribunal n'était plus possible: la protection contre des licenciements arbitraires

n'était plus garantie. Nous n'avions pas pu souscrire à cette coupe sombre en matière de protection contre les licenciements.

Projet du 20 décembre 2007 afférent à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

En janvier 2008, on avait soumis aux associations et syndicats du personnel de la Confédération un nouveau projet retravaillé. Par rapport à celui de septembre 2007, ce nouveau projet apportait de *notables améliorations.* En particulier et pour les licenciements, il prévoyait à nouveau une décision fondée, susceptible d'être attaquée par voie de recours. A l'occasion de l'entretien du 22 janvier 2008 avec le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, l'ACC avait déclaré qu'elle pouvait désormais vivre avec le projet, au vu des améliorations apportées. Elle a déposé en outre plusieurs propositions pour une amélioration postérieure du projet.

Projet mis en consultation du 19 septembre 2008

En date du 19 septembre 2008, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation afférente à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). (Pour la prise de position de l'ACC, on est prié de consulter le chiffre 2.1.1 du rapport de gestion 2008).

En ce qui concerne la marche à suivre ultérieure, on a déclaré ce qui suit: «La procédure de consultation ouverte par le Conseil fédéral va durer trois mois. *Selon la planification actuelle, le message relatif à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) doit être adopté par le Conseil fédéral durant le premier semestre 2009,* puis transmis au Parlement pour approbation. En fonction du déroulement des débats parlementaires, la Loi sur le personnel de la Confédération révisée devrait dès lors entrer en vigueur en 2010 au plus tôt».

Remarques de l'ACC: hâte-toi lentement?

La révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) a été mise sur les rails en 2006 par le conseiller fédéral Christoph Blocher. Les premiers avant-projets portaient indubitablement sa signature. C'est seulement par le biais du projet du 20 décembre 2007 que des solutions moins radicales furent soumises aux associations et syndicats du personnel. La mise à l'écart le 12 décembre 2007 du ministre de la justice a-t-elle là joué un rôle?

En mars 2009, on a appris que le Département fédéral des finances (DFF) s'était fixé de nouvelles priorités dans le traitement de ses affaires. En conséquence, la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) a été temporairement mise en veilleuse.

Cette décision intermédiaire peut constituer une chance. L'ACC a critiqué maintes fois le fait que le Conseil fédéral et le Département fédéral des finances (DFF) s'étaient abstenus d'évaluer systématiquement les expériences enregistrées avec la Loi sur le personnel de la Confédération. Actuellement, une évaluation est en cours par le Contrôle parlementaire de l'administration, sur mandat des Commissions de gestion des Chambres fédérales. Le résultat de cet examen pourrait ainsi être encore pris en considération par le Conseil fédéral.

La révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est-elle-même jetée définitivement aux oubliettes? Cet espoir va à l'encontre d'une motion de la Commission des finances du Conseil national. Ladite motion exige en effet une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération afin d'accélérer la procédure en cas de litiges entre l'employeur et l'employé. Le Conseil national l'a acceptée le 12 mars 2008, par 99 voix contre 53, et le 30 septembre 2008 par le Conseil des Etats également, par 21 voix contre 9.

Les Commissions de gestion et le personnel de la Confédération

Evaluation de la politique du personnel de la Confédération

En 2009, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) s'occupera de manière approfondie de la *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers).* Elle attend à ce propos un rapport d'évaluation du Contrôle parlementaire de l'administration (CPA) au début du printemps 2009. Sur mandat de la commission, ce rapport évalue la mise en vigueur de la Loi sur le personnel de la Confédération.

Avec la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) de 2002, la Confédération visait à s'imposer comme un employeur moderne, attrayant et surtout compétitif sur le marché du travail. Consciente que seul un personnel qualifié, expérimenté et motivé pouvait lui permettre de mettre en place une politique efficace, elle avait défini plusieurs objectifs principaux dans cette loi, afin, notamment, d'optimiser sa politique du personnel dans les domaines du recrutement, de la promotion des collaborateurs et des cadres ainsi que de la rémunération équitable du travail, mais aussi d'instaurer des espaces d'autonomie conduisant à une plus grande responsabilisation des structures et des collaborateurs.

Six ans après l'entrée en vigueur de la LPers, il n'est pas certain que les objectifs principaux aient été atteints, avant tout en matière de compétitivité et d'attractivité

de la Confédération sur le marché du travail ainsi que de motivation du personnel. Les questions clefs auxquelles l'analyse propose de répondre sont les suivantes:

– Les bases normatives et conceptuelles permettent-elles la mise en oeuvre d'une politique du personnel adéquate?
– Comment faut-il apprécier le pilotage en matière de politique du personnel de la part du Conseil fédéral, des départements et des offices fédéraux?
– En quoi les mesures mises en oeuvre (par la Confédération, les départements et les offices fédéraux) sont-elles cohérentes avec les objectifs de la LPers?
– La marge de manœuvre accordée est-elle adéquate?
– Dans quelle mesure les objectifs mentionnés à l'article 4, LPers, ont-ils été atteints?
– Quelles sont les bonnes et les mauvaises pratiques en matière de pilotage observées dans des organismes comparables?

Pour répondre à ces questions, le CPA a procédé par des analyses documentaires et des entretiens menés auprès des offices fédéraux, des départements, des syndicats et d'experts. Deux mandats ont été confiés à des experts externes. Le premier consiste en une analyse complémentaire des résultats de l'enquête menée auprès du personnel de la Confédération (Kompetenzzentrum für Public Management, professeur Adrian Ritz, Université de Berne). Le secont mandat revêt la forme d'un benchmarking devant permettre l'adéquation du pilotage effectué par le Conseil fédéral et les départements ainsi que de la répartition des compétences par rapport aux pratiques d'autres organisations (Ernst & Young SA, Lausanne). Les résultats de l'étude doivent être présentés à la sous-commission compétente en juin 2009.

Points forts des activités en 2009

Pour l'année 2009, les commissions de gestion ont confié au Contrôle parlementaire de l'administration deux nouveaux projets dans le domaine du personnel:

1. *Corps des gardes-frontière:* les problèmes auxquels ce corps doit faire face, notamment la surcharge de travail permanente des collaboratrices et des collaborateurs ainsi que les difficultés de recrutement, défraient régulièrement la chronique. Malgré les efforts de réforme, il semble bien que des problèmes importants subsistent. C'est pourquoi, il paraît indiqué de confier à une instance extérieure le soin d'analyser auprès du Corps des gardes-frontière l'affectation des ressources et la fixation des priorités.
2. *Sélection des cadres supérieurs par le Conseil fédéral:* suite à plusieurs nominations controversées au plus haut niveau de l'administration fédérale, il semble judicieux de passer au crible au niveau supra-départemental les procédures de sélection en vigueur.

Rapport sur la mise en œuvre de la politique du personnel 2008

En vertu de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le Conseil fédéral doit rendre compte chaque année au Parlement de la mise en œuvre de sa politique du personnel. L'Office fédéral du personnel (OFPER) est compétent pour la rédaction du rapport à ce sujet. Pour l'édition 2008, il a condensé son rapport en matière de gestion du personnel, lui conférant une structure plus claire et le complétant par d'autres chiffres-clefs importants qui concernent notamment la fluctuation initiale et la proportion d'apprentis qui restent dans l'administration fédérale au terme de leur formation.

Proportion croissante des femmes à tous les niveaux hiérarchiques

La proportion des femmes dans l'administration fédérale s'élève à 30,5 %. La valeur-cible de 30 % visée par le Conseil fédéral est donc légèrement dépassée. Si l'on fait abstraction des fonctions exercées traditionnellement par des hommes dans le domaine de la défense ou des gardes-frontière, la proportion de femmes atteint 41,9 %. Des potentiels d'amélioration existent auprès des cadres moyens (classes de traitement 24 à 29). En effet, même si la proportion des femmes est en constante progression dans ce domaine, elle reste avec 22,6 % largement en deçà des 33 % visés. En revanche, les cadres supérieurs (classes de traitement 30 à 38) ont atteint l'objectif fixé de 12 %.

La part respective des communautés linguistiques n'a que peu varié au cours de ces dernières années. Les collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale se répartissent de la manière suivante entre les quatre langues officielles:

- 72,2 % de germanophones (valeur-cible 72,5 %)
- 20,6 % de francophones (21 %)
- 6,0 % d'italophones (4,3 %) et
- 0,3 % de romanches (0,6 %).

En 2008, 922 postes à plein temps de l'administration fédérale étaient occupés par des personnes en formation (4,1 %). Malgré une légère diminution d'effectifs due à des facteurs saisonniers après les vacances d'été, l'objectif de 4,0 % fixé par le Conseil fédéral a été atteint (proportion des personnes en formation par rapport au nombre total de collaborateurs). Le Conseil fédéral entend maintenir à son niveau élevé la part des personnes en formation dans l'administration fédérale en élargissant l'offre actuelle de formation. La proportion d'apprentis restant dans l'administration fédérale au terme de leur formation, soit le taux de réengagement dans les six mois qui suivent l'achèvement d'une formation à la Confédération, de 33 % aujourd'hui, pourrait encore être amélioré.

Taux de fluctuation en hausse – avant tout pour des raisons organisationnelles

En 2008, 3'324 personnes ont quitté l'administration fédérale. Cela correspond à un taux de fluctuation brut de 9,5 % (année précédente: 7,9 %). Cette sensible hausse par rapport à l'année précédente tient aux retraites anticipées survenues lors du changement de primauté dans le cadre de la prévoyance professionnelle, de même que de l'accession à l'autonomie de plusieurs unités organisationnelles telles que l'Autorité de surveillance des marchés financiers (FINMA) et l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN).

La fluctuation nette, soit le *taux de changement d'emploi, s'élève à 5,6 %* (année précédente: 4,4 %). Les taux de fluctuation de l'administration fédérale sont comparables à ceux d'autres employeurs. Les départs survenus dans les six mois qui suivent l'engagement ont été recensés en tant que fluctuations initiales et correspondent à 0,5 % des effectifs.

Le changement de primauté dans le cadre de la prévoyance professionnelle a entraîné un afflux de demandes de retraites anticipées. Ce phénomène s'est répercuté sur la structure des âges du personnel fédéral, freinant le vieillissement des effectifs dû à l'évolution démographique. L'âge moyen au sein de l'administration fédérale a même légèrement diminué pour se stabiliser à 43,6 ans (année précédente: 43,9 %).

Selon une enquête menée auprès d'étudiants, l'administration fédérale constitue un employeur attractif. Ces derniers citent notamment comme atouts de l'administration fédérale la variété des tâches à assumer, la responsabilité sociale liée aux tâches à accomplir et la possibilité de trouver un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'envie de rejoindre l'administration fédérale est un peu plus forte chez les femmes que chez les hommes, facteur dont il s'agira de tenir compte lors du recrutement dans le domaine des cadres.

En 2008, le *salaire brut moyen des collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale* (sans les collaborateurs locaux de DFAE) s'est élevé à *100'605 francs* (année précédente: 98'421 francs). Cette augmentation de 2,2 % provient essentiellement des mesures salariales entrées en vigueur à partir du mois de juillet 2008.

Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Résultat de l'année 2008

Perte massive à cause de la crise des marchés financiers

Pour PUBLICA, l'année 2008 a été marquée, d'une part, par la clôture du projet de grande ampleur du changement de primauté mais aussi, d'autre part, par un envi-

ronnement difficile sur les marchés financiers. PUBLICA a enregistré une performance annuelle de – 6.86 %, affichant ainsi un taux de couverture estimé à 95.8 % au 31 décembre 2008 (moyenne de l'institution collective et des caisses de prévoyance). Même si sa stratégie de placement conservatrice a permis à PUBLICA d'être moins sévèrement touchée par la crise financière que d'autres caisses de pensions, la performance enregistrée a de lourdes conséquences sur la capacité de risque des caisses de prévoyance.

La commission de la caisse a soumis la situation financière de PUBLICA à une étude ALM (Asset-Liability-Management) complète, parvenant à la conclusion qu'en dépit du découvert, il n'était pas nécessaire *pour l'instant d'adopter des mesures d'assainissement urgentes.* En effet, le découvert n'est pas apparu en raison de problèmes structurels de financement, mais à cause de la crise financière. Toutefois, si le résultat des placements continue à se dégrader, il faudrait alors adopter des mesures d'assainissement.

La commission de la caisse va approuver le rapport annuel complet pour l'année 2008 au milieu du mois d'avril.

Remarques de l'ACC

Le résultat de l'année 2008 rappelle celui de 2002, marqué par une perte de 7 %. Il est pourtant correct de rappeler que PUBLICA, en comparaison avec d'autres caisses de pensions, est moins fortement touchée. La direction et la commission de la caisse ont agi à temps et évité une perte encore plus grande. Les assurés doivent leur en être reconnaissants.

Le taux de couverture de la caisse de pensions du canton de Berne, par exemple, a baissé en l'espace d'une année de 105 à quelque 87 %. Le fonds de compensation AVS également boucle l'année 2008 avec un résultat sur ses placements très négatif de 18.2 %. Cela correspond à une perte de 4'850 millions de francs.

Caisse de pensions Poste

Taux de couverture de 88,1 %

Depuis le 1er janvier 2008, la Poste assure son personnel selon un système moderne de primauté mixte combinant les avantages du système de la primauté des prestations et de la primauté des cotisations. Alors que la prévoyance vieillesse est assurée selon la primauté des cotisations, les prestations liées au risque d'invalidité ou de décès sont assurées selon la primauté des prestations. Les risques sont donc as-

sumés solidairement, alors que chaque assuré peut épargner de manière individuelle pour sa vieillesse. La rente de vieillesse se fonde sur les cotisations effectives versées par l'employeur et par l'employé, plus les intérêts. En fonction de leurs objectifs personnels en matière d'épargne et de leur situation financière, les assurés peuvent choisir chaque année entre trois plans d'épargne.

L'employeur Poste soutient sa caisse de pensions

En 2007, 250 millions de francs provenant du bénéfice consolidé ont été injectés dans la caisse de pensions, l'objectif étant de constituer des réserves pour fluctuations de valeurs. Toutefois et à l'instar de toutes les autres institutions de prévoyance, la caisse de pensions Poste a pâti des fortes turbulences sur les marchés des capitaux. Elle a clôturé l'année 2008 avec un taux de couverture de 88,1 % (taux de couverture au 31 décembre 2007: 102,1 %). Pour améliorer la situation financière, la Poste verse 50 millions de francs supplémentaires dans la caisse de pensions, en tant que réserve de cotisations de l'employeur (en renonçant à l'utiliser tant que le degré de couverture de 100 % n'est pas de nouveau atteint).

La Poste suisse a généré en 2008 un solide résultat avec un gain du groupe de 825 millions de francs. Grâce à ce résultat, la Poste peut débloquer les fonds nécessaires au financement de sa caisse de pensions, continuer à augmenter ses fonds propres toujours insuffisants et verser une part appropriée de son bénéfice à la Confédération. Le conseil d'administration demande au Conseil fédéral le droit, d'une part, *d'utiliser 250 millions de francs pour le financement de la caisse de pensions* et, d'autre part, de verser 170 millions de francs à la Confédération au titre de répartition du bénéfice.

Réformes dans l'administration et dans l'armée

Regroupement des services civils de renseignement au sein d'un nouvel office fédéral

Les Chambres fédérales ont adopté le 3 octobre 2008 la nouvelle Loi fédérale sur le renseignement civil (LFRC). Le délai référendaire courant jusqu'au 22 janvier 2009 n'ayant pas été utilisé, le Conseil fédéral doit maintenant mettre sur les rails l'entrée en vigueur de la loi et, parallèlement, édicter les dispositions d'application correspondantes. Il est prévu que cette procédure s'achèvera à la fin de l'année 2009.

La LFRC stipule que les services civils de renseignement seront subordonnés au même département et qu'ils se verront chargés de procéder à une «analyse conjointe et globale de la menace». Depuis le 1er janvier 2009, le service d'analyse et de prévention (SAP)

ainsi que le Centre fédéral de situation dépendent du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Le Conseil fédéral a désormais chargé le DDPS de réunir, à partir du 1er janvier 2010, le SAP et le Service de renseignement stratégique (SRS) au sein d'un même office fédéral et de préparer des produits, des processus, des structures, des décisions en matière de personnel, ainsi que la législation d'application nécessaire à la mise en œuvre du projet. Par cette décision, le Conseil fédéral suit rigoureusement la voie que le Parlement a tracée en adoptant la LFRC.

Les organisations chargées de l'acquisition de renseignements restent séparées

Au sein du nouvel office fédéral, dont la dénomination doit encore être fixée, l'organisation chargée d'obtenir des renseignements en Suisse restera séparée de celle de l'étranger, car les normes légales réglant leurs modes de travail respectifs diffèrent les unes des autres (pour la Suisse, les normes applicables sont celles de la LFRC et de la Loi fédérale instituant des mesures visant au maintien de la sûreté intérieure (LMSI); pour l'étranger, les normes sont celles de la LFRC). Lors de la phase d'analyse, les deux domaines oeuvreront largement de concert. Les domaines d'interface, comme celui du soutien ou de la conduite, ne seront pas séparés selon qu'il s'agisse de la Suisse et de l'étranger.

Pour contrôler le service de renseignement civil, le chef du DDPS dispose d'un service de surveillance indépendant de ce dernier. Ce dernier a été transféré le 1er janvier 2009 du Département fédéral de justice et police (DFJP) au DDPS. Etant donné que la fonction de surveillance s'appliquera désormais aussi au SRS et aux cantons, ce service est actuellement en phase de développement au DDPS. Cet organe assume le contrôle par l'exécutif et examine les activités du service de renseignement civil sous l'angle de la légalité, de l'opportunité et de l'efficacité. La surveillance interne au département est contrôlée par la Délégation des commissions de gestion (DélCdG) qui assume la haute surveillance pour le Parlement. Cette délégation bénéficie d'un accès illimité dans le domaine du renseignement civil.

Le Conseil fédéral nomme Markus Seiler au poste de directeur

En tant que directeur désigné du Service de renseignement de la Confédération, Markus Seiler occupera ce poste à compter du 1er mai 2009 déjà. Il sera, à cette date, déchargé des fonctions de secrétaire général du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) pour qu'il puisse s'engager pleinement dans la mise sur pied de ce qui sera l'office fédéral du renseignement.

Markus Seiler, âgé de 40 ans, est originaire d'Ermattingen (TG). Il a étudié à l'Université de Saint-Gall (HSG) où il a également obtenu son doctorat éc. pol. Après avoir été l'assistant du prof. Alois Riklin, il a travaillé au Secrétariat général du PRD.

De 1997 à 1999, Markus Seiler a occupé le poste de rapporteur de l'état-major du chef du Département fédéral des finances (DFF), puis celui de collaborateur personnel du Conseiller fédéral Kaspar Villiger de 1999 à 2001.

En 2002, Markus Seiler est devenu secrétaire général suppléant du DDPS et chef de l'état-major du chef du DDPS. Le 1er août 2004, il est devenu secrétaire général ad interim du DDPS, puis a été nommé secrétaire général du DDPS par le Conseil fédéral, le 1er janvier 2005. Depuis 2008, il assume aussi la fonction de chef de l'organisation globale du projet de réunion des services civils de renseignement.

Compte d'Etat 2008: déficitaire malgré des recettes supplémentaires

Résultat excellent du budget ordinaire

Le solde de financement ordinaire de la Confédération affiche pour l'exercice 2008 un excédent de recettes de 7,3 milliards de francs, dépassant le montant budgété de 6,2 milliards de francs. Cette amélioration est due aux recettes qui ont augmenté de 10 % par rapport à l'année précédente.

Des *dépenses extraordinaires de 11 milliards de francs* contrastent avec cet excellent résultat du budget ordinaire. Tandis que près de la moitié des dépenses étaient déjà inscrites au budget, les mesures prises par la Confédération en vue de renforcer le système financier ont toutefois nécessité 5,9 milliards de francs supplémentaires. Au total, le compte de financement de la Confédération se solde ainsi par un déficit de *3,6 milliards de francs.*

Les dépenses ordinaires sont légèrement inférieures au montant budgété et augmentent de 4,9 % par rapport à l'année précédente. La structure des dépenses est modifiée suite à la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT). Grâce aux très bons résultats du budget ordinaire et à la diminution des réserves de trésorerie, la part de la dette impliquant le paiement d'intérêts a encore pu être réduite de plus d'un milliard de francs. La dette globale de la Confédération a cependant augmenté de près de 0,8 milliard de francs. Cette augmentation est due pour l'essentiel au facteur spécial constitué par la RPT.

Budget extraordinaire

L'évolution réjouissante du budget ordinaire contraste avec le niveau élevé des charges extraordinaires enregistrées l'an dernier. Les dépenses extraordinaires pré-

vues de 5,2 milliards de francs sont légèrement inférieures au montant budgété. Elles englobent le premier versement au fonds d'infrastructure (2,6 mrd), la contribution unique à la caisse de pensions PUBLICA (0,95 mrd) ainsi que les dépenses liées à la modification touchant la RPT (1,5 mrd) et à l'introduction de la nouvelle Loi sur l'asile (0,1 mrd). Les mesures décidées en cours d'année pour renforcer la base de fonds propres de l'UBS ont fait augmenter les besoins de financement extraordinaires de 5,9 milliards de francs, pour les porter dès lors à 11,1 milliards de francs.

Evolution de la dette

Grâce à l'excellent résultat du budget ordinaire et à la diminution des réserves de trésorerie, il a été non seulement possible de couvrir les dépenses extraordinaires, mais encore de réduire de 1,2 milliard de francs la part de la dette de la Confédération impliquant le paiement d'intérêts.

La *dette globale* s'est toutefois légèrement accrue de 0,8 milliard de francs pour atteindre, à la fin de l'année 2008, le montant de *121,8 milliards de francs.* Cette hausse est liée à la RPT. En effet, les paiements au titre de la péréquation dus aux cantons par la Confédération pour la fin de l'année n'ayant été versés qu'au début de 2009, les avoirs en compte courant (engagements courants) destinés aux cantons affichent, le jour de clôture, un niveau nettement plus élevé que l'année précédente.

Mesures salariales 2009 auprès de RUAG Suisse

La masse salariale a été augmentée de 2,1 % depuis le 1er avril 2009

Les négociations salariales avec la direction du groupe RUAG se sont achevées au mois de février 2009. La communauté de négociation RUAG, dans laquelle l'ACC est représentée, s'est mise d'accord avec la direction du groupe pour une augmentation de la masse salariale totale de 2,1 %. Pour compenser la perte du pouvoir d'achat, un montant de base de 1'300 francs est versé pour l'année 2009 à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs (= 1,46 % de la masse salariale en Suisse). S'y ajoutent 0,54 % pour des rémunérations individuelles et liées à la prestation et 0,10 % pour des primes spéciales.

L'augmentation de 2,1 % de la masse salariale totale s'applique à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs soumis à la convention collective de travail (CCT) ainsi qu'aux cadres (cadres de la direction exceptés).

Vu la composante sociale, le résultat des négociations a été accepté par la communauté de négociation et la représentation des travailleurs. On a aussi apprécié de

manière positive le fait que les 100 francs mensuels seront incorporés dans le salaire réel, faisant ainsi partie intégrante des éléments formant la rente.

Lors des dernières négociations, les représentants des travailleurs ont qualifié d'insuffisante la transparence en matière de système salarial lié aux prestations. A cette occasion, ils posèrent la question d'une répartition équitable de la masse salariale négociée. Du côté de la direction du groupe, on a concrétisé l'assurance faite en 2008 de créer davantage de transparence. La représentation des travailleurs a pu contrôler la répartition salariale. Une application correcte du système salarial a été ainsi démontrée.

Stratégie de l'Association des cadres de la Confédération

Le 6 mai de cette année, l'Association des cadres de la Confédération (ACC), fondée en 1948, tiendra sa 60ème assemblée des membres. Raison suffisante pour réfléchir aux impulsions nouvelles que l'on peut donner à une organisation ayant traversé tant de décennies.

Le comité central et avant tout le comité directeur de l'ACC, avec l'appui d'un conseiller externe, ont procédé depuis le début de l'année 2008 à une appréciation de la situation. Au cours de tels processus, il y a toujours les étapes de la réflexion, de la formulation et de la mise enœuvre. Dans le cadre de l'étape de la réflexion, il s'agit de la prise de conscience des objectifs de l'association:

Qui sommes-nous? Que voulons-nous?

L'ACC est un groupement de cadres indépendant, autonome, neutre au plan politique et confessionnel.

L'ACC est une organisation pour la défense des intérêts (pas un syndicat) et une communauté pour les cadres dirigeants et spécialisés ainsi que pour les anciens cadres.

L'Association des cadres de la Confédération

constitue une communauté d'intérêts de cadres, libre et indépendante
s'engage de manière conséquente en faveur d'une politique des cadres d'actualité
défend face aux employeurs et sous le sceau du partenariat les intérêts professionnels et économiques de ses membres
intervient quand les intérêts de ses membres sont en jeu
agit vis-à-vis des employeurs en tant que partenaire en négociations indépendant

prend position au plan de la politique du personnel sur des questions touchant les cadres
maintient des contacts actifs avec des employeurs, des parlementaires et d'autres personnalités du monde politique, économique et scientifique
offre à ses membres des prestations de services et des conseils
englobe cinq domaines d'activité particuliers: Zurich/Suisse orientale, EPFL (EPF de Lausanne), cadres militaires de carrière, officiers du Corps des gardes-frontière ainsi qu'instructrices et instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population.

Où allons-nous?

Au cours de la phase de la formulation, le comité directeur a défini ses intentions, mais également son organisation et sa manière de travailler, le tout contenu dans un manuel de conduite. Les cinq domaines d'activité particuliers ont également établi leur propre programme.

Quelles seront les mesures mises en vigueur prochainement?

Le comité central et le comité directeur vont entreprendre beaucoup de choses pour l'avenir, à savoir une extension de l'offre de prestations de services ainsi qu'un renforcement des activités dans diverses directions.

On peut mentionner comme premières mesures concrètes une requête concernant un *concept pour une politique des cadres de la Confédération* et, en été de cette année, une première manifestation pour les seniors.

Varia

Le «Malus» qui a été découvert trop tard

Dans le dernier numéro de cette publication, nous avons fait rapport sur la décision du Conseil fédéral du 5 novembre 2008 concernant des modifications dans l'évaluation du personnel à partir de l'année 2009. A cette occasion, nous avons émis des critiques contre le «Malus» nouvellement introduit pour les employés dont les prestations sont insuffisantes. Selon l'article 17 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), l'échelon d'évaluation 1 signifie que l'employé(e) n'atteint pas les objectifs. *Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1, le salaire sera réduit chaque année et à partir de 2010 de 2 % au plus du montant maximal de la classe de salaire* (article 39, alinéa 5, OPers).

Les associations et syndicats du personnel de la Confédération ont pu se prononcer en été 2008 sur l'optimisation du système salarial de la Confédération. L'Association

des cadres de la Confédération (ACC) avait alors accueilli favorablement les modifications afférentes à l'évaluation du personnel. A cette occasion, nous n'avions pas remarqué que le «Malus» pour les employé(e)s dont les prestations sont insuffisantes était déjà contenu dans le projet.

ACC – Cotisations des membres 2009

Précision pour les membres de l'ACC à l'étranger

A partir de 2009, la cotisation de membre ACC ne sera plus perçue qu'en francs suisses (CHF). Etant donné le nouveau Software pour l'encaissement des membres, un paiement en devises étrangères n'est plus possible. Nous comptons sur votre compréhension.

Intervention parlementaire

La FINMA doit pouvoir compter sur toutes les compétences nécessaires à ses activités

Interpellation du Groupe libéral-radical

Texte de l'interpellation du 4 mars 2009

Lors de la discussion sur la Loi fédérale sur l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers, les Chambres fédérales ont opté pour un statut de droit public pour les collaborateurs de cette nouvelle entité. Le groupe libéral-radical avait plaidé pour un statut de droit privé, dans le souci de permettre à cette instance de recruter les personnes les plus compétentes dans les domaines les plus pointus. Le Parlement en a décidé autrement. Compte tenu du fait qu'il est indispensable que la FINMA puisse compter sur les spécialistes les plus performants pour remplir sa tâche, il est indispensable de faire le point sur les capacités de recrutement de la FINMA dans le cadre du statut actuel.

Le Conseil fédéral peut-il répondre aux questions suivantes:

1. Quels sont les domaines d'activité de la FINMA qui ont nécessité un renforcement des compétences en termes de ressources humaines depuis le 1er janvier 2009?
2. De nouveaux engagements de spécialistes ont-ils été effectués en vue de la mise en fonction de la FINMA?
3. La FINMA rencontre-t-elle des difficultés de recrutement de spécialistes et, si oui, quels sont les constats faits en matière de conditions salariales et de travail?
4. Le statut de droit public imposé à la FINMA par le Parlement entraîne-t-il des problèmes de recrutement particuliers?

Réponse du Conseil fédéral du 13 mars 2009

La Loi fédérale sur l'Autorité de surveillance des marchés financiers a doté la FINMA des moyens fonctionnels, institutionnels et financiers, la rendant à même d'accomplir son activité de surveillance et d'utiliser ses ressources de façon efficace, dans le respect des tâches qui lui sont dévolues. La FINMA est encore en phase de déploiement. Elle est en train de compléter ses effectifs dans le cadre prévu dans les différents domaines où elle exerce sa surveillance. Il lui arrive de susciter l'intérêt de personnes hautement qualifiées provenant des milieux de la banque et de l'assurance. Cependant, lorsque les candidats sont des spécialistes aux qualifications particulièrement poussées, par exemple en mathématiques actuarielles, en gestion du risque ou en statistiques, et à fortiori lorsqu'ils occupent des postes à responsabilités, ils ont parfois des attentes en matière de rémunération incompatibles avec les possibilités financières de la FINMA.

La FINMA exerce un mandat relevant de la puissance publique et ses services sont financés par les taxes et les émoluments provenant des assujettis. Au moment de fixer la rémunération, il convient de ne pas négliger ces facteurs, ni le fait que le niveau général des salaires versés dans le domaine des services financiers sera, dans un avenir proche, plutôt revu à la baisse et qu'un certain nombre de personnes qualifiées recherchent actuellement un emploi.

Le statut du personnel de droit public propre à la FINMA offre une flexibilité suffisante. La FINMA dispose en effet d'un système de rémunération justement conçu de manière à permettre des solutions salariales individuelles dans la limite du cadre légal. Sa marge de manœuvre ne se verrait que peu améliorée par des conditions d'engagement relevant du droit privé.

Rapport de gestion 2008

1. Introduction

A l'occasion de son assemblée générale, l'Association des cadres de la Confédération (ACC), fondée en 1948, a fêté le 6 mai de cette année son 60ème anniversaire. Juste à point nommé pour ce jubilé, l'augmentation attendue des salaires des cadres de la Confédération est devenue effective au 1er janvier 2009. Eu égard à l'étude comparative des salaires 2005, cette adaptation avait accumulé du retard. Nos requêtes étaient enfin couronnées de succès. Nous tenons dès lors à exprimer ici notre sincère gratitude à toutes les personnes qui ont plaidé en notre faveur, que ce soit dans l'administration, au Conseil fédéral ou encore au Parlement.

Nonobstant les innombrables améliorations intervenues avant tout dans l'économie privée, il s'agissait là de la première augmentation du salaire réel depuis 1991.

La satisfaction engendrée par cette avancée dans le domaine salarial a été hélas assombrie par les charges et inconvénients liés au passage de la primauté des prestations à celle des cotisations au mois de juillet 2008. Ils se sont traduits pour les cadres de l'administration fédérale de 45 ans et plus par des taux de cotisations élevés, allant de 11,5 à 16 % du salaire.

La politique du personnel de la Confédération est mise là sur la sellette. Au niveau des cadres, il est indispensable d'apporter des corrections aux déductions salariales pour la Caisse fédérale de pensions. Dans le domaine des cadres, la prévoyance professionnelle doit devenir compétitive. Il s'agit, à l'avenir également, d'acquérir et de conserver des personnes capables pour occuper des positions de cadres à la Confédération. En l'occurrence, le modèle des cotisations à la caisse de pensions valable dans le domaine des EPF peut servir d'exemple à la Confédération.

En outre, l'ACC estime nécessaire que l'employeur mette maintenant sur pied un nouveau concept pour la politique des cadres. Elle est du reste prête à collaborer à l'élaboration de ce concept. Développer une politique des cadres de conduite par objectifs est une tâche de longue haleine. Au mois d'octobre 2000 déjà, le Conseil fédéral s'était occupé de «Principes directeurs pour la politique des cadres». A cause des mesures d'économies rendues nécessaires à partir de l'automne 2002, ce document a été bien vite relégué dans le dernier tiroir, demeurant ainsi sans effet.

En résumé, des corrections dans le domaine de la prévoyance professionnelle et le développement d'une politique des cadres cohérente sont là à mettre immédiatement en chantier.

Peter Büttiker, président central

2. Objets spécifiques

2.1 Droit du personnel de la Confédération

2.1.1 Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Le Parlement réclame une révision de la Loi sur le personnel de la Confédération

La Confédération dispose d'un droit du personnel moderne entré en vigueur le 1er janvier 2002. De ce fait et jusqu'ici, l'ACC a estimé qu'une révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) n'était ni nécessaire, ni urgente. L'apport de la preuve de la nécessité d'une révision, après quelques années d'application seulement, est du ressort du Département fédéral des finances (DFF). Nous avons critiqué à maintes reprises le fait que le Conseil fédéral et le Département fédéral des finances se sont abstenus d'évaluer systématiquement les expériences découlant de la loi.

Actuellement et sur mandat des commissions de gestion des Chambres fédérales, une évaluation est entreprise par le contrôle parlementaire de l'administration.

La pression découle cependant d'une motion de la commission des finances du Conseil national, aceptée par ce dernier le 12 mars 2008 par 99 voix contre 53. Par sa décision du 30 septembre 2008, le Conseil des Etats a également souscrit à la motion par 21 voix contre 9. Cette dernière demande une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) au sens d'une accélération de la procédure lors de litiges entre les employeurs et les travailleurs.

Etant donné l'acceptation de la motion par les deux Chambres, le Conseil fédéral est tenu de mettre en chantier une révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Dès lors, on ne saurait guère éviter une révision de cette dernière.

Le Conseil fédéral a ouvert le 19 septembre 2008 la consultation sur la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération. Cette révision prévoit d'assouplir et d'aligner encore plus les rapports de travail des employé(e)s de la Confédération sur le Code des obligations (CO). Grâce à la révision, les employeurs et les employé(e)s devraient acquérir davantage de marge de manoeuvre et de flexibilité.

L'ACC a pris position le 15 octobre 2008 sur la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers).

Points centraux de la révision du point de vue de l'ACC

Pour notre association, les points suivants de la révision se trouvent au premier plan:

- Réglementation plus souple du licenciement.
- Mesures en cas de licenciement sans faute de l'agent (article 19 LPers).
- Suppression du département en tant qu'instance de recours (article 35 LPers).
- Réglementation restrictive de l'effet suspensif du recours.
- Alignement accentué de la LPers sur le Code des obligations (CO).

En ce qui concerne la nouvelle réglementation sur le licenciement

L'énumération actuelle de six motifs de licenciement (article 12, alinéa 6, LPers) a été biffée dans le projet. Désormais et pour un licenciement ordinaire, des «*motifs objectivement suffisants*» sont nécessaires.

Le licenciement fondé sur des motifs objectivement suffisants donne le point de repère pour un contrôle judiciaire. Cette formulation englobe les six motifs de licenciement actuels. La formulation «licenciement pour des motifs objectivement suffi-

sants» vient du droit cantonal. Il ressort de la jurisprudence qu'elle permet un contrôle judiciaire de la légalité du licenciement. Pour les cadres, la protection contre des licenciements arbitraires est un desiderata central qui demeure ainsi sauvegardé. Le licenciement doit être le dernier moyen à utiliser en matière de conduite du personnel. C'est aussi un moyen coûteux en temps et en argent pour la Confédération.

Le licenciement ne saurait intervenir avant un avertissement préalable. L'ACC a dès lors demandé que le projet (article 10, alinéa 3) soit complété dans ce sens.

Mesures en cas de licenciements sans faute de l'agent

S'il s'avère qu'un licenciement est entaché de manques ou caduc, la personne touchée a droit à une poursuite de son emploi à la Confédération. Cette obligation de la poursuite de l'emploi est remplacée dans le projet par une obligation de soutien au devenir professionnel. En particulier, on retrouve là des indemnités.

Nous avons proposé de mentionner dans la loi (article 19) la possibilité d'une poursuite de l'emploi auprès de la Confédération.

Suppression du département en tant qu'instance de recours

Si la décision émane d'un office fédéral, il est possible de recourir auprès du département concerné, selon l'article 35 LPers. Etant donné la proximité du département et de l'office fédéral, l'indépendance nécessaire fait souvent défaut à ce dernier. On peut dès lors défendre le principe d'un raccourcissement de la voie de recours.

Cas spécial constitué par la commission de recours interne des EPF

Selon l'article 37, alinéa 3, lettre a, de la Loi sur les EPF, la commission de recours des EPF statue entre autres sur les recours contre des décisions des EPF et des établissements de recherches concernant des rapports de travail relevant du droit public. Tel que cela ressort de l'article 37a de la Loi sur les EPF, cette instance est indépendante et soumise à aucune hiérarchie.

Cet argument plaide pour le maintien de l'instance de recours interne dans le domaine des EPF. Nous avons proposé dès lors de ne pas adapter la Loi sur les EPF et de maintenir la commission de recours interne des EPF.

En ce qui concerne l'effet suspensif d'un recours contre le licenciement

Selon le droit actuel, l'effet suspensif d'un recours constitue la règle. Désormais, il ne devrait plus être qu'une exception: un recours n'aurait un effet suspensif qu'au moment où l'instance de recours l'ordonne. Nous pouvons vivre avec cette nouvelle réglementation.

Alignement accentué sur le Code des obligations (CO)

Au plan matériel, cet alignement accentué sur le CO est en principe défendable, à l'exception des délais de résiliation.

Cas spécial constitué par les délais de résiliation

Les délais pour la résiliation ordinaire des rapports de travail (article 12, alinéa 2 et 3, LPers) divergent aujourd'hui de ceux prévus pour la résiliation des rapports de travail selon le CO. Pendant comme à la fin du temps d'essai, ils sont plus longs que ceux figurant dans les articles 335b et 335c du CO. Lors de l'élaboration de la LPers, le législateur avait ainsi compensé avant tout la renonciation à l'élection pour la période administrative.

Le projet prévoit la suppression de l'article 12 LPers. Ainsi et selon l'article 6, alinéa 2, LPers, en ce qui concerne les rapports de travail à la Confédération, les mêmes délais minimaux s'appliquent pour leur résiliation que ceux ayant cours dans l'économie privée, à savoir les articles 335b (temps d'essai) et 335c du Code des obligations. Cela signifie:

- au cours de la première année de service, le délai de résiliation est désormais d'un mois;
- de la deuxième à la neuvième année de service, le délai de résiliation est de deux mois;
- ensuite, ce délai passe à trois mois.

La réduction massive des délais de résiliation (le plus long est de 6 mois aujourd'hui) va trop loin. De nombreuses entreprises dans l'économie privée, particulièrement aussi des conventions collectives de travail, octroient aux employés des délais plus longs pour le licenciement. Si là, précisément, la Confédération s'arrête au minimum légal, cela constitue un mauvais signal donné à l'économie privée. La Confédération doit rester un employeur fiable et modèle.

Nous avons proposé de maintenir les délais de résiliation actuels. Nous avons proposé éventuellement de différencier les délais de résiliation dans les trois directions suivantes:

- à 50 ans révolus, le délai de résiliation est de 5 mois;
- pour des catégories de personnel déterminées, le délai de résiliation est de 6 mois;
- pour les cadres, le délai de résiliation est de 6 mois.

Justification: avec un délai de licenciement de 5 mois à partir de 50 ans, la convention collective de travail de Swisscom prend en considération le fait que des collaboratrices et collaborateurs plus âgés dont les rapports de travail sont résiliés ont en règle générale beaucoup de peine à trouver un nouvel engagement (besoin de protection).

Des employés tels que le personnel militaire de carrière ou les personnes employées au DFAE soumises à la discipline des transferts, appartenant aux catégories de personnel déterminées (selon l'article 33 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), exercent des fonctions spécialisées. Ils nécessitent dès lors un délai de résiliation plus long.

Non seulement les années de service et l'âge, mais également la *position hiérarchique peut servir de critère pour un délai de résiliation particulier.* Dans l'économie privée, il est d'usage de prévoir un délai de résiliation plus long pour les employés dirigeants. En effet, l'occupation des postes de cadres exige une sélection particulièrement judicieuse et ainsi un temps de préparation plus long pour la réglementation de la relève.

2.1.2 Modifications ayant trait à l'évaluation du personnel dès 2009

Le Conseil fédéral a décidé en date du 5 novembre 2008 de réduire le nombre d'échelons d'évaluation de cinq actuellement à quatre. Simultanément, il a défini les pourcentages (fourchettes) de l'évolution salariale individuelle pour les quatre échelons d'évaluation. Dans leur domaine de compétences, les départements sont libres de poser des conditions définissant l'évolution salariale de leurs employés dans les limites des fourchettes fixées.

Par ailleurs, les anciennes primes de prestations et de reconnaissance sont remplacées par une nouvelle prime de prestations. Cette dernière peut être versée pour récompenser des prestations exceptionnelles et couronnées de succès.

Enfin, le Conseil fédéral a décidé que la compensation du renchérissement est désormais octroyée à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs de la Confédération, indépendamment de leur évaluation.

Les simplifications décidées par le Conseil fédéral n'ont pas de répercussions sur le niveau salarial général des employés de la Confédération et n'entraînent aucuns frais supplémentaires. Les modifications de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) sont entrées en vigueur le 1er février 2009.

2.1.3 Adaptation des modèles d'horaires de travail pour le personnel de la Confédération à partir de 2009

Pour la première fois, les soldes cumulés de vacances ou d'heures supplémentaires des employés fédéraux figurent dans le compte d'Etat 2007. A la fin de l'année 2007, la contre-valeur de ces soldes s'élevait à quelque 292 millions de francs, ce qui correspond en moyenne à 3,5 semaines par collaborateur. Pour éviter une nouvelle augmentation de ces avoirs, le Conseil fédéral a partiellement adopté les modèles d'horaires de travail des employés de la Confédération. *Désormais, le verse-*

ment d'une indemnité en espèces a la priorité sur la compensation en temps. Les mesures suivantes sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009:

Horaire de travail fondé sur la confiance

La réglementation en vigueur depuis le 1er janvier 2004 concernant l'horaire de travail fondé sur la confiance (plus aucun timbrage) est adaptée. Désormais, l'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les employés rangés dans une classe de traitement égale ou supérieure à la 30ème et facultatif pour les employés des classes de traitement 24 à 29. Pour compenser les heures supplémentaires, les heures d'appoint ou un solde positif de l'horaire mobile, ces collaboratrices et collaborateurs reçoivent une indemnité en espèces représentant 5 % du traitement annuel. En accord avec leurs supérieurs hiérarchiques, les employés peuvent bénéficier de 10 jours de compensation ou demander qu'une bonification de 100 heures de travail leur soit versée à titre exceptionnel sur un compte pour congé sabbatique, en lieu et place d'une indemnité en espèces.

Prime de fidélité

A l'avenir, la prime de fidélité est versée au premier chef en espèces. Elle ne peut être prise sous la forme d'un congé payé qu'à titre exceptionnel et en accord avec les supérieurs hiérarchiques.

Jours de compensation

Les jours de compensation proprement dits (liés à l'accomplissement de 42 heures au lieu de 41 heures par semaine), les jours de congé, les jours de compensation (résultant du choix d'un menu comprenant davantage d'heures de travail par semaine, respectivement moins de salaire) ainsi que les jours de compensation résultant d'un horaire de travail fondé sur la confiance doivent en principe être pris durant l'année où le droit à ces jours est né. Les jours non pris tombent sans dédommagement à la fin de l'année.

Les adaptations apportées à l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et à l'Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers) sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009.

Les mesures prises entraînent une augmentation des dépenses de quelque 10 à 20 millions de francs. On peut cependant admettre que les présentes adaptations et une application encore plus conséquente des réglementations sur les vacances et les horaires de travail permettront d'éviter la formation de soldes de vacances et d'heures supplémentaires pour un montant aussi important.

Remarques de l'ACC

Lors de l'entretien du 29 octobre 2008 avec les associations et syndicats du personnel, l'Office fédéral du personnel (OFPER) a exposé le fait que le Parlement attendait

une suppression des avoirs en temps élevés des employés de la Confédération. Face à un effectif du personnel de 32'800 postes, les avoirs en temps à la Confédération de l'ordre de 292 millions de francs peuvent être qualifiés d'exceptionnellement élevés. En ce qui concerne les CFF et en présence d'un effectif du personnel de 27'440 postes, ces avoirs représentaient 119 millions de francs à la fin de l'année 2007.

Après de longues années de mesures d'économies, on a pris connaissance avec étonnement du fait que la Confédération dispose maintenant à nouveau d'argent: rémunération en espèces au lieu de compensation en temps, tel est le nouveau leitmotiv. Sur la base de l'opposition des associations et syndicats du personnel, on a renoncé provisoirement à une adaptation du système des menus (selon l'article 31 de l'Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers). On peut bien s'attendre à ce que des restrictions à ce système soient à nouveau portées à l'ordre du jour.

Finalement, les causes de l'accumulation excessive d'avoirs en temps demeurent inconnues. Une raison en est certainement une *sous-capacité en personnel au sein de diverses unités administratives:* la suppression des postes dans l'administration fédérale est allée trop loin.

2.1.4 Senior Consulting sans succès

Le 12 novembre 2008, le Conseil fédéral a décidé d'abroger au 1er janvier 2009 l'Ordonnance concernant les prestations de conseil fournies en interne par des cadres expérimentés de l'administration fédérale.

Depuis le 1er juillet 2003, des cadres expérimentés de l'administration fédérale pouvaient mettre à la disposition d'autres cadres leur savoir, leurs compétences et leurs expériences. Le 1er janvier 2005, le Conseil fédéral avait chargé Monsieur Juan Felix Gut de mettre en place un service de consultants seniors au sein de l'administration fédérale. Mais, quelques mois plus tard déjà, M. Gut fut nommé directeur intérimaire de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Depuis lors, aucun cadre n'a fait usage des possibilités offertes par l'ordonnance.Etant donné que l'ordonnance n'avait plus été appliquée depuis la fin de l'année 2005 et ne le sera très probablement plus à l'avenir, le Conseil fédéral a décidé de l'abroger.

Remarques de l'ACC

Le Conseil fédéral avait donc décidé le 28 mai 2003 de donner la possibilité à des cadres expérimentés de l'administration fédérale, à la fin de leur carrière, de changer d'orientation pour prendre une fonction de conseils au sein de ladite administration *(Senior Consulting).* La forme de travail du consultant senior était ouverte aux cadres supérieurs en tant que dernière phase professionnelle (en règle générale, à partir de 58 ans).

Dès le départ, l'offre s'est vue confrontée à un intérêt minime, parce que les conditions d'engagement étaient trop peu attractives. Par contre, CFF Consulting est couronné de succès car il connaît, lui, des conditions d'engagement attractives.

2.1.5 Ordonnance sur le personnel FINMA

Le 27 août 2008, le Conseil fédéral a approuvé l'Ordonnance sur le personnel proposée par le conseil d'administration de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA) et le Département fédéral des finances (DFF). Il s'agit en l'occurrence d'un statut du personnel de droit public en dehors de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ce statut est fortement axé sur la performance, mais également sur une flexibilité élevée.

De la sorte, des performances exceptionnelles relevées lors de l'évaluation annuelle des prestations peuvent être récompensées par un montant variable. Dans le cadre du budget, le conseil d'administration fixe chaque année un montant pour la composante variable qui ne peut excéder 10 % de la somme totale des salaires. La composante salariale variable peut être de 15 % au maximum du salaire de base dans des cas isolés, de 20 % au maximum dudit salaire pour les fonctions supérieures.

2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA

2.2.1 Changement de primauté auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA au 1er juillet 2008

Jalon dans l'histoire de la Caisse fédérale de pensions

La nouvelle Loi relative à PUBLICA (Loi PUBLICA) est entrée en vigueur le 1er juillet 2008. Cette législation a changé ainsi beaucoup de choses pour la prévoyance professionnelle de la Confédération, ses unités administratives décentralisées et les organisations affiliées à PUBLICA.

Outre le *passage du régime de la primauté des prestations à celui de la primauté des cotisations,* la Loi relative à PUBLICA a apporté d'autres changements importants. Ainsi, le taux d'intérêt technique a été ramené de 4 à 3,5 %. Les engagements futurs de PUBLICA seront calculés sur la base de ce taux d'intérêt. Avec cette baisse, il est plus probable que des excédents puissent être réalisés avec les fonds de prévoyance placés, excédents améliorant la capacité de risque et conduisant à la constitution de fonds libres. Cela élargira également la perspective d'orienter la politique de placement sur des potentiels de rendement plus élevés à long terme.

PUBLICA en tant qu'institution collective

Avec la loi relative à PUBLICA, de nouvelles conditions-cadres organisationnelles ont été créées. PUBLICA est devenue une institution collective à laquelle sont ratta-

chées, à part la Caisse de prévoyance Confédération (administration générale de la Confédération), huit autres caisses de prévoyance pour les unités administratives décentralisées et les organisations affiliées. Ces caisses de prévoyance disposent chacune de leur propre organe paritaire de gestion. Elles ont en outre leurs propres règlements de prévoyance, connaissent des taux de cotisations différents et tiennent leur propre comptabilité. L'entreprise PUBLICA organise et dirige l'assurance, tout en gérant la fortune des caisses de prévoyance.

Actuellement, 9 caisses de prévoyance font partie de l'institution collective PUBLICA:

- Caisse de prévoyance Confédération
- Caisse de prévoyance Domaine des EPF
- Caisse de prévoyance Swissmedic (Institut suisse des produits thérapeutiques)
- Caisse de prévoyance Institut fédéral de la propriété intellectuelle
- Caisse de prévoyance Organisations affiliées
- Caisse de prévoyance Autorité fédérale de surveillance en matière de révision
- Caisse de prévoyance Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
- Caisse de prévoyance Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers
- Caisse de prévoyance Inspection fédérale de la sécurité nucléaire.

Rien ne change pour les rentières et rentiers …

Rien ne change pour les rentières et rentiers de la Caisse fédérale de pensions. Et pourtant, ce qui les préoccupe fort, c'est la *compensation du renchérissement sur les rentes.* L'article 32l de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) révisée règle l'adaptation des rentes au renchérissement au moyen des produits de la fortune de PUBLICA. En conséquence, une adaptation des rentes au renchérissement ne peut intervenir que dès le moment où une réserve de fluctuation de 15 % au minimum a été constituée. PUBLICA est encore fort éloignée de cet objectif.

La garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération (deuxième pilier) a été supprimée le 1er janvier 2005. Dès lors, la dernière adaptation des rentes de la Confédération au renchérissement est intervenue en 2004 et pour la moitié seulement. En ce qui concerne la compensation du renchérissement, les rentières et rentiers de la Confédération sont donc repartis les mains vides en 2005, 2006, 2007 et 2008!

Pour les rentières et rentiers, la *perte du pouvoir d'achat* intervenue depuis 2004 s'inscrit dans un ordre de grandeur *de plus de 6 %.* La justice et l'équité commanderaient dès lors que l'on prenne des mesures pour le maintien du pouvoir d'achat des rentes du personnel de la Confédération.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) avait déjà adressé une requête le 18 avril 2008 au Département fédéral des finances (DFF). Dans cette requête, elle

demandait des *mesures de l'employeur* afin que l'on puisse maintenir le pouvoir d'achat des rentes du personnel de la Confédération. Par ses requêtes du 1er octobre et du 11 novembre 2008 concernant l'allocation de renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération, l'ACC avait souligné une fois encore l'urgence de cette demande. Toutefois et cette année également, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz n'était pas disposé à entrer en matière sur cette revendication.

Versement unique de la Confédération en faveur des rentiers

Le 1er juillet 2008, la Confédération a effectué un versement unique de 954 millions de francs à la caisse de pensions PUBLICA. Ainsi, le découvert sur les réserves mathématiques des rentes qui a résulté de l'abaissement du taux d'intérêt technique a été comblé.

Remarques de l'ACC face au changement de primauté

Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations est sans aucun doute la plus grande modification enregistrée dans l'histoire de la Caisse fédérale de pensions fondée, rappelons-le, en 1920. Cette importante décision a pourtant été prise sans l'approbation des employé(e)s.

En primauté des cotisations, de jeunes assurés, qui ont encore une longue durée d'assurance devant eux, atteignent sans autre le même niveau de prévoyance qu'aujourd'hui (souvent même un niveau plus élevé). *Les assurés les plus jeunes peuvent constamment profiter du changement de système.* L'expérience démontre par contre que des inconvénients d'importance et des aggravations en matière de prestations surviennent pour les collaboratrices et collaborateurs plus âgés (à partir de 45 ans) et cela lors du changement de primauté.

Afin de créer des conditions correctes lors du changement de primauté, il s'agit là de mettre sur pied dans la phase de transition des mesures d'accompagnement pour les collaboratrices et collaborateurs plus âgés.

Lors de la révision de la Loi sur les caisses de pensions et dès le départ, le Conseil fédéral était parti de prémisses très défavorables pour le personnel actif: *mesurée à la masse salariale assurable, la somme des cotisations d'employeur devait être comparable aux dépenses assumées jusqu'ici par la Confédération.* Ces prémisses étaient motivées au plan de la politique financière. Elles signifient: *pas de prestations supplémentaires de la Confédération pour le changement de primauté en ce qui concerne les assurés actifs.*

Depuis le 19 janvier 2005, le Conseil fédéral s'en est tenu constamment à ce principe et a rompu ainsi la promesse faite par le conseiller fédéral Kaspar Villiger de ne pas lier le changement de primauté à un démantèlement des prestations: il a pris son parti de la violation de la Déclaration d'intention commune de décembre 2003.

De ce fait et depuis l'été 2005, les associations et syndicats du personnel ont adopté une attitude de rejet face au projet.

Mise à contribution excessive des assurés plus âgés

L'abaissement du taux d'intérêt technique doit être financé pour une grande part par les assurés actifs par le biais de *cotisations massivement plus élevées, partiellement de prestations plus faibles et d'un âge de la retraite plus élevé.*

Grâce à l'augmentation du salaire réel de 1 % au 1er juillet 2008 et à la compensation du renchérissement accumulé pour les années 2004 à 2007 de l'ordre de 3,7 %, la charge résultant des cotisations plus élevées (à partir de 45 ans) a été quelque peu allégée.

Cependant, il y a des milliers de cas où des collaboratrices et collaborateurs de longue date de la Confédération *ont reçu au mois de juillet 2008 un salaire plus bas que le mois précédent.* L'Association des cadres de la Confédération (ACC) déplore profondément cette situation qui, malheureusement, ne nous surprend guère. En effet et depuis l'année 2003, l'ACC est intervenue maintes fois auprès du Département fédéral des finances (DFF), afin d'empêcher un préjudice dans le cadre de la révision de la Loi sur les caisses de pensions pour les collaboratrices et collaborateurs à partir de 45 ans. Quand on parle de cette classe d'âge, il s'agit de collaborateurs fidèles et expérimentés de la Confédération.

Nous continuerons à nous engager auprès du Département fédéral des finances (DFF) et dans les organes de PUBLICA pour que cette injustice se voie éliminée.

En ce qui concerne aussi le recrutement de cadres dirigeants et spécialisés au bénéfice d'une longue expérience, *les cotisations élevées que les employés versent à la caisse de pensions* constituent un obstacle: pour des personnes rangées dans les classes de traitement 24 à 29, ces cotisations se montent depuis 45 ans à 11,5 jusqu'à 14,75 %; pour des personnes rangées dans les classes de traitement 30 à 38, à 12,75 jusqu'à 16 %. Dans l'intérêt de la compétitivité de l'employeur Confédération sur le marché du travail, il s'agit de réduire ces cotisations record à un niveau comparable à d'autres employeurs.

A l'avenir, tous les employés devront travailler plus longtemps, alors que les prestations seront sensiblement plus basses en cas de retraite anticipée. Le risque sur les placements et celui du renchérissement ne se verront plus supportés par l'employeur, mais reportés sur la caisse de pensions.

Catégories particulières de personnel

La retraite anticipée sous le nouveau droit de catégories particulières de personnel telles que militaires de carrière, membres du Corps des gardes-frontière et pilotes a

donné lieu à beaucoup de discussions. Le 15 juin 2007, le Conseil fédéral a édicté une nouvelle réglementation pour les catégories particulières de personnel par le biais d'une révision partielle de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). La modification la plus importante concerne l'introduction d'une préretraite avec pour corollaire un relèvement simultané de la retraite anticipée.

L'Ordonnance de 1991 régissant le versement des prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers (OPRA) a été abrogée au 1er juillet 2008.

2.2.2 Caisse de pensions PUBLICA. Comptes annuels 2007

2007, année maigre

La Loi sur les caisses de pensions de la Confédération prévoit que la commission de la caisse PUBLICA doit approuver les comptes annuels de cette dernière. Elle stipule en revanche que la répartition des revenus de la fortune de PUBLICA incombe au Conseil fédéral.

En 2007, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a atteint *une performance de 1,3 %* sur ses placements. Cela n'a cependant pas suffi pour maintenir le taux de couverture de PUBLICA. De ce fait, on a dû dissoudre des réserves de fluctuation de valeurs.

Le 7 mai 2008, le Conseil fédéral a donc souscrit à la proposition de la commission de la caisse PUBLICA de dissoudre des réserves de fluctuation de valeurs pour un montant de 635 millions de francs. En outre et pour solde, on a dissous des provisions techniques de l'ordre de 103,7 millions de francs. Le taux de couverture de PUBLICA a baissé de 108,8 % à la fin de l'année 2006 à *106,7 % à fin 2007.* On souhaite parvenir à un taux de couverture de 115 % au minimum.

Informations tirées du rapport annuel 2007

857 millions de francs ont été encaissés au titre de cotisations réglementaires des employeurs et des employés. De leur côté, les prestations réglementaires se sont élevées à 1'820 millions de francs. Cela a occasionné un trou financier de 963 millions de francs qui a pu être comblé grâce à des produits du placement de la fortune: en quelque sorte, le troisième cotisant. Le produit net du placement de la fortune ne s'est pourtant élevé qu'à 387 millions de francs.

2.2.3 Caisse de pensions PUBLICA. Commission de la caisse

Elections de remplacement

Madame Barbara Schaerer, directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER) depuis le 1er mai 2008, a été nommée le 23 avril 2008 par le Conseil fédéral en qua-

lité de membre de la commission de la caisse. Elle a succédé à Monsieur Juan Felix Gut, directeur par intérim, qui a démissionné de la commission pour la fin du mois d'avril et pris une retraite anticipée volontaire à la fin du mois de mai.

Le 19 décembre 2008, le Conseil fédéral a nommé Monsieur Christian Bock, directeur de l'Office fédéral de métrologie (OFMET), en qualité de nouveau représentant des employeurs au sein de la commission de la caisse PUBLICA. Il a succédé à Monsieur Christian Furrer qui s'est retiré le 31 décembre 2008, atteint par la limite d'âge.

Extension des tâches de la commission de la caisse

Dès le 1er juillet 2008, les tâches de la commision de la caisse ont été considérablement étendues par la Loi relative à PUBLICA. Outre le fait qu'elle assure la direction de PUBLICA, en surveille et contrôle la gestion, la commission arrête désormais également les principes de la politique de gestion des risques. Elle détermine en outre la stratégie de placement et élabore le règlement sur les placements.

Les intérêts de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) au sein de la commision de la caisse sont représentés par Monsieur Piero Cereghetti, diplômé en sciences naturelles, EPF de Zurich.

2.3 Caisse de pensions PUBLICA. Assemblée des délégués

2.3.1 L'assemblée des délégués – un nouvel organe de la caisse de pensions

Selon l'article 13 de la Loi relative à PUBLICA, une assemblée des délégués a été nouvellement créée. Forte de 80 membres, elle se compose d'employés des employeurs affiliés. Le nombre de délégués par caisse de prévoyance est déterminé en fonction de la part de la réserve mathématique (capital de couverture) de cette caisse dans la réserve mathématique globale de PUBLICA. La période administrative des délégués est de quatre ans.

L'assemblée des délégués peut faire des propositions à la commission de la caisse pour tout ce qui a trait à PUBLICA. Elle reçoit chaque année des informations sur la marche des affaires par la commission de la caisse et la direction. L'assemblée des délégués élit la représentation des employés, soit 8 personnes, au sein de la commission de la caisse.

2.3.2 Elections à la fin du mois de novembre 2008

Les personnes assurées de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA ont élu pour la première fois le 28 novembre 2008 les 80 membres de l'assemblée des délégués. 9'794 personnes sur 53'915 ayant le droit de vote ont pris part à l'élection, ce qui représente un taux de participation de 18,17 %.

Quatre circonscriptions électorales avaient été constituées pour l'élection de l'assemblée des délégués. La réserve mathématique de chacune des caisses de prévoyance au 30 juin 2008 a déterminé la répartition des 80 sièges:

Circonscription électorale I: caisse de prévoyance de la Confédération avec 62 sièges;
Circonscription électorale II: caisse de prévoyance du domaine des EPF avec 14 sièges;
Circonscription électorale III: caisses de prévoyance des autres unités administratives décentralisées avec 1 siège;
Circonscription électorale IV: caisses de prévoyance des organisations affiliées avec 3 sièges.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) était partie prenante dans cette élection pour deux circonscriptions électorales: dans la circonscription électorale I Confédération avec 6 candidatures sur la liste no 10 et dans la circonscription électorale II Domaine des EPF avec 19 candidatures sur la liste no 3 ACC.

Résultat pour la circonscription électorale I Confédération

Dans la circonscription électorale «Bund», la liste commune no 10 de sept associations et syndicats du personnel (APC, garaNto, VPOD-SSP, trans*fair*, Swisspersona, ACC et AP PJF) a remporté l'ensemble des 62 sièges.

Les membres suivants de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) ont été élus:

- Gadola Rinaldo, chef de la section Surveillance assurance-maladie, OFSP, DFI
- Meyrat Pierre-André, vice-directeur, Office fédéral des transports, DETEC
- Neukomm Alain, officier du Corps des gardes-frontière, Administration
- fédérale des douanes, DFF
- Steinmann Ernst, chef de la section Protection consulaire, DFAE
- Studer Jürg, pilote militaire de carrière, Forces aériennes, DDPS
- Weber Hildegard, instructrice, Office fédéral de la protection de la population, DDPS.

Circonscription électorale II Domaine des EPF

Dans la circonscription électorale «ETH-Bereich», la liste no 3 ACC a remporté 8 sièges sur 14.

Les membres suivants de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) ont été élus:

- Allenspach Peter Michael, chef du domaine Logistique, Institut Paul Scherrer, PSI
- Dual Jürg, professeur ordinaire, Institut pour les systèmes mécaniques, EPF Zurich
- Erb Thomas, chef du domaine Personnel, Institut Paul Scherrer, PSI
- Jöhri Haimo, chef de la section Construction, Institut Paul Scherrer, PSI
- Leutwyler Heidi, cheffe des Finances/Controlling/Achats, Empa
- Schiesser Brigitte, Service juridique, EPF Zurich
- Schöb Karin, cheffe de la Comptabilité des salaires et Assurance sociale, Empa
- Thalmann Philippe, professeur, ENAC, EPF Lausanne.

La période administrative de l'assemblée des délégués a débuté le 1er janvier 2009 et durera quatre ans. La première tâche d'importance des délégués élus sera la désignation de la représentation des personnes assurées dans la commission de la caisse. Cette dernière est l'organe de conduite le plus élevé de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA.

Remarques de l'ACC

L'élection de la représentation des employés à l'assemblée des délégués de la plus grande caisse de pensions de la Suisse s'est terminée sur un succès clair et net des associations et syndicats du personnel de la Confédération. Ceci constitue une marque de confiance des employés de la Confédération et du domaine des EPF envers leurs organisations du personnel. Ces organisations sont dès lors reconnues en qualité de défenseurs représentatifs des intérêts des employés dans la Caisse fédérale de pensions et renforcées également dans leur rôle de partenaires sociaux.

Dans la *circonscription électorale «Bund»,* la liste commune no 10 de sept associations et syndicats du personnel (APC, garaNto, VPOD-SSP, trans*fair*, SwissPersona, ACC et AP PJF) a remporté l'ensemble des 62 sièges. La liste associative a pu s'imposer contre 17 listes concurrentes émanant de diverses unités administratives de la Confédération. *Toutes les candidatures, soit 6, de l'ACC ont été couronnées de succès.* Les personnes ayant le droit de vote ont ainsi reconnu que seule la liste exhaustive «Bundespersonalverbände» garantissait la représentation de tous les départements, échelons hiérarchiques, régions et langues nationales ainsi que les deux sexes.

Dans la *circonscription électorale «ETH-Bereich»,* aucune liste commune des associations et syndicats du personnel n'avait été déposée. Une liste (no 2) de l'Institut Paul Scherrer (PSI) n'eut pas de succès. La liste no 3 ACC a rencontré une forte concurrence avec la liste no 1 APC/VPOD-SSP.

Les sections Zurich et EPF Lausanne de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) avaient déposé une liste de proposition électorale forte de 19 candidatures (dont 5 membres remplaçants en cas de vacances) dans la circonscription électorale II. Les institutions du domaine des EPF avec leurs diverses catégories de personnel, les quatre langues nationales et les femmes étaient représentées de façon équitable sur la liste.

Le résultat de l'élection, avec un *gain de 8 sièges (sur 14), représentant ainsi la majorité absolue,* confirme l'opportunité de la marche à suivre adoptée: 3 sièges ont été remportés à l'Institut Paul Scherrer, 2 à chaque fois à l'Empa et à l'EPF Zurich et 1 à l'EPF Lausanne. On trouve trois femmes parmi les personnes élues. Le siège lausannois a été gagné par Philippe Thalmann, membre du comité central et président de la section EPFL de l'ACC.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) félicite toutes les personnes élues pour leur succès, particulièrement aussi nos deux sections du domaine des EPF.

2.4 Mesures salariales 2009 à la Confédération, dans le domaine des EPF, aux CFF, à la Poste et à Swisscom

Compensation du renchérissement de 1,1 % et augmentation différenciée des salaires réels à la Confédération

En 2009, les employés de la Confédération touchent la pleine compensation du renchérissement, soit 1,1 %, sur la base du renchérissement intervenu à la fin de l'année 2008. Les collaboratrices et collaborateurs des classes de traitement 1 à 23 reçoivent en outre une augmentation du salaire réel de 1,1 %. Ces mesures ont été décidées par le Conseil fédéral le 5 décembre 2008, puis ratifiées par le Parlement dans le cadre du budget 2009.

S'y ajoute une *mesure salariale échelonnée pour les cadres.* Les salaires des employés rangés dans les classes de traitement 24 à 29 sont augmentés de 2,5 % et ceux des employés rangés dans les classes de traitement 30 à 38 de 5 %. Le but de cette mesure est d'améliorer la compétitivité de l'administration fédérale dans le domaine des cadres par rapport à l'économie privée.

Les mesures salariales (compensation du renchérissement, augmentation du salaire réel et mesure salariale pour les cadres) conduisent à une augmentation de la masse salariale de 2,7 %.

Domaine des EPF: 1,1 % de compensation du renchérissement et 1,1 % d'augmentation du salaire réel

Afin de récompenser, d'une part, les prestations des collaboratrices et collaborateurs, sans pour autant perdre de vue, d'autre part, les perspectives financières, le Conseil des EPF a décidé le 17 décembre 2008 d'accorder à tous les salariés du domaine des EPF une compensation du renchérissement de 1,1 % ainsi qu'une augmentation des salaires réels de 1,1 %.

Poste: augmentation générale des salaires de 3,1 %

La Poste octroie pour 2009 une augmentation générale des salaires de 3,1 %. En outre, 0,8 % de la masse salariale servent à récompenser la prestation individuelle. Ces mesures salariales concernent les quelque 40'200 collaboratrices et collaborateurs soumis à la Convention collective de travail Poste (CCT Poste).

Swisscom: augmentation générale des salaires de 3 %

Les salaires de Swisscom sont augmentés de 3,2 %. La part générale s'élève à 3,0 %. Par ailleurs, 0,2 % sont mis à disposition pour des adaptations individuelles de

salaire. L'accord intervenu concerne les 14'500 collaboratrices et collaborateurs soumis à la Convention collective de travail de Swisscom.

CFF: les salaires augmentent globalement de 2,5 % en 2009

Les mesures salariales des CFF pour l'année 2009 se montent à 2,5 % de la masse salariale. 1,5 % sont prévus pour des augmentations générales de salaire. Le renchérissement est ainsi compensé. 0,9 % supplémentaires ont été mis à la disposition des CFF pour des augmentations de salaire individuelles. Enfin, 0,1 % sont affectés à un versement unique destiné aux collaboratrices et collaborateurs ayant un bas revenu. Globalement et pour les CFF, le coût des mesures salariales décidées avoisine les 53 millions de francs. L'accord intervenu s'applique aux quelque 26'000 employé(e)s soumis à la Convention collective de travail CFF.

Remarques de l'ACC

Augmentation salariale 2009 pour les cadres – ce que l'on attendait depuis longtemps, s'est enfin bien terminé!

Depuis la publication, en décembre 2005, de l'étude comparative des salaires, l'Association des cadres de la Confédération (ACC) n'a jamais cessé de demander que le retard avéré pris par les salaires des cadres soit compensé. Dans sa requête remise le 18 juin 2007 au conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, l'ACC avait demandé que, dans le cadre d'une augmentation générale des salaires 2008/2009, des *mesures ciblées soient prises en outre en faveur des cadres moyens et supérieurs, d'un ordre de grandeur de plusieurs pour cent.*

Le 9 avril 2008 déjà, le Conseil fédéral s'était prononcé pour une augmentation du salaire réel à partir du 1er janvier 2009 en faveur des cadres (à partir de la 24ème classe de traitement). Globalement, cette mesure a coûté 40 millions de francs à la Confédération.

En tant que seule association de cadres indépendante, l'ACC défend les intérêts professionnels et économiques de ses membres vis-à-vis du Conseil fédéral, du Département fédéral des finances, des autres départements, du domaine des Ecoles polytechniques fédérales et de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA.

Par sa décision du 9 avril 2008 d'octroyer aux cadres des deux échelons et à partir du mois de janvier 2009 une augmentation supplémentaire de 2,5, respectivement de 5 %, le Conseil fédéral a satisfait à la requête de l'ACC. Dès lors, notre association tient à exprimer toute sa gratitude au Gouvernement et notamment au conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, chef du Département fédéral des finances.

Les bénéficiaires de rentes sont les perdants

Au 1er janvier 2005, le Parlement avait supprimé la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération (2ème pilier). En conséquence et pour les rentes versées par la Confédération, la dernière adaptation date de l'année 2004 et pour la moitié uniquement. En ce qui concerne la compensation du renchérissement pour les années 2005, 2006, 2007 et 2008, les rentières et rentiers de la Confédération sont donc repartis les mains vides.

Cette année, les conditions préalables pour des mesures en faveur des rentiers nous semblaient plus que jamais favorables. En effet et à la fin du mois de septembre, les estimations du Département fédéral des finances (DFF) portant sur le budget 2008 parlaient d'un excédent de recettes de 4,6 milliards de francs au lieu de 1,1 milliard. L'argument comme quoi une adaptation des rentes au renchérissement ne pouvait pas être financée n'était plus guère convaincant.

Néanmoins et cette année également, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz ne fut pas disposé à entrer en matière sur les requêtes de l'ACC des 1er octobre et 11 novembre 2008 concernant une allocation de renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération. On a exigé ainsi des rentières et rentiers qu'ils *supportent eux-mêmes la perte du pouvoir d'achat de leurs rentes au cours des années 2004 à 2008, ce qui correspond à une perte cumulée de 6 %.* Dès lors et en comparaison avec le personnel actif, une injustice a été créée.

Lors des négociations salariales du 25 novembre 2008 et de manière surprenante, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz disposait d'une marge de manœuvre élargie. Au mois d'août, lors de la préparation du budget 2009, on était encore parti d'un renchérissement de 1,8 %. En novembre, le renchérissement à la fin de l'année fut estimé à 1,1 %. A la fin de l'année, il n'atteignait plus même que 0,7 %.

Le conseiller fédéral Merz s'est décidé à engager les moyens libérés dans le budget du personnel 2009 pour le personnel actif uniquement. Les mesures en faveur des rentières et rentiers auraient nécessité une proposition au Parlement concernant un crédit additionnel. Le ministre des finances n'était pas disposé à la faire. L'assurance qu'il a donnée de voir la revendication en faveur des rentiers mise à l'ordre du jour des négociations salariales 2009 constitue une bien piètre consolation!

Mesures salariales modérées dans le domaine des EPF

A l'exception de l'augmentation salariale que l'ACC avait proposée pour les cadres, le domaine des EPF s'aligne sur les décisions de la Confédération. L'ACC avait en effet revendiqué une *augmentation du salaire réel de 2,5 %, respectivement de 5 % pour les cadres moyens et supérieurs (professeurs inclus).* A notre grande déception, cette augmentation n'a pas été octroyée.

Maintenant et pour la deuxième fois, le Conseil des EPF a conduit les négociations salariales de manière autonome. Etant donné que les Chambres fédérales avaient levé la barrière mise aux crédits lors de leur session de décembre, de nouveaux moyens supplémentaires de quelque 20 millions de francs ont été mis à la disposition du domaine des EPF. Ces moyens ont été engagés pour l'augmentation générale des salaires réels qui prélève en tout 24 millions de francs environ sur un budget du domaine des EPF de quelque 2 milliards de francs.

Mesures salariales particulières pour les gardes-frontière à Genève

Les gardes-frontière à Genève reçoivent une allocation liée au marché de l'emploi

Depuis des années, la région gardes-frontière de Genève affiche un important sous-effectif. Une des raisons en est le manque de compétitivité du Corps des gardes-frontière par rapport à la police à Genève. De ce fait et pour améliorer cette compétitivité, les agents de la région gardes-frontière de Genève reçoivent annuellement et dès le 1er janvier 2009 une *allocation liée au marché de l'emploi de 3'000 francs.* Cette allocation sera versée aussi longtemps que l'effectif de la région gardes-frontière de Genève n'atteindra pas la dotation moyenne des autres régions gardes-frontière de la Suisse.

Remarques de l'ACC

Il faut se réjouir de la mesure prise, non limitée dans le temps, ayant pour objectif de lutter contre le sous-effectif permanent du corps. Une réglementation comparable s'applique au personnel militaire jusqu'à la fin de l'année 2010, personnel qui reçoit depuis 2006 une allocation spéciale de la même ampleur. Toutefois, on n'a pas réussi à obtenir une augmentation marquante de l'effectif du personnel militaire de carrière.

2.5 Programmes d'allégement et suppression de postes

A la fin de l'année 2007, l'effectif de l'administration fédérale était inférieur de plus de 2'500 unités au niveau maximum atteint en 2003. Cela signifie que *3'000 postes en tout ont été supprimés, notamment dans les classes de salaire 1 à 23, alors que 500 postes ont été créés dans le même temps, en particulier dans les classes de traitement supérieures.*

Depuis le 1er juillet 2004, le processus de réduction des effectifs a concerné 708 personnes, dont 581 (82 %) avaient été replacées à la fin de l'année 2007. Au 1er janvier 2008, 49 cas étaient encore en suspens, dont 17 pour lesquels les rapports de service avaient déjà été résiliés. Jusqu'à ce jour, 78 personnes ont dû être licenciées.

2.6 Réformes dans l'administration et dans l'armée

2.6.1 Subordination commune des services de renseignement civils à un seul département

Le Conseil fédéral a décidé le 21 mai 2008 de transférer les domaines relevant du renseignement du Service d'analyse et de prévention (SAP), y compris le Centre fédéral de situation, de l'Office fédéral de la police (fedpol), Département fédéral de justice et police (DFJP), au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Le Conseil fédéral a ainsi répondu à une exigence de longue date du Parlement pour la subordination commune des services de renseignements civils à un seul département. Les domaines du SAP, tout comme le Service de renseignement stratégique (SRS), sont rattachés administrativement au secrétariat général du DDPS. Le transfert au DDPS s'est effectué le 1er janvier 2009.

2.6.2 La structure des divers départements reste inchangée

Le Conseil fédéral a décidé le 21 mai 2008 de poursuivre l'activité gouvernementale avec la structure actuelle des départements, respectivement leur composition d'aujourd'hui.

Après des discussions approfondies, il parvint en effet à la conclusion qu'une restructuration départementale n'apporterait pas d'avantages décisifs.

Remarques de l'ACC

Il existe depuis des années deux demandes du Parlement pour une nouvelle articulation des départements de la Confédération découlant de la création d'un *Département de la sécurité* et d'un *Département de la formation.* Les deux exigences concernent des offices de cinq départements. C'est pourquoi la structure de l'ensemble des départements se verrait touchée par des modifications.

En ce qui concerne le Département de la sécurité, il s'agirait de la réunion du Corps des gardes-frontière (DFF), des Offices pour la sécurité intérieure (DFJP) et de la Défense (DDPS) en un seul département.

Le nouveau Département de la formation encore à créer réunirait le Secrétariat d'Etat pour la formation et la recherche (DFI), qui s'occupe des Hautes écoles universitaires et du domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF), ainsi que la formation professionnelle et les Hautes écoles spécialisées (DFE).

Après que le Conseil fédéral eut, depuis 2003, restructuré, fusionné, externalisé ou modifié la subordination de nombreux offices fédéraux, il se découvre comme trop peu enclin au changement quand il est lui-même concerné. Pour le moment et par sa décision du 21 mai 2008, on en reste au statu quo. Nul ne saurait douter dès lors du fait que le Parlement va maintenir ses exigences.

2.6.3 Réintégration de la Régie fédérale des alcools dans l'administration centrale

Le 1er juin 2008, le Conseil fédéral a nommé M. Alexandre Schmidt en qualité de nouveau directeur de la Régie fédérale des alcools (RFA). Ce dernier est chargé de réorganiser la Régie fédérale des alcools dans le cadre de la révision totale de la Loi sur l'alcool. Dans la perspective de ces réformes, il s'agit de souligner l'appartenance de la RFA à l'administration fédérale.

La Régie fédérale des alcools est aujourd'hui un établissement de droit public avec une personnalité juridique en propre. En tant qu'entreprise en régie de la Confédération, la RFA appartient actuellement au 3ème cercle des unités d'organisation (1er cercle: administration centrale; 2ème cercle: unités administratives **g**érées par **m**andat de prestations et **e**nveloppe **b**udgétaire (GMEB); 3ème cercle: entreprises et établissements; 4ème cercle: entreprises d'économie mixte avec participation financière de la Confédération).

2.6.4 Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers FINMA

Le 22 juin 2007, les Chambres fédérales ont approuvé la Loi fédérale sur l'autorité de surveillance des marchés financiers (LFINMA). Le but de cette loi est de réunir la surveillance étatique des banques, des entreprises d'assurance et autres intermédiaires financiers au sein d'une seule autorité en Suisse.

Dès lors, les trois autorités que sont la Commission fédérale des banques (CFB), l'Office fédéral des assurances privées (OFAP) et l'Autorité de contrôle en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (AC-LBA) se voient réunies au sein de «l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA)». La FINMA est un établissement de droit public qui se trouve dans le 3ème cercle. Depuis le 1er janvier 2009, les 300 collaboratrices et collaborateurs des trois autorités fusionnées travaillent au même endroit pour la nouvelle FINMA.

2.6.5 Nouvelle structure de la DDC

Depuis le 1er octobre 2008, la Direction du développement et de la coopération (DDC) du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) compte encore trois domaines opérationnels: la coopération globale, la coopération régionale et l'aide humanitaire. Au prix de maints efforts et de structures décisionnelles allégées, la direction a été réduite de onze membres à sept et complétée par un état-major de direction chargé des tâches de planification. Les services d'audit et d'information ont été transférés au Secrétariat général du DFAE, alors que le service de traduction ainsi que la gestion IT ont rejoint la Direction des ressources et du réseau extérieur du DFAE. Toutes ces unités continuent également de fournir des prestations de services pour la DDC.

2.6.6 Nouveau centre de formation de l'administration fédérale à partir de 2010

Selon décision du Conseil fédéral du 5 décembre 2008, la formation et le perfectionnement au sein de l'administration fédérale seront désormais prodigués par

une seule et unique entité. Le centre de formation de l'administration fédérale sera rattaché à l'Office fédéral du personnel (OFPER) et appliquera le principe de la mise en compte des prestations. En tant que bénéficiaires de prestations, les unités administratives décentralisées (départements, offices, groupes) géreront l'offre.

A l'avenir, les formations linguistiques ne seront plus assurées par l'administration fédérale elle-même, mais par un ou plusieurs partenaires externes. En règle générale, elles devraient conduire à l'obtention d'un diplôme reconnu à l'échelle européenne.

Le centre de formation de l'administration fédérale entrera en service le 1er janvier 2010. Sa création n'aura pas d'incidence sur le budget de la Confédération.

Remarques de l'ACC

Le 29 novembre 2006, le Conseil fédéral avait décidé une refonte fondamentale de la formation et du perfectionnement au sein de l'administration fédérale. L'Office fédéral du personnel (OFPER) devait se limiter aux groupes cibles des cadres du plus haut niveau, des cadres, des spécialistes du personnel ainsi que des apprentis et formateurs. Les activités dans les domaines du conseil en organisation, du développement de cette dernière et des cours de formation spécifique furent interrompues.

Les départements et offices fédéraux furent rendus responsables de l'offre de formation et de perfectionnement de leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi que des formations spécifiques.

Les moyens financiers de l'OFPER engagés pour la formation et le perfectionnement ont également été réduits et transférés aux départements. A partir de 2007, ces derniers ont plus ou moins fortement assumé leurs responsabilités. Après la décentralisation radicale survenue à la fin de l'année 2006 et sous de nouveaux auspices, une recentralisation de la formation et du perfectionnement se dessine aujourd'hui.

2.6 7 Réforme de MétéoSuisse

Le Conseil fédéral a décidé le 12 décembre 2008 de mettre sur les rails une réforme générale de MétéoSuisse. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a été chargé d'en revoir la structure organisationnelle et la mission ainsi que de réexaminer tous les processus. Il s'agit d'examiner là un passage de MétéoSuisse dans le 3ème cercle de l'administration fédérale. Ceci entraînerait en particulier une modification du modèle de financement. Les propositions de réforme et celles afférentes aux étapes suivantes doivent être soumises au Conseil fédéral pour discussion d'ici à la fin de l'année 2009.

2.6.8 Mesures de réorganisation au DDPS

Le Conseil fédéral a décidé le 12 décembre 2008 une révision partielle de l'Ordonnance relative à l'organisation du Département de la défense, de la protection de la popula-

tion et des sports (DDPS) prévoyant diverses mesures de réorganisation au sein du département. Ces mesures touchent le groupe armasuisse, l'unité administrative Protection des informations et des objets du DDPS ainsi que la Bibliothèque am Guisanplatz.

Le *groupe armasuisse* se compose désormais de deux offices fédéraux et de trois domaines de compétences directement subordonnés au chef du groupe armasuisse (chef de l'armement). Armasuisse dispose dès lors d'une structure organisationnelle mieux adaptée aux nécessités actuelles du groupe et tenant compte des résultats de la réforme de l'administration 05/07.

Les deux autres mesures de réorganisation concernent la subordination au Secrétariat général du DDPS de l'unité administrative Protection des informations et des objets du DDPS ainsi que la direction par le DDPS, respectivement par la Bibliothèque am Guisanplatz, des bibliothèques de l'administration.

2.6.9 Armée: concentration de l'organisation de la conduite du quartier général

Le 18 décembre 2008, la direction de l'armée a décidé d'élaborer d'ici au mois d'avril 2009 des propositions concrètes pour concentrer les processus de conduite et rationaliser l'organisation du quartier-général.

Dès lors et à l'avenir, tous les engagements de l'armée ne devront être menés que par l'Etat-major de conduite de l'armée en tant que commandement de la conduite de l'engagement. De plus, le chef de l'Etat-major de planification de l'armée a reçu pour mission de préparer l'unification des états-majors au sein du quartier général de l'armée. Ceci concerne avant tout l'Etat-major du chef de l'armée et l'Etat-major de planification de l'armée. Les mesures font partie de la consolidation de l'Armée XXI. Elles visent à rétablir l'équilibre entre les objectifs, les moyens et les prestations.

2.7 Réexamen des tâches de la Confédération

D'un grand projet de réforme …

Deux objectifs supérieurs de politique financière président au réexamen des tâches:

- le Conseil fédéral veut limiter la croissance des charges et créer des marges de manoeuvre pour les défis à venir de politique sociale et économique.
- Il veut empêcher que des dépenses liées et donc non influençables à court terme n'évincent peu à peu du budget des dépenses certes non liées, mais importantes sur le plan économique.

Lors du démarrage du projet, le Conseil fédéral avait déclaré que l'objectif du réexamen des tâches était une diminution des dépenses de la Confédération de 20 %, respectivement de 10 milliards de francs.

En 2006, les grandes lignes du projet furent concrétisées. Au niveau financier global et jusqu'à l'année cible 2015, les dépenses devaient croître en moyenne de 3 % au plus par année, c'est-à-dire au même rythme que l'économie.

Le 9 avril 2008, le Conseil fédéral avait décidé de mener désormais un réexamen des tâches à deux vitesses: alors que l'objectif à atteindre pour la prévoyance sociale a été prolongé jusqu'en 2020 avec un impératif de 3 milliards de francs, pour le reste du ménage financier un objectif de 2,3 milliards de francs a été fixé qu'il s'agit d'atteindre jusqu'en 2015. L'objectif financier global est ainsi de 5,3 milliards de francs.

En outre, le Conseil fédéral a présenté dans un rapport complémentaire afférent à l'actuel plan financier de la législature 2009 – 2011 un paquet de quelque 50 grandes lignes de réforme. Il voulait structurer ce paquet sous la forme d'un plan d'action détaillé devant être soumis en automne 2008 pour prise de position aux cantons, partis et associations économiques faîtières.

…à la politique réaliste

Le Conseil fédéral a décidé le 11 février 2009 de restructurer la mise enœuvre du réexamen des tâches. Il renonce ainsi à lancer un grand plan d'action et à mener un large dialogue politique qui aurait soumis toutes les réformes structurelles à un calendrier unique. Il maintient en revanche les objectifs majeurs de l'examen des tâches, à savoir la stabilisation de la quote-part de l'Etat et le développement des secteurs de tâches différencié en fonction de chemins de croissance spécifiques.

2.8 Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS)

L'ACC est représentée par son président central au sein de ce comité de suivi conduit par le directeur, respectivement la nouvelle directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Huit séances ont eu lieu en 2008: sous la conduite du directeur, M. Juan Felix Gut, jusqu'à la fin du mois d'avril, puis sous celle de la nouvelle directrice, Mme Barbara Schaerer. Les thèmes principaux traités furent:

- Loi relative à PUBLICA: dispositions d'exécution
- Projet Shared Service Center Bund (SSC), projet pilote au Département fédéral des finances (DFF), information sur l'état des travaux
- Augmentations des prix en matière de repas et boissons
- Avoirs en vacances et heures supplémentaires: possibilités de solution pour leur liquidation
- Formation et perfectionnement dans l'administration fédérale
- Adaptation des modèles d'horaires de travail
- Accueil extra familial des enfants (crèches)
- Mesures salariales 2008

- Négociations salariales des partenaires sociaux avec le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz du 25 novembre 2008.

Informations reçues lors de la conférence des chefs du personnel de l'administration fédérale, telles que

- promotion de l'égalité des chances et du plurilinguisme
- primes de fidélité
- introduction de la Loi sur les allocations familiales
- octroi d'allocations d'assistance
- prestations annexes au salaire
- poursuite de l'emploi de collaboratrices et de collaborateurs mis à la retraite à la fin du mois de mai 2009
- primes dans l'Administration fédérale des douanes
- financement à long terme des places de travail pour handicapés professionnels
- nouvelle structure de la formation et du perfectionnement.

2.9 Domaine des EPF

Les *Ecoles polytechniques fédérales* de Zurich et Lausanne ainsi que les quatre *Instituts fédéraux de recherche appliquée,* à savoir le PSI-IPS (Institut Paul Scherrer), le WSL-FNP (Institut de recherches sur la forêt, la neige et le paysage), l'EMPA-LFEM (Institution de recherche et de services en sciences des matériaux et développement technologique) ainsi que l'EAWAG-IFAEPE (Institut de recherche sur les eaux du domaine des EPF) fournissent avec quelque 12'000 collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'un corps professoral d'environ 580 personnes pour près de 20'000 étudiants/doctorants des prestations scientifiques du plus haut niveau.

Ces institutions fédérales sont regroupées au sein du *Domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF)* dirigé stratégiquement par le *Conseil des EPF* en tant qu'organe de surveillance. Le Conseil des EPF, élu par le Conseil fédéral, approuve et surveille les plans de développement, structure le controlling et assure la coordination. Il établit le budget ainsi que les comptes du domaine des EPF, tout en coordonnant la gestion, le maintien de la valeur et de la fonction du parc immobilier. Le Conseil des EPF est également une autorité de nomination et représente le domaine des EPF auprès des autorités de la Confédération.

Renforcement de la collaboration

Lors de sa séance des 23 et 24 septembre 2008, le Conseil des EPF a ancré le principe de la collégialité dans son règlement des affaires et précisé les responsabilités ainsi que les règles de la transparence. En outre, il a créé un comité des affaires et renforcé la collaboration institutionnelle dans le domaine des EPF.

EPF Zurich

Le Conseil des EPF a nommé MM. Roman Boutellier et Robert Perich en qualité de membres de la direction de l'EPF Zurich. Ils ont pris leur fonction le 1er octobre 2008. M. Roman Boutellier est devenu vice-président Personnel et ressources, M. Robert Perich, vice-président Finances et controlling. Le Conseil des EPF a par ailleurs remercié M. le professeur Gerhard Schmitt pour les services rendus en tant que vice-président Planification et logistique.

EPF Lausanne

L'économiste et manager, Madame Adrienne Corboud Fumagalli, est entrée à la direction de l'EPF Lausanne. Le Conseil des EPF a élu cette spécialiste en économie des médias, âgée de 50 ans, de nationalités suisse et italienne, en qualité de vice-présidente pour l'innovation et la valorisation.

3. Sections

3.1 Section Zurich

La section Zurich englobe les domaines suivants: EPF Zurich, les quatre instituts de recherche du domaine des EPF (PSI, EMPA, WSL et EAWAG) et d'autres unités décentralisées indépendantes de la Confédération à l'extérieur de l'administration générale de la Confédération, notamment les stations de recherche de l'OFAG (Agroscopes), le Musée national suisse (MNS), MeteoSuisse et la RUAG.

Le comité de section a traité une quantité d'affaires et de prises de position face aux projets du Conseil des EPF, concernant en particulier l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, le plan social du domaine des EPF et l'Ordonnance sur les professeurs. Trois rondes de négociations salariales se sont déroulées entre le Conseil des EPF et les associations/syndicats du personnel.

Manifestations ordinaires

La *rencontre annuelle des membres* a eu lieu le 1er juillet 2008 à Affoltern am Albis. La visite du Centre de collections nouvellement ouvert du Musée national suisse a suscité un vif intérêt. La rencontre annuelle des *personnes de liaison* de la section Zurich s'est tenue le 25 septembre 2008 à l'EPF Zurich. On a présenté la Bibliothèque électronique de l'EPFZ avec ses machines de recherches nouvellement développées et efficientes. Lors de la séance consacrée aux affaires qui suivit, la proposition d'initialiser une enquête par le Conseil des EPF concernant l'acceptation du nouveau système salarial dans les divers domaines des EPF a été soutenue à l'unanimité. Lors de *l'assemblée générale* de la section Zurich du 3 décembre 2008, les personnes suivantes ont été nouvellement élues au sein du comité:

- Giovanni Salemme, lic. rer. publ., Departements-Controller du Département des sciences agraires et des denrées alimentaires à l'EPF Zurich;
- Ueli Stahel, retraité;
- Prof. Dr. Ulrich A. Weidmann, professeur pour les systèmes de trafic à l'EPF Zurich.

A la mémoire de Hans Jung

Hans Jung est décédé le 10 septembre 2008 dans sa 84ème année. Il fit partie du comité central de 1973 à 2005: 8 années en qualité de président, 7 en tant que vice-président et 12 comme président de la section Zurich. Ensuite et jusqu'à sa mort, il était demeuré actif au comité de la section Zurich. Son engagement durant plus de trois décennies en tant que président de section, président central et membre du comité de l'ACC fut sans égal. Son avis collégial et son amitié vont nous manquer.

3.1.1 Activités à l'EPF Zurich

La section avait invité Madame Susanne Haury von Siebenthal, suppléante du directeur de PUBLICA, à présenter un exposé à l'EPF. En conséquence, elle a abordé le 13 novembre 2008 la question de savoir «Comment PUBLICA investit-elle dans les bonnes comme dans les mauvaises périodes»?

3.1.2 Activités à l'Institut Paul Scherrer (PSI – IPS)

Sur invitation de la section, Monsieur Olivier Deprez, expert en assurances, a tenu le 13 novembre 2008 un exposé sur les «Risques d'une caisse de pensions».

3.1.3 Activités à l'EMPA (LFEM) de Dübendorf

Monsieur Deprez a tenu le même exposé le 11 novembre 2008 auprès de l'Empa-Akademie à Dübendorf.

3.1.4 Activités auprès d'Agroscope

Le 21 mai 2008, Monsieur Manfred Bötsch, directeur de l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG), a donné des informations aux associations et syndicats du personnel sur la réorganisation concrétisée Agroscope. Les diverses stations fédérales de recherches agronomiques du DFE ont fusionné dans ce cadre-là. La réorganisation s'est effectuée de manière supportable au plan social, les associations et syndicats du personnel ayant reçu des informations marquées du sceau de la transparence.

3.1.5 Activités auprès du Musée national suisse (SLM – MNS)

Au cours de l'année sous rapport, la section a continué à suivre de près la réorganisation du Musée national suisse. Monsieur le directeur Andreas Spillmann aimerait pouvoir appliquer dans des cas spéciaux (par exemple, les administrateurs) des réglementations spécifiques au plan du droit du personnel offrant davantage de flexibilité. Un autre thème se trouvait être la création d'une commission du personnel.

3.2. Section Cadres militaires de carrière

Ambiance au sein des cadres militaires de carrière

Le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations est intervenu le 1er juillet 2008 auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Grâce à une compensation du renchérissement de 3,7 % et à une augmentation du salaire réel de 1 % accordées à ce moment-là, le Conseil fédéral a tempéré quelque peu ce passage au plan financier. Il a en outre contribué à calmer la situation par sa décision du 9 avril 2008 d'octroyer aux cadres et sur deux niveaux une augmentation supplémentaire du salaire réel de 2,5 % (classes de traitement 24 à 29), respectivement de 5 % (classes de traitement 30 – 38), à partir du mois de janvier 2009.

Par l'annonce peu après de nouvelles modifications concernant l'assurance militaire, le Conseil fédéral a généré à nouveau de l'inquiétude et provoqué un vif mécontentement. Et cela à juste titre! En effet et pour les assurés à titre professionnel, la couverture en cas de maladie et d'accidents non professionnels, ne doit plus être effectuée en fonction de la Loi sur l'assurance militaire (LAM), mais d'après la Loi sur l'assurance-maladie (LAMal). Cela signifie *l'entrée dans une assurance-maladie privée et un nouveau démantèlement des prestations!* Par le biais de cette révision partielle prévue de la Loi sur l'assurance militaire, on pose une fois de plus un jalon au détriment du personnel militaire de carrière. Nous nous trouvons là face à une politique qui va affaiblir à nouveau la confiance placée dans l'employeur Confédération.

Les accidents graves survenus au service militaire, les affaires touchant le chef de l'armée qui se sont terminées par la démission du chef du département, ont fortement préoccupé le personnel militaire de carrière. La gestion du chef de l'armée ad intérim et les débuts du nouveau chef du département ont constitué une lueur d'espoir. Toutefois, on ne saurait encore parler et de loin d'une bonne ambiance.

Affaires traitées par le comité en 2008/09

Au cours de la dernière année sous rapport, le comité a tenu quatre séances. En alternance avec ce dernier, le comité directeur s'est occupé des affaires à traiter. Le changement de primauté a été suivi avec attention. On n'a pas encore réglé les conditions préalables pour le virement de l'indemnité selon les articles 88h, respectivement 116c, de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), en faveur de l'avoir de vieillesse personnel PUBLICA. Les dispositions afférentes à une poursuite de l'occupation pendant la préretraite ne sont pas encore connues.

Le comité s'occupe désormais du démantèlement des prestations auprès de l'assurance militaire. Fondamentalement, nous sommes d'avis que le statu quo devrait être maintenu. Dans le cadre de la nouvelle stratégie de l'Association des cadres de

la Confédération (ACC), le comité avait différents mandats à remplir. Pour l'assemblée des délégués PUBLICA, nous avions proposé comme candidat notre secrétaire Jürg Studer, pilote militaire de carrière, Forces aériennes, DDPS. Nous avons appris avec joie qu'il avait été élu au sein de cette instance.

Un rapport «Tolérance pour la milice – Eclaircissement des principes de base» de la Société suisse des officiers (SSO), paru sans la participation des officiers de carrière, a provoqué quelques hochements de tête au sein des cadres militaires de carrière. Nous avons convenu avec le président de la SSO que la collaboration serait recherchée en cas de poursuite du traitement de cette thématique.

Le 18 août 2008, nous avons été invités pour une audition par la Commission de politique de sécurité du Conseil national. Nous avons pu apporter quelques réponses au rapport «Réexamen des objectifs de l'armée, particulièrement au chapitre 5.2 Personnel militaire».

Lors de sa séance du 4 juillet 2008, le comité de la section Cadres militaires de carrière a décidé de ne pas soutenir un recours contre l'employeur Confédération dans l'affaire «Ordonnance régissant le versement de prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers (OPRA)». Cette décision a été prise après une consultation approfondie et sur la base d'un avis de droit juridique de M. Caspar Zellweger. Ce dernier était parvenu en effet à la conclusion qu'un recours contre la réduction des prestations selon l'OPRA serait fort probablement rejeté.

Recrutement de membres pour la section Cadres militaires de carrière

A la fin du mois de janvier 2009, notre effectif total était de 653 membres, dont 443 actifs et 210 retraités. Cette proportion de 2/3 d'actifs pour 1/3 de retraités se maintient depuis un certain temps déjà. Toutefois, le comité n'est pas content de l'augmentation en nouveaux membres. En effet, nos adhérents ne s'investissent pas assez dans le recrutement de ces derniers. Nous avons tout de même obtenu quelque chose au cours de ces deux dernières années. Cependant, le plus beau salaire en serait que nous puissions gagner à notre cause davantage de membres. Les rabais et faveurs qu'une affiliation apporte au membre individuel rapportent plus que la seule cotisation de membre. Je ne rappellerai ici que les avantages apportés par l'assurance complémentaire de la caisse-maladie CPT à toute la famille. Notre objectif doit être de devenir une section à l'effectif étoffé au sein de l'ACC.

Perspectives

La procédure de consultation sur l'assurance militaire court jusqu'au 1er mai 2009. Au cours de ces prochains mois, ce thème continuera à nous préoccuper. A la date de l'assemblée générale 2009, un retraité et trois actifs, à cause de leur charge pro-

fessionnelle, vont renoncer à une réélection au sein du comité. Nous allons suivre d'un œil critique la fusion des états-majors au quartier général de l'armée, particulièrement celle de l'état-major du chef de l'armée avec l'état-major de planification de l'armée. La suppression de personnel de plus de 40 % prévue dans le domaine des affaires de personnel de la Défense va engendrer de graves soucis. Cette mesure va à l'encontre des efforts pour réaliser des progrès dans la conduite et l'assistance au personnel.

A l'occasion de la Journée des cadres du 19 janvier 2009, le nouveau chef du DDPS, M. le conseiller fédéral Ueli Maurer, s'est adressé de façon personnelle et ouverte à ces derniers. Il a formulé ses attentes envers les cadres de la façon suivante:

- Fonction ayant valeur d'exemple, tant aux plans spécifique qu'humain
- Crédibilité
- Engagement exceptionnel
- Loyauté vers le haut tout comme vers le bas
- Attitude de base positive
- Mentalité de vainqueur
- Le mandat se trouve au centre de l'intérêt
- Prendre ses responsabilités et faire preuve d'initiative personnelle.

Il apprécie particulièrement l'honnêteté, la sincérité et la transparence.

Cette présentation a constitué une bonne entrée en matière face à la tâche pleine d'exigences qui attend le chef du DDPS.

3.3 Section Association des instructrices et instructeurs de l'OFPP

Au cours de l'exercice 2008, l'effectif des membres de l'Association des instructrices et des instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) a sensiblement augmenté. Il faut se réjouir également de l'acceptation de notre association, de la confiance qu'on lui témoigne et du soutien apporté au travail du comité au sein même de l'office fédéral. Le grand intérêt manifesté pour nos manifestations d'information sur la place de Berne nous conforte dans cette appréciation de la situation.

Activités du comité de l'AIOFPP:

- Participation régulière aux séances de l'ACC
- Organisation de cinq manifestations d'information AIOFPP sur la place de Berne
- Entretiens avec Messieurs Willi Scholl, directeur de l'OFPP, Roger Jenni, chef du personnel de l'OFPP et Urs Hösli, chef du ressort de la formation

- Expédition de diverses lettres d'information à nos membres
- Six séances du comité de section
- Engagement couronné de succès au profit de divers desiderata à l'intérieur du ressort de la formation
- Mise sur pied d'une manifestation de société.

Bilan

- Les manifestations d'information sont précieuses. Elles transmettent et élargissent les connaissances. Elles *mettent également mieux en relation* les collaboratrices et collaborateurs de la place de Berne. Sur proposition de l'AIOFPP, l'OFPP finance désormais une petite collation.
- Les entretiens avec les instances supérieures se déroulent dans un esprit constructif. Les problèmes, desiderata et propositions du comité de l'AIOFPP sont acceptés, examinés, tout en faisant l'objet d'une réponse.
- J'estime que les lettres d'information ont tout leur sens et sont donc nécessaires. Toutefois, des feed-back sont rares. Ils seraient cependant les bienvenus pour le comité de l'AIOFPP.

Perspectives

- Nous devons nous défendre contre un nouveau démantèlement des prestations de l'assurance militaire.
- Nous sommes critiques face à un déménagement à Schwarzenburg. Un transfert du lieu de travail signifie une réduction du salaire réel! Pour beaucoup, le trajet pour s'y rendre s'allonge de manière significative. *Les moyens de transport publics n'entrent pas en considération.* Pour beaucoup de clients, le lieu de séance éloigné n'est pas supportable. Les voyages de service pour rencontrer les clients s'allongeraient, à l'instar de l'horaire de travail brut. Ce que l'on gagne là devrait être dépensé ailleurs. Enfin, les places de travail ne sauraient gagner en attractivité.
- Nous continuerons à nous engager dans le ressort «Défense et promotion des intérêts corporatifs ainsi que de la position économique et sociale de nos membres».

3.4 Section Officiers des gardes-frontière

L'année dernière, le comité de section s'est réuni périodiquement et a traité les affaires principales suivantes:

Age de la retraite des membres du Corps des gardes-frontière

Plusieurs membres de notre section ont fait usage de la réglementation de la préretraite ou envisagent d'y recourir. Il va sans dire que nous avons été particulièrement vigilants aux modalités d'application décidées au courant du printemps 2008.

Globalement, les conditions de départ de nos membres peuvent être qualifiées de satisfaisantes. L'introduction du nouveau droit, avant tout l'information régulière de nos membres, a fortement mobilisé nos énergies.

Assemblée générale 2008

Notre section a tenu son assemblée générale en date du 6 novembre 2008 à Olten. La participation était bonne. En effet, la moitié des membres actifs ont répondu présent et prirent part aux débats. Martin Bolliger représentait l'ACC. Le point d'orgue de l'assemblée fut sans aucun doute le débat sur l'avenir du Corps des gardes-frontière et de ses officiers avec le directeur général des douanes et le commandant du Corps. Tous les sujets, même les plus sensibles, ont été abordés avec transparence et dans un climat de respect mutuel. Les deux responsables ont tenu à rassurer les officiers sur leur avenir.

Statuts

Les statuts de notre association doivent être adaptés et révisés en fonction de l'évolution intervenue au cours de ces dernières années. Les travaux y afférents seront entrepris au courant du premier semestre de l'année 2009.

Membres et finances

Etant donné les départs à la retraite et les démissions, l'effectif des membres a diminué. A la fin de l'année, nous avons pourtant réussi à gagner de nouveaux membres à notre cause. Ces efforts seront poursuivis. Quant aux finances, elles demeurent saines.

3.5 Section EPFL

Reconnaissance de la nouvelle section

La section EPFL, créée le 24 janvier 2007, a rapidement trouvé sa place parmi les instances participatives de la Haute école. Son président a pris part aux entretiens de la direction de l'EPFL avec les partenaires sociaux et rencontré le président pour traiter de questions spécifiques. Il a entretenu des contacts réguliers avec le chef des ressources humaines, M. René Bugnion, notamment sur la mise en œuvre du nouveau système salarial. Le comité eut aussi des échanges fréquents et fructueux avec les autres associations des corps et avec l'Assemblée d'école.

Ont fait partie du comité en 2008: Philippe Thalmann, président, professeur d'économie, Xavier Llobet, secrétaire, Japhet Bagilishya, Jean-Francois Person, vice-président, Serge Vaudenay, caissier, et Jean-Daniel Gousenberg. Ce comité a pour mission de défendre les intérêts spécifiques des membres rattachés à l'EPFL dans le cadre des buts de l'ACC: la défense des intérêts professionnels et économiques de ses membres, leur collaboration ainsi que le contact entre les membres.

Activités en 2008

Le comité a tenu cinq séances. Les thèmes principaux en furent: élections pour l'assemblée des délégués PUBLICA, élection des représentants du personnel à l'organe paritaire de la caisse de prévoyance du domaine des EPF et les négociations sur les mesures salariales. Le comité a en outre pris position face à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF et de l'Ordonnance sur l'organisation de l'EPF Lausanne. Enfin, il a donné régulièrement des informations au personnel sur les développements de la politique du personnel par courriels ou via son site web (acc.epfl.ch).

Le président de la section a pris part aux séances du comité central de l'ACC et entretenu des échanges très fréquents avec la section Zurich. Ceci permet de donner plus de poids aux demandes et avis que nous faisons parvenir au Conseil des EPF.

Les membres de la section se recrutent dans les trois groupes de l'école: environ 40 % appartiennent au corps administratif et technique, 40 % au corps des maîtres et 20 % au corps intermédiaire. Le comité obéit également à cette répartition.

Assemblée générale du 5 mars 2009

Le comité central était représenté à l'assemblée générale par Messieurs Albert Fritschi et Erwin Steuri. Japhet Bagilishya et Jean-Daniel Gousenberg se sont retirés du comité. Pierre Haldi y a fait son entrée. Les autres membres du comité ont été confirmés dans leur fonction. La discussion a ensuite porté sur le référendum contre la diminution du taux de conversion dans la prévoyance professionnelle et sur la perspective que l'ACC offre une assistance juridique à ses membres.

L'assemblée générale a été suivie par une conférence publique sur la politique de placement et la performance financière de la caisse de pensions PUBLICA en 2008. Philippe Thalmann a remplacé pour cela au pied-levé Madame Susanne Haury, suppléante du directeur de PUBLICA, empêchée pour cause de maladie. Quelque 60 personnes ont pris part à la conférence ainsi qu'à l'apéritif qui suivit.

4 Assemblée des membres, comité central et administration

4.1 Assemblée des membres 2008

La 59ème assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est tenue le 28 mai 2008 à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Le président central, M. Peter Büttiker, a pu souhaiter une cordiale bienvenue à 70 membres et invités. Il adressa un salut tout particulier à l'orateur du jour, Monsieur le conseiller fédéral Samuel Schmid, chef du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) qui s'exprima sur des questions actuelles du département et de la politique du personnel de la Confédération.

Le rapport de gestion 2007 a été approuvé à l'unanimité par l'assemblée des membres. Il en fut de même pour les comptes 2007 et le budget 2008. La décharge a été donnée au comité central.

A l'unanimité également, l'assemblée des membres confirma M. Peter Büttiker dans sa fonction de président central pour deux ans. Les autres membres en fonction du comité central qui se représentaient ont été aussi réélus in corpore pour deux ans.

Messieurs Peter Ritschard, secrétaire général, Beat Jung (retraités) ainsi que Peter Glättli et Alois Kissling ont quitté le comité central. Le président central les a remerciés pour leur engagement au profit de l'ACC.

En qualité de nouveaux membres, les personnes suivantes ont été élues au comité central: Messieurs Didier Pfirter, ambassadeur (DFAE); Richard Zollinger (DDPS) et Margrith Bachmann (retraitée DDPS).

Les réviseurs des comptes actuels, Messieurs Martin Beyeler (DFF) et Daniel Lehmann (DETEC) ont été réélus pour deux ans.

Après l'approbation du programme d'activités 2008, le président central Peter Büttiker a pu clore la partie statutaire de l'assemblée des membres et convier les personnes présentes à prendre part à l'apéritif traditionnel.

4.2 Comité central, comité directeur et administration

A l'occasion de six séances, le comité directeur et les représentant(e)s des sections ont donné des informations au comité central sur les affaires les plus importantes en cours. Les thèmes spécifiques d'une importance particulière étaient constitués par les élections pour l'assemblée des délégués PUBLICA, la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le développement de la stratégie de l'ACC ainsi que par la sauvegarde du partenariat social par l'employeur Confédération.

Le comité directeur a tenu séance toutes les deux semaines pour le traitement des affaires courantes. S'y ajoutèrent 14 séances de travail «Développement de la stratégie de l'ACC» et d'autres manifestations où l'ACC était représentée par des membres du comité directeur en tant que partenaires en négociations ou pour recevoir des informations, ainsi que des rencontres servant à entretenir le contact avec les sections.

Vu le décès survenu trop tôt de M. Paul Neuenschwander, la fonction de secrétaire général est devenue vacante. Cette place n'a pas encore pu être repourvue. Au milieu de l'année, Madame Margrith Bachmann a été élue en qualité de secrétaire générale suppléante de l'ACC. Au milieu du mois d'octobre, Monsieur Didier Pfirter a pris ses fonctions de nouvel ambassadeur à Bogotà (Colombie). Comme représentant du DFAE, Monsieur l'ambassadeur Markus Börlin lui a succédé au sein du comité central. Son remplaçant est Monsieur Ernst Steinmann.

L'information courante des membres s'effectue par le biais de la brochure «Communications ACC» ainsi que du site Internet de l'ACC.

Plusieurs membres ont été conseillés par le comité directeur pour des affaires individuelles résultant de leurs rapports de travail. Il s'agissait avant tout de conséquences personnelles des projets de restructuration dans l'administration fédérale ainsi que d'évaluations des prestations.

Le comité directeur de l'ACC a décidé à la fin de l'année de renoncer au printemps 2009 à la collaboration entre l'office gérant et MDS – Media Data Services SA. L'office gérant est repris par la secrétaire générale suppléante Margrith Bachmann et le point de contact par Madame Susanne Rykart.

Monsieur Pierre Savary s'est occupé avec compétence et diligence de la traduction des «Communications ACC» en langue française.

L'effectif des membres plus faible enregistré à la fin de l'année s'explique avant tout par le départ au mois de juin de nombreux membres (plus de 300) appartenant à l'ancienne section Cader Association of Swisscom (CASC).

5. Finances

Comptes annuels (CA) 2008 et budget (B) 2009	**R 2008**	**V 2009**
Compte d'exploitation		
Cotisations des membres	164'531.47	160'400.—
Produits des prestations de services	88'737.60	87'600.—
Produit des intérêts	2'595.30	2'000.—
Total du produit d'exploitation	*255'864.37*	*250'000.—*
Dépenses		
Dépenses de personnel	112'429.70	119'000.—
Assemblée des membres	7'476.—	8'000.—
Séances comité directeur (CD) et comité central (CC)	4'274.90	3'000.—
Section Lausanne	500.—	6'000.—
Section Zurich	5'865.55	8'500.—
Cadres avec carrière particulière (DFAE)		5'000.—
Jeunes cadres		5'000.—
Seniors		5'000.—
Relations en Suisse	133.10	500.—
Relations à l'étranger	2'224.30	2'000.—
Callcenter / Office gérant	22'383.40	10'000.—

Matériel de bureau, imprimés, copies	3’676.20	4'000.—
Local de bureau, appareils, mobilier	7'700.—	10'000.—
Frais de communication	702.55	1'000.—
Ports	12'126.26	12'000.—
Frais de comptabilité & Révision	3'547.30	3’000.—
Publicité	9'867.25	18'000.-—
Communications ACC	43'693.30	44'000.—
Services aux membres	336.—	1'000.—
Projets	56'888.05	10'000.—
Frais de voyage	5'415.75	4’000.—
Frais de représentation, indemnités	1'904.80	500.—
Dépenses diverses	1'230.—	1’000.—
Impôts	762.40	500.—
Produit extraordinaire	- 4'551.15	–.—
Total des dépenses	*298'585.66*	*281’000.—*

Actifs au 31 décembre 2008

Caisse	–.—	
PostFinance	7'505.81	
Banque cantonale bernoise	153'311.60	
Moyens liquides	160'817.41	
Avoir impôt anticipé	908.40	
Actifs transitoires	17'412.—	
Créances	18'320.40	
Somme des actifs	*179'137.81*	

Passifs au 31 décembre 2008

Créditeurs	10'854.—	
Passifs transitoires	2'000.—	
Capital tiers	12'854.—	
Fortune de l’association	209'005.10	
Perte (budgétés Fr 35'000.–)	-42'721.29	-31’000
Capital propre (fortune de l’association)		166'283.81
Total des passifs		*179'137.81*

Effectif des membres au 1er janvier 2008:	4’284
Effectif des membres au 31 décembre 2008:	3'828
dont retraités:	1’451

6. Prestations de services

Depuis de nombreuses années et avec un succès grandissant, l'ACC offre à ses membres diverses prestations de services: cartes de crédit, caisse maladie et assurances.

Caisse maladie CPT

L'ACC a conclu un contrat collectif avec la CPT assurances SA (CPT). Plus de 3'500 affiliés à l'ACC, membres de leur famille inclus, ont adhéré jusqu'à aujourd'hui au contrat collectif. Presque tous les nouveaux membres de l'ACC manifestent de l'intérêt pour cette prestation de services.

Assurances

Avec un grand succès, nous collaborons depuis plus de 10 ans avec la «Zurich» compagnie d'assurance («Zurich Connect»). Notre offre englobe les domaines de l'assurance véhicules à moteur (voiture automobile et motocyclette), de l'assurance ménage, bâtiments et responsabilité civile. En ce qui concerne les assurances véhicules à moteur, nous en sommes déjà à plus de 900 polices et, pour l'assurance ménage, bâtiments et responsabilité civile, à plus de 250 polices. A la suite du recul du nombre de nos membres en 2008, le nombre global de polices d'assurance a diminué de 20 pour être de 1'208 actuellement.

7. Activité internationale

Conférence européenne des syndicats indépendants (CESI), Bruxelles et Union des syndicats du secteur public (USSP), Bruxelles

La CESI/USSP fut fondée en 1990 à Bruxelles en tant qu'organisation faîtière européenne de syndicats indépendants et libres d'états membres de l'Union européenne et d'autres états européens. L'Association des cadres de la Confédération (ACC) était de la partie dès la fondation.

Au 5ème congrès de la CESI du 1er décembre 2008 à Bruxelles, on a vécu l'adhésion à cette dernière de la société faîtière «Fédération européenne des employés du service public (EUROFEDOP)» comptant un million de membres environ. Ainsi, la CESI constitue dans plus de 24 états membres de l'Union européenne l'association faîtière performante pour plus de 80 fédérations nationales, avant tout dans le domaine du service public. L'influence de la CESI grandit en Europe, grâce à ses 10 millions de membres au moins. La CESI est reconnue en tant que partenaire social de la Commission européenne.

L'ACC a appartenu également aux fondateurs de l'organisme précurseur de la CESI, en l'occurrence la Confédération internationale des fonctionnaires (CIF). Au comité

de la CESI, respectivement dans l'USSP/CESI, l'ACC est représentée par un membre du comité directeur. L'Union des Syndicats du Secteur Public (USSP / CESI) est une commission-CESI des organisations de travailleurs du secteur public.

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 des 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 la politique du personnel avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances (DFF), l'Office fédéral du personnel (OFPER), la caisse de pensions PUBLICA ainsi qu'avec les Ecoles polytechniques fédérales (EPF).

Domaine d'organisation

L'ACC compte dans ses rangs des cadres dirigeants et spécialisés actifs et retraités (dès la 18ème classe de traitement de la Confédération ou d'un niveau équivalent) de l'administration générale de la Confédération, du domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF)(dès l'échelon de fonction 7), 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/Suisse orientale, les collaboratrices et collaborateurs de l'EPF Lausanne, les cadres militaires de carrière, les officiers du Corps des gardes-frontière (Cgfr), les instructrices et instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) forment leurs propres sections.

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

– Rabais sur les primes dans le cadre d'assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (limite d'âge: 70 ans). La documentation peut être obtenue auprès de l'office gérant de l'ACC. Les nouveaux adhérents la reçoivent automatiquement.
– Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la «Zürich», société d'assurances dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile.
  Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 08h00 à 20h00.
– Cartes de crédit VISA et MASTERCARD à des conditions intéressantes.

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 50.–. retraités Fr. 25.–

Annonce de mutations, commande de matériel publicitaire

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

Contacts avec l'ACC: voir page 2.