ASSOCIATION DES CADRES
DE LA CONFÉDÉRATION

INVITATION

à la 61ème assemblée ordinaire des membres

Mardi, le 18 mai 2010, 17 h 15,

à l'hôtel Bellevue-Palace, Berne

Mesdames, Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous inviter à la 61ème assemblée ordinaire des membres de l'Association des cadres de la Confédération (ACC).
Avant la partie statutaire de l'assemblée des membres, **Monsieur Werner Hertzog, dipl. rer.nat., Directeur de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA,** parlera de **questions actuelles de la Caisse fédérale de pensions.**

Ordre du jour:

1. Rapport de gestion 2009
2. Comptes 2009 et budget 2010
3. Cotisation annuelle 2010. 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 (pour deux ans)
   a. président central
   b. membres actuels du comité central
   c. nouveaux membres du comité central
   d. réviseurs des comptes.
5. Programme d'activité 2010/2011
6. Divers.

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

Le comité central

Comité central 2009/2010

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

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Markus Börlin, lic. en droit, ambassadeur, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI	
Richard Zollinger, DDPS	
Pius Berni, DFF	
Jacob Gut, prof. dr	Zurich/Suisse orientale
Philippe Thalmann, prof. dr, EPFL	EPFL / EPF Lausanne
Waldemar Eymann, div.à.d.	Cadres militaires de carrière
Hildegard Weber, DDPS	AIOFPP *)
Major 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 reportée 7
Nouvelle stratégie en matière de personnel pour l'administration fédérale 8
Caisse de pensions PUBLICA. Taux de conversion 8
Mesures d'économies de 2,7 milliards de francs jusqu'en 2015 10
Réglementations de préretraite sous le feu de la critique 11
Prise de position de l'ACC face aux réglementations de préretraite 15
Compte d'Etat de la Confédération 2009 16
La politique du personnel dans le rapport annuel de la commission de gestion 18
Personnel militaire de carrière 21
Mesures salariales 2010 des entreprises de la Confédération 21
Assainissement de la Caisse de pensions des CFF 23
Caisse d'épargne du personnel de la Confédération 25
Interventions parlementaires (3) 25
Rapport de gestion 2009 30
1. Introduction 30
2. Objets spécifiques 32
2.1 Droit du personnel de la Confédération 32
2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA 35
2.3 Caisse de pensions PUBLICA: assemblée des délégués 38
2.4 Mesures salariales 2010 39
2.5 Programmes d'allègement et suppressions de postes 40
2.6 Réformes dans l'administration et dans l'armée 42
2.7 Réexamen des tâches de la Confédération 44
2.8 Comité de suivi des partenaires sociaux 44
2.9 Domaine des EPF 45
3. Sections et ressorts 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 53
3.5 Section EPFL 54
3.6 Ressort seniors 55

4. Assemblée des membres, comité central et administration 56
4.1 Assemblée des membres 2009 56
4.2 Comité central, comité directeur et administration 56
5. Finances 58
6. Prestations de services 59
7. Recrutement 60

L'ACC en bref 60

Zurich Connect 63

Annexe: seniors de l'ACC et sections affiliées

La révision de la Loi sur le personnel de la Confédération est reportée

En date du 12 mars 2010, le Conseil fédéral a décidé de reporter la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) jusqu'à l'approbation d'une stratégie fédérale d'ensemble en matière de personnel. Simultanément, il a pris acte des résultats de la consultation.

En automne 2008, le Conseil fédéral avait lancé une procédure de consultation sur une proposition de révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Le projet prévoyait d'assouplir les rapports de travail et de poursuivre le rapprochement entre le droit du personnel de la Confédération et les dispositions du Code des obligations (CO). Il visait à fournir à la Confédération un droit du travail moderne et compétitif, permettant de satisfaire également aux exigences à venir.

Le projet mis en consultation a reçu un accueil contrasté. Alors qu'une grande majorité des cantons, les tribunaux et les représentants des employeurs en soutiennent les grandes lignes, les autres participants estiment que le projet va trop loin, respectivement pas assez. Les réactions des partis politiques étaient divisées. Un seul parti a soutenu le projet sans réserve. Les associations et syndicats du personnel l'ont quant à eux largement rejeté.

On attend une stratégie en matière de personnel à l'échelle fédérale

Parallèlement à la procédure de révision, le Contrôle parlementaire de l'administration (CPA) a mené sur mandat de la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) une enquête sur le pilotage de la politique de la Confédération en matière de personnel. Se fondant sur le rapport présenté par la CdG-N et agissant dans le cadre de ses objectifs 2010, le Conseil fédéral a chargé, en date du 4 novembre 2009, le Département fédéral des finances (DFF) d'élaborer une stratégie du personnel à l'échelle fédérale 2011-2015. De ce fait et lors de sa séance de ce jour, le Conseil fédéral a reporté la révision prévue de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) jusqu'à l'approbation de la nouvelle stratégie fédérale d'ensemble en matière de personnel. Simultanément, il a également décidé de publier le rapport concernant les résultats de la consultation.

Nouvelle stratégie en matière de personnel de l'administration fédérale

Lors de sa séance du 12 mars 2010, le Conseil fédéral a chargé l'Office fédéral du personnel (OFPER) d'élaborer une stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015. Cette stratégie définira les grandes lignes et les priorités de la politique de la Confédération en matière de personnel au cours de ces prochaines années. La stratégie devra être soumise au Conseil fédéral à la fin de l'année 2010.

En sa qualité d'employeur, l'administration fédérale est en concurrence sur le marché du travail pour recruter les meilleurs éléments. L'évolution démographique et les mesures d'économies rendront cette concurrence de plus en plus âpre. Pour se profiler de manière optimale dans cet environnement, l'administration fédérale a impérativement besoin d'une stratégie claire.

Le but de la stratégie est de déterminer l'évolution de la politique de la Confédération en matière de personnel au cours des quatre à cinq prochaines années et de montrer comment l'administration fédérale entend réagir aux conditions-cadres régnant sur le marché du travail (compte tenu, par exemple, de la démographie, des finances, de la mondialisation, etc.). La stratégie fixera les objectifs en matière de politique du personnel et arrêtera les thèmes prioritaires jusqu'en 2015. Elle sera élaborée sous la conduite de l'Office fédéral du personnel, en collaboration avec les départements et la Chancellerie fédérale.

Caisse de pensions de la Confédération PUBLICA. Taux de conversion

On a voté le 7 mars 2010 sur un taux de conversion plus bas des caisses de pensions. Quelles conséquences le NON du peuple engendre-t-il pour le personnel de la Confédération?

Le taux de conversion

Dans le cadre de la prévoyance professionnelle, le taux de conversion sert à convertir l'avoir de vieillesse en une rente annuelle. Le taux de conversion constitue donc le pont qui conduit du capital de prévoyance épargné à la rente.

Un taux de conversion minimum s'applique pour la *prévoyance professionnelle obligatoire.* Prévoyance professionnelle obligatoire signifie que les salaires annuels

compris entre 20'520 et 82'080 francs sont à assurer obligatoirement. Le taux de conversion légal est donc applicable aux avoirs de vieillesse qui se basent sur des salaires annuels dans le domaine obligatoire.

Aujourd'hui, le taux minimum de conversion est de 7 % pour les hommes et de 6,95 % pour les femmes. Une adaptation est déjà en cours qui conduira à un taux de 6,8 % pour les femmes comme pour les hommes.

La modification rejetée par le peuple prévoyait pour les nouvelles rentes une *nouvelle adaptation de 6,4 %* en 2016.

Le taux de conversion auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA

La Caisse fédérale de pensions PUBLICA connaît aujourd'hui déjà un *taux de conversion de 6,53 %* à l'âge de 65 ans (de 64 ans pour les femmes). Notre caisse est donc préparée par rapport à une espérance de vie en augmentation.

La Caisse de pensions PUBLICA a pu fixer un taux de conversion plus bas de 6,53 % parce qu'elle est, pour ainsi dire, une caisse à but de protection: ses prestations dépassent en effet les prestations minimum légales selon la Loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). PUBLICA assure également des salaires annuels qui se situent loin au-delà de 82'080 francs et fournit en outre des prestations dépassant largement celles prescrites dans la prévoyance obligatoire. En 2008, le salaire annuel brut moyen par poste à la Confédération était de 100'605 francs. Dans le domaine surobligatoire, les caisses de pensions ne sont pas liées au taux de conversion minimum.

La Caisse de pensions Poste (6,47 %) et la Caisse de pensions CFF (6,51 %) connaissent également des taux de conversion plus bas.

Le résultat de la votation n'exerce aucune influence

Lors de la votation du 7 mars 2010, il s'agissait uniquement du taux de conversion minimum dans la prévoyance professionnelle obligatoire. De ce fait, le résultat de ladite votation n'exerce aucune espèce d'influence sur les prestations de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Ni la pension des rentières et rentiers actuels, ni celle des rentières et rentiers futurs ne sont touchées par la décision du peuple.

Mesures d'économies de 2,7 milliards de francs jusqu'en 2015

Train de mesures liées au réexamen des tâches

Le Conseil fédéral poursuit sa politique budgétaire axée sur le frein à l'endettement. Le 25 février 2010, il a approuvé un train de mesures liées au réexamen des tâches et précisé le programme de consolidation 2011-2013.

Les résultats du réexamen des tâches sont contenus dans deux listes de mesures:
– Liste A: mesures à concrétiser dans le cadre du programme de consolidation 2011-2013.
– Liste B: mesures à concrétiser à long terme (2014-2015).

Le programme de consolidation prévoit des économies annuelles de 1,5 milliard de francs à partir de 2011. Une part de ces économies allant jusqu'à 600 millions de francs résulte des mesures applicables à court terme découlant du réexamen des tâches (liste A). A la mi-avril, le Conseil fédéral approuvera un projet de consultation afférent au programme de consolidation.

Le programme de consolidation 2011-2013 et les mesures à concrétiser à long terme (liste B) conduiront ensemble et jusqu'en 2015 à des améliorations budgétaires de quelque 2,7 milliards de francs par année.

Selon la liste B (concrétisation 2014-2015), on a prévu des réformes en premier lieu et en profondeur dans les prestations et la structure de l'assurance-vieillesse, du financement des transports, de l'armée, du réseau extérieur suisse et de la recherche sectorielle. Elles doivent amener des économies de l'ordre de 1,2 milliard de francs.

Domaine du personnel

Le personnel de la Confédération est touché aussi bien par le programme de consolidation que par les mesures à concrétiser à long terme.

Dans le cadre du programme de consolidation 2011-2013, 100 à 137 millions de francs doivent être économisés par année auprès du personnel de la Confédération, la plus grande partie par des suppressions de postes et à l'aide des fluctuations naturelles. Des réductions de salaire ne sont pas envisagées.

Selon la liste B et dans le catalogue des mesures à concrétiser à long terme (2014-2015), deux d'entre elles concernent aussi directement le personnel:
– Stabilisation à long terme des effectifs du Corps des gardes-frontière.

– Réexamen des réglementations relatives à l'âge de la retraite pour des catégories de personnel particulières: Corps des gardes-frontière, officiers de carrière, personnel du service de vol.

Corps des gardes-frontière: la mesure prévoit, dans le cadre d'une approche globale, un état des lieux de l'effectif nécessaire dans l'environnement Schengen. De plus, des réformes seront proposées, afin que le Corps des gardes-frontière puisse continuer à assumer ses tâches de manière efficace. L'objectif de l'état des lieux est de permettre l'identification des mesures susceptibles d'éviter la charge supplémentaire qui menace, évoquées dans la motion Fehr.

Réexamen des réglementations de préretraite: selon les réglementations actuelles, des catégories de personnel particulières bénéficient aujourd'hui d'une retraite anticipée à 58 ans. Il convient d'étudier la possibilité d'assouplir cette réglementation et de repousser l'âge de la préretraite des catégories de personnel touchées.

Remarques de l'ACC: programme d'économies ambitieux

Malgré un excédent de recettes de 2,7 milliards de francs en 2009, le Conseil fédéral envisage un vaste programme d'économies à concrétiser jusqu'en 2015. Le programme de consolidation 2011-2013, tout comme les mesures selon la liste B (concrétisation 2014-2015) concernent tous les domaines. Ainsi, le réseau extérieur suisse doit être redimensionné, le Haras national suisse supprimé, tout en renonçant, éventuellement en partie, à l'acquisition de véhicules protégés de transport de personnes et de véhicules Radio Access Point blindés. Ces projets vont encore donner lieu à beaucoup de discussions. De plus, on peut attendre de la résistance de nombreux côtés.

En ce qui concerne les réglementations de préretraite pour des catégories de personnel particulières, nous ne voyons toujours pas le besoin d'entreprendre quelque chose. Là, nous renvoyons le lecteur à notre prise de position dans ce numéro.

Réglementations de préretraite sous le feu de la critique

De quoi s'agit-il?

Aux articles 33 et suivants, l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) contient des réglementations sur le congé appelé de préretraite. Il s'agit là de la retraite anticipée de catégories de personnel déterminées telles que le person-

nel militaire de carrière, les membres du Corps des gardes-frontière et les pilotes. Les rapports de travail de ces catégories de personnel prennent fin avant 65 ans.

La retraite anticipée est justifiée par les conditions de travail difficiles et, partiellement, par les heures supplémentaires non compensées dans ces professions.

Avec la mise en vigueur le 1er janvier 2002 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), une retraite anticipée a été désormais introduite également pour le personnel soumis à la discipline des transferts du DFAE. Les personnes employées auprès du DFAE ayant passé un nombre déterminé d'années pondérées dans des lieux d'affectation aux conditions difficiles peuvent prendre une retraite anticipée à 62 ans révolus (article 33, alinéa 3, OPers).

Débats au cours de la session d'hiver 2009 et critiques dans les médias

Au cours de la session d'hiver 2009, on a demandé au sein du Conseil national que les réglementations de préretraite soient réexaminées. La fraction de l'Union démocratique du centre a déposé une interpellation où l'on posait des questions sur les coûts des réglementations.

La presse s'est emparée de ce thème. On y a parlé de «rentes de luxes» et de «privilèges aux frais du contribuable». Les «prestations très généreuses pour les gardes-frontière et les militaires professionnels» qui partent à 58 ans en congé de préretraite ont surtout été contestées. L'impression a été propagée que les catégories de personnel particulières obtiennent des privilèges immérités.

Le compte d'Etat 2008 inscrivait pour des mises à la retraite anticipée (préretraite et retraite anticipée) des coûts de l'ordre de 51,5 millions de francs.

Nouvelles critiques envers d'anciennes réglementations

Les critiques concernent des réglementations qui datent partiellement de plusieurs années déjà.

Les dispositions de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) se fondent sur l'article 10, alinéa 3, de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Il y est stipulé que le Conseil fédéral peut arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge limite moins élevé que celui fixé à l'article 21 LAVS.

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 24 mars 2000 a maintenu une réglementation figurant dans le Statut des fonctionnaires (StF) depuis le 1er juillet 1991, à l'article 57, alinéa 1 bis. Sa teneur en est la suivante:

«Les rapports de service prennent fin au plus tard à 65 ans révolus. Le Conseil fédéral peut abaisser jusqu'à 58 ans l'âge donnant droit à la retraite dans le cas des membres du service de vol, de la sécurité aérienne et du Corps d'instruction du Département militaire fédéral, ainsi que dans celui des membres du Corps des gardes-frontière. Il règle les dispositions de détail et fixe les prestations financières que la Confédération verse à la Caisse fédérale d'assurance et aux affiliés qui prennent une retraite anticipée».

Dans son message du 2 mai 1990, le Conseil fédéral releva que des réglementations particulières s'appliquaient déjà pour le personnel des services de vol, de la sécurité aérienne et pour le corps des instructeurs. Il s'agissait *d'introduire désormais aussi pour le Corps des gardes-frontière un âge de la retraite plus bas.* Lors de la conception des modalités, le Conseil fédéral envisageait de s'en tenir à la réglementation applicable depuis 1974 au personnel instructeur.

L'abaissement de l'âge de la retraite pour le Corps des gardes-frontière à 58 ans fut justifié par la charge physique et psychique extrêmement élevée pesant sur le personnel. Divers corps de police cantonaux, en concurrence directe sur le marché du travail, connaîtraient un âge de la retraite plus bas que le Corps des gardes-frontière.

Le 22 mars 1991, le Parlement souscrivit à la proposition du Conseil fédéral. En conséquence, le Conseil fédéral édicta le 2 décembre 1991 *l'Ordonnance régissant le versement des prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers (OPRA).*

Désormais et à partir de 1992, le Corps des gardes-frontière pouvait également partir à la retraite à 58 ans, une mise en vigueur échelonnée intervenant pour les classes d'âge 1927 à 1938.

Les prestations en cas de retraite anticipée jusqu'au 1er juillet 2008

Selon l'Ordonnance OPRA, les quelque 4'000 personnes qui lui étaient soumises avaient droit, à partir de leur mise à la retraite anticipée et suivant la fonction exercée à partir de 58, 60 ou 62 ans, à une *prestation supplémentaire* s'ajoutant aux prestations de la Caisse fédérale de pensions (CFP). Le montant de la prestation supplémentaire ajouté à la rente de la CFP permettait aux agents prenant une retraite anticipée de toucher 80 % de leur dernier salaire. Le droit à la prestation complémentaire conforme à l'OPRA s'éteignait à 65 ans révolus.

L'ordonnance a été changée en date du 1er janvier 2001. Les prestations supplémentaires étaient désormais restreintes: elles furent octroyées jusqu'à 62 ans au plus tard.

Réexamen des réglementations: révision partielle de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) du 15 juillet 2007

Compte tenu du changement de primauté intervenu auprès de la Caisse de pensions PUBLICA, les réglementations de préretraite ont été réexaminées dans le courant de l'année 2007 et reformulées. La révision partielle de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) est entrée en vigueur le 1er juillet 2008. A cette date – là, l'Ordonnance régissant le versement des prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers (OPRA) a été supprimée.

La modification essentielle concerne *l'introduction d'un état de préretraite face simultanément au relèvement de l'âge de la retraite anticipée.* En principe, on s'en tint là au principe de l'âge de la retraite appliqué jusqu'ici de 58, 60 et 62 ans. En cas de cessation des rapports de travail avant d'avoir atteint l'âge de la retraite ou face à un changement de fonction pour une fonction en dehors de l'article 33 OPers et la poursuite des rapports de travail avec l'employeur, un droit existe d'un dédommagement financier pour les heures d'appoint fournies.

Congé de préretraite

Jusqu'à la fin des rapports de travail, l'employeur peut dispenser de leurs prestations les officiers et sous-officiers de carrière ainsi que les membres du Corps des gardes-frontière jusqu'à 58 ans révolus pour 36 mois au maximum et les officiers généraux ayant le grade de brigadier pour 12 mois au maximum. Pendant ce laps de temps, l'employé a droit au salaire entier. Si la personne employée compte moins de 33 années de service, une réduction de la poursuite du paiement du salaire intervient.

Pendant la poursuite du paiement du salaire, l'employeur et la personne employée continuent à verser leurs cotisations légales aux assurances sociales ainsi que les contributions réglementaires dues à PUBLICA.

Fin des rapports de travail

Les rapports de travail se terminent pour les membres du Corps des gardes-frontière, pour les officiers et sous-officiers de carrière et pour les officiers généraux à titre principal ayant le grade de brigadier lorsque l'intéressé atteint l'âge de 61 ans. Ils prennent fin lorsque l'intéressé atteint l'âge de 62 ans pour les officiers généraux à titre principal ayant le grade de divisionnaire ou de commandant de corps.

Prestations de la Caisse de pensions, respectivement de l'employeur

Après la cessation des rapports de travail, une rente technique d'assurance est versée jusqu'à 65 ans révolus ainsi qu'une rente transitoire financée par l'employeur (non remboursable). Au début du congé de préretraite ou au plus tard au début des

prestations de la Caisse de pensions, l'employé reçoit de la part de l'employeur une indemnisation de l'ordre d'un demi-salaire annuel. Cette indemnisation est virée au profit de l'avoir de vieillesse de PUBLICA ou, sur demande, versée en espèces.

Prise de position de l'ACC face aux réglementations de préretraite

Il n'y a pas besoin d'agir

Les militaires de carrière, les membres du Corps des gardes-frontière, les pilotes et les personnes employées auprès du DFAE dans des lieux d'affectation aux conditions difficiles (par exemple à Bagdad ou à Tripoli) appartiennent aux catégories de personnel particulières de la Confédération. L'activité de ces employés diffère fortement de ceux qui travaillent dans les bureaux de l'administration fédérale. Les prestations fournies par ce personnel sont indemnisées par la possibilité de prendre une retraite anticipée.

Les réglementations en cours sur la retraite anticipée pour des catégories de personnel particulières (article 33 ss et article 88g ss, OPers) ont été discutées de manière intensive et réexaminées au courant de l'année 2007. *Depuis leur mise en vigueur, aucun fait nouveau n'est intervenu pouvant justifier un nouvel examen de ces réglementations.*

Pour prendre un exemple, le *personnel militaire de carrière* ne connaît toujours pas des horaires de travail fixes et la semaine de cinq jours, car la durée du travail des officiers de carrière, officiers généraux et sous-officiers de métier inclus, s'aligne sur les besoins du service. La réglementation particulière en cas de retraite est clairement justifiée face aux 33 années de service accomplies et aux heures supplémentaires non rétribuées. Il faut ensuite tenir compte du fait que le personnel militaire est fortement mis à contribution. Dès lors et à partir de 2006, il a fallu prendre des mesures salariales particulières en faveur du personnel militaire.

La situation est la même en ce qui concerne le Corps des gardes-frontière qui travaille par équipes et de nuit. La région gardes-frontière de Genève affiche depuis des années un sous-effectif important. Une des raisons en est le manque de compétitivité du Corps des gardes-frontière par rapport à la police. Cela tient, d'une part, aux salaires supérieurs versés par cette dernière et, d'autre part, aux indemnités plus élevées et aux prestations salariales accessoires plus attractives. Tout cela complique le recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices par le Corps des gardes-frontière et encourage l'exode à la police. Pour améliorer la compétitivité, les agents

de la région gardes-frontière de Genève reçoivent dès lors et depuis le 1er janvier 2009 une allocation liée au marché de l'emploi annuelle de 3'000 francs.

Le 11 juin 2009, le Conseil national a accepté une motion du conseiller national Hans Fehr (UDC/ZH). Elle demande que les effectifs du *Corps des gardes-frontière* soient augmentés le plus rapidement possible de quelque 200 à 300 professionnels afin qu'il soit en mesure de garantir des contrôles aussi nombreux que le commande la situation. Le Conseil fédéral est par ailleurs chargé de veiller à ce que la rétribution des gardes-frontière, surtout des jeunes, soit concurrentielle.

Dans cet état de choses, il n'y a aucunement lieu de remettre en question les réglementations sur la préretraite. Un réexamen desdites réglementations ne ferait que créer de l'insécurité parmi le personnel et pourrait se révéler contreproductif.

Compte d'Etat de la Confédération 2009: excédent remarquable, malgré la récession

Résultat réjouissant du compte ordinaire

Malgré la récession, le solde de financement ordinaire de la Confédération affiche, pour l'exercice 2009, un excédent de recettes de 2,7 milliards de francs, dépassant ainsi le montant budgétisé de 1,8 milliard de francs. La nette amélioration par rapport au budget est imputable non seulement aux recettes supplémentaires, notamment de l'impôt anticipé, mais aussi aux diminutions de dépenses.

Les dépenses sont inférieures de 800 millions de francs aux prévisions budgétaires. Cela témoigne ainsi de la discipline stricte à laquelle le Conseil fédéral et l'administration se sont soumis en matière de dépenses. Dans le domaine du personnel, il en résulte un solde de crédit de 25 millions de francs qui correspond à 0,5 % de l'ensemble des charges pour le personnel.

Le bouclement annuel du compte 2009 est d'autant plus remarquable que le Parlement avait accordé plus d'un milliard supplémentaire pour stabiliser la situation économique.

Compte extraordinaire

La vente de l'emprunt à conversion obligatoire de l'UBS a permis la réalisation de recettes pour un montant d'environ 7,2 milliards de francs, comptabilisé en majeure partie au titre de recettes extraordinaires.

Utilisation de l'excédent: réduction de la dette

Globalement, l'excédent de recettes atteint la somme réjouissante de 9,7 milliards de francs. Grâce à cet excédent, à la diminution des réserves de trésorerie et à d'autres opérations de bilan, la dette brute de la Confédération a bénéficié d'une réduction massive de près de 11 milliards de francs. Au 31 décembre 2009, elle s'élevait encore à 110,9 milliards de francs, soit près de 20 milliards de moins par rapport à son montant record atteint en 2005.

La forte diminution de la dette est d'autant plus remarquable qu'elle intervient à l'issue d'une année 2009 marquée par la récession. En effet et jusqu'ici, la crise économique et financière n'a pas engendré l'accroissement de l'endettement qui résulte habituellement d'une période de récession. En comparaison internationale, la Suisse s'en sort là bien mieux que d'autres pays.

De la stabilisation conjoncturelle à la consolidation des finances fédérales

En 2009, les finances fédérales ont fourni une contribution essentielle à la stabilisation de la conjoncture. L'exercice 2010 aussi démarre encore dans le sillage de la crise économique. Le budget approuvé par le Parlement lors de sa session de décembre affiche un déficit de plus de 2 milliards de francs.

Selon les prévisions actuelles, la crise devrait se résorber à partir de 2011, rendant ainsi superflue toute politique budgétaire expansive. L'équilibre structurel des finances fédérales maintenu durant la crise devra être conservé. En conséquence, le Conseil fédéral a décidé de mettre sur pied un programme de consolidation qui vise des allègements budgétaires d'au moins 1,5 milliard de francs par année entre 2011 et 2013.

Remarques de l'ACC: nouvelles mesures d'économies malgré l'excédent?

Dans le cadre du budget 2010, le Parlement a réduit les charges de personnel de 1 % (40 millions de francs). La majorité des deux conseils était d'avis que cela n'avait aucun sens d'augmenter les effectifs du personnel en 2010, pour devoir les réduire à nouveau les années suivantes, à cause du programme de consolidation annoncé.

Sur la base de ces décisions, on discute cette année déjà d'une *suppression de postes dans l'administration fédérale* de 1 % au minimum, même éventuellement de 2 % de l'effectif (350 à 700 postes). Le chef de l'armée a d'ores et déjà fait savoir qu'il veut renoncer à une suppression de postes dans le domaine de la Défense.

La politique du personnel dans le rapport annuel des commissions de gestion

Nous tirons du rapport annuel 2009 des commissions de gestion et de l'annexe les déclarations suivantes:

Pour un Office du personnel fort

Avant la mise en œuvre de la réforme de l'administration fédérale, l'Office fédéral du personnel (OFPER) jouait un rôle plus important en matière de pilotage. Depuis son affaiblissement, ce rôle n'a été repris, ni par le Département fédéral des finances (DFF), ni par le Conseil fédéral.

Les commissions sont persuadées que le rôle et la position de l'Office fédéral du personnel doivent être renforcés de manière à centraliser le pilotage de la politique du personnel. Pour pouvoir garantir l'uniformité de la mise en œuvre de la stratégie que le Conseil fédéral doit encore définir, l'OFPER doit être doté des compétences et des ressources nécessaires et être habilité à contacter les offices directement lorsque cela s'avère nécessaire.

Une stratégie fait défaut pour la politique du personnel de la Confédération

Les manques d'engagement et de concrétisation quant au développement d'une véritable stratégie et politique du personnel pour l'ensemble de l'administration s'illustrent notamment au travers de deux exemples: en l'espace de deux ans, *le centre de formation de l'OFPER a été supprimé* – la formation étant alors entièrement déléguée aux départements – pour être recréé par la suite.

En novembre 2006, le Conseil fédéral prenait connaissance du projet relatif à un *nouveau système salarial (plages de salaire)* devant donner plus de flexibilité, supprimer les automatismes au niveau de l'évolution salariale et accorder une plus grande place aux éléments variables du salaire. Quelques mois plus tard, le Conseil fédéral suspendait ce projet jusqu'en 2010, nonobstant les importants problèmes constatés avec l'ancien système.

La révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) doit être axée sur une stratégie de mise en œuvre de la politique du personnel de la Confédération

Si, dans ses principes fondamentaux et plus particulièrement pour ce qui est de ses objectifs, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est aujourd'hui encore

d'actualité et constitue une bonne base pour mener une politique du personnel qui permet à la Confédération tout à la fois de remplir sa mission et de se présenter comme un employeur attrayant sur le marché du travail, force est pourtant de constater qu'il est urgent de voir le Conseil fédéral intervenir dans divers domaines, en particulier en ce qui concerne la stratégie et le pilotage. La Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) estime que toute révision de la LPers doit être axée sur une stratégie de mise en oeuvre de la politique du personnel de la Confédération et, partant, qu'il faut renoncer à réviser la LPers , tant que le Conseil fédéral n'aura pas défini sa stratégie.

Projet de procédure d'occupation des postes au plus haut niveau de la Confédération

Les commissions de gestion ont décidé de procéder à une évaluation transversale de l'opportunité de la procédure de nomination et ont mandaté le Contrôle parlementaire de l'administration (CPA) pour ce faire. La question principale qui figure au centre de l'étude est la suivante:

La procédure de nomination des cadres supérieurs de l'administration fédérale est-elle pertinente?

Plusieurs questions subsidiaires sont soulevées (sélection):
- Comment les procédures de mise au concours, de sélection et de décision sont-elles réglées aux échelons de la Confédération et des divers départements?
- Quel est concrètement le déroulement des procédures de nomination des cadres supérieurs au sein de la Confédération?
- Quelles sont les procédures utilisées lors de l'analyse des besoins, de la mise au concours et de la sélection? Les critères et méthodes utilisés sont-ils cohérents?
- Qui prend quelles décisions et à quel moment? En particulier: quel est le rôle du Conseil fédéral?
- Quels rôles jouent les contrôles de sécurité relatifs aux personnes dans la procédure?
- Quel est le rôle des tiers tels que commissions de nomination, consultants, spécialistes en recrutement de cadres ou centres d'évaluation dans la procédure? Quels coûts engendrent-ils?

En se basant sur des ouvrages spécialisés et sur les recherches du CPA au sein de l'administration fédérale, on peut dire que la procédure de nomination comporte en gros quatre phases:

1. *Analyse des besoins:* lorsqu'une vacance se profile, le chef, respectivement la cheffe du département peut examiner l'opportunité du maintien de la fonction,

de son contenu et de son affectation à une classe salariale (classification). Il a également la possibilité de faire réexaminer et adapter le profil requis et le cahier des charges.

2. *Mise au concours:* si la décision est prise de repourvoir le poste, le chef, respectivement la cheffe du département peut le mettre au concours, directement, ou par l'entremise d'un spécialiste du recrutement des cadres ou procéder à une nomination ad personam.
3. *Procédure de sélection:* le processus de sélection peut comporter un tri des dossiers de candidature, des entretiens, des tests en situation, des tests de personnalité, des expertises graphologiques, des contrôles de sécurité et des examens de la santé, des examens effectués par un centre d'évaluation ou des demandes de références. Le chef, respectivement la cheffe du département soumet la proposition de nomination aux autres membres du Conseil fédéral. Cette proposition est soumise au préalable au contrôle d'exactitude formel effectué par l'Office fédéral du personnel et la Chancellerie fédérale.
4. *Consolidation (décision):* l'ensemble du Conseil fédéral procède à la nomination du candidat sur la base de la proposition du chef, respectivement de la cheffe du département concerné.

Le *développement effectif de la procédure de recrutement* est au coeur de l'étude qui a *sélectionné,* parmi près de 90 nominations, 28 cadres nommés par le Conseil fédéral au cours de ces quatre dernières années. Il est prévu de relever les événements clefs de ces 28 procédures et d'analyser en profondeur 10 d'entre elles. Dans le cadre de l'analyse approfondie de ces 10 cas, le Contrôle parlementaire de l'administration mènera des entretiens aussi bien avec des personnes occupant un poste au sein d'un département qu'avec des externes (spécialistes en recrutement, évaluateurs, personnes dont la candidature n'a pas été retenue) et les documents à disposition se verront analysés.

Le relevé et l'analyse des données dans les offices et au niveau de la procédure de décision au sein du Conseil fédéral sont achevés. Pour la suite des travaux, des *difficultés considérables ont surgi concernant l'accès aux informations* et le respect des droits à l'information des commissions de gestion et du CPA.

Le Conseil fédéral veut restreindre à tel point l'accès aux informations, plus particulièrement l'éventail d'interlocuteurs potentiels, qu'il n'est plus possible de satisfaire à des exigences même modestes en matière de validation de l'information. C'est la raison pour laquelle il est impossible pour l'heure de dire si l'étude pourra être achevée et si des réponses pourront être apportées aux questions soulevées.

Personnel militaire de carrière

Moins d'engagements à l'étranger pour les militaires de métier

En date du 21 novembre 2007, le Conseil fédéral a révisé l'Ordonnance du 19 novembre 2003 concernant les obligations militaire (OOMi). Là et en ce qui concerne les militaires de métier, l'accomplissement d'un engagement de 180 jours en service de promotion de la paix ou en service d'appui à l'étranger était pris en compte pour une carrière supérieure. Maintenant, cette obligation a été de nouveau assouplie.

Par sa décision du 19 août 2009, le Conseil fédéral a adapté l'Ordonnance concernant les obligations militaires: on a renoncé dans certaines fonctions à *l'engagement militaire à l'étranger en tant que condition pour la promotion de militaires de métier* afin de ne pas faire dépendre de manière trop conséquente la gestion du personnel pour ces derniers de la disponibilité de fonctions appropriées dans le cadre des engagements à l'étranger. Les fonctions de sous-officiers de carrière du groupe d'engagement E 4 et celles d'officiers de carrière du groupe d'engagement E 3 sont concernées.

Pour tous les engagements à l'étranger, le nombre d'officiers dépend des tâches à accomplir, de la taille des formations et des fonctions supplémentaires d'état-major et de liaison à exercer dans les quartiers généraux supérieurs. Telle qu'elle a été déjà entreprise en Bosnie et qu'elle va l'être au Kosovo, la restructuration d'un contingent entraîne également une modification de la proportion d'officiers dans l'effectif. Un besoin accru d'officiers est généré par des postes d'observateurs militaires et d'officiers d'état-major à pourvoir dans le cadre des missions de l'ONU. Là, la Suisse ne peut toutefois que proposer des candidats. Les décisions de confier de tels postes à des officiers suisses sont prises par l'ONU.

Mesures salariales 2010 des entreprises de la Confédération

Mesures salariales 2010 de la Poste

La Poste accorde une *augmentation de salaire de 0,7 % pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs* soumis à la Convention collective de travail Poste (CCT Poste). En outre, la Poste prend à sa charge pour 2010 la totalité de la cotisation d'employé, soit 1 %, pour l'assainissement de la Caisse de pensions Poste. Enfin, la Poste consacre 0,8 % de la totalité de la masse salariale à des augmentations de salaire individuelles liées à la prestation.

Mesures salariales 2010 des CFF

Au départ, il n'y a pas eu d'entente concernant les salaires des CFF.

Lors des pourparlers, les CFF et la délégation en négociations des syndicats n'avaient pas réussi à se mettre d'accord sur les mesures salariales pour l'année 2010. Les syndicats, qui insistaient pour des augmentations salariales de l'ordre de 1,9 %, ont rompu les négociations en décembre 2009. Les CFF avaient offert des mesures salariales de l'ordre de 0,8 %, soit 17 millions de francs. Dès lors, un tribunal arbitral se devait de trancher.

0,5 % pour des augmentations de salaire individuelles et 650 francs pour chaque collaboratrice et collaborateur.

Cette année, les CFF mettent à disposition 0,5 % de la masse salariale pour des augmentations individuelles, ce qui représente quelque 11 millions de francs. En outre, à titre de remerciement et de reconnaissance pour les bonnes prestations de l'année 2009, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs reçoivent une prime unique de 650 francs, soit 16 millions de francs. Telle fut la décision du tribunal arbitral paritaire du 8 mars 2010.

Le tribunal arbitral ne prévoit pas de hausse générale des salaires. La décision est valable pour l'ensemble des 27'000 collaboratrices et collaborateurs des CFF qui sont engagés selon la Convention collective de travail. Depuis 2006, c'est la deuxième fois que le tribunal arbitral a dû trancher.

Mesures salariales 2010 de Swisscom

Dans le cadre de la ronde salariale 2010, les partenaires sociaux sont parvenus à une solution au début du mois de février. Avec effet rétroactif au début de l'année 2010, la masse salariale va être augmentée de *1,3 %* en tout. La part générale de l'augmentation s'élève à 0,5 %, alors que 0,8 % de la masse salariale sont prévus pour des augmentations individuelles. Les collaboratrices et collaborateurs ayant des salaires pour lesquels la fonction actuelle se situe nettement au dessus du marché, sont mis au bénéfice d'un versement unique non assuré de 800 francs. Le règlement ainsi intervenu permet à Swisscom de récompenser la prestation individuelle des collaboratrices et collaborateurs et de compenser les différences salariales structurelles. Il s'applique aux quelque 13'600 collaboratrices et collaborateurs soumis à la Convention collective de travail de Swisscom.

Mesures salariales 2010 de la RUAG

Dans le cadre des pourparlers salariaux, les partenaires en négociations de la RUAG

se sont mis d'accord sur une augmentation de la masse salariale de *0,7 %* au 1er avril 2010. RUAG versera en outre 0,5 de la masse salariale assurée dans la Caisse de pensions Prévoyance RUAG. Compte tenu de la réduction envisagée du taux de conversion au 1er janvier 2011, l'employeur octroie en sus 0,4 % de la masse salariale pour des cotisations d'épargne supplémentaires dans la prévoyance professionnelle. De cette façon, des réductions de rentes peuvent être évitées.

Assainissement de la Caisse de pensions des CFF

La majeure partie des coûts d'assainissement de la Caisse de pension des CFF (CP CFF) sera prise en charge par les assurés ainsi que par les CFF eux-mêmes. Telle est la condition à laquelle est subordonnée la contribution fédérale de 1,148 milliard de francs que le Conseil fédéral a approuvée lors de sa séance du 5 mars 2010 par son message sur l'assainissement de la Caisse de pensions des CFF. En outre, l'aide fédérale ne sera accordée que si les CFF et la CP CFF renoncent définitivement à toutes leurs créances envers la Confédération en tant que fondatrice de la caisse et garante des prestations de l'ancienne Caisse de pensions et de secours (CPS).

Caisse de pensions des CFF en situation de découvert massif

La Caisse de pensions des CFF (CP CFF) se trouve en situation de découvert depuis plusieurs années déjà. A la fin de l'année 2009, ce découvert atteignait quelque *2,2 milliards de francs,* correspondant à un *taux de couverture de 84,4 %*. A cela s'ajoute le fait que la caisse comprend une proportion très élevée de bénéficiaires de rentes, ce qui complique le processus d'assainissement.

Le message adopté aujourd'hui par le Conseil fédéral prévoit que la Confédération prenne en charge le défaut de couverture des bénéficiaires de rentes de vieillesse à fin 2006 ainsi que les coûts résultant de l'abaissement du taux d'intérêt technique de 4 à 3,5 %, déduction faite des pertes subies par la caisse de pensions en raison de prestations non financées (découlant par exemple de départs volontaires à la retraite anticipée).

La solution proposée s'inspire de la procédure adoptée pour la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Elle tient également compte du fait que près de 80 % des bénéficiaires de rentes de vieillesse de la CP CFF sont d'anciens bénéficiaires de rentes de la Confédération, envers lesquels cette dernière continue d'assumer une responsabilité particulière. Cette variante permet aussi d'éviter que les contribuables n'aient à financer les pertes générées par les retraites anticipées volontaires ou les pertes boursières liées à la crise des marchés financiers.

Concept d'assainissement

Etant donné que la contribution fédérale de 1,148 milliard de francs ne saurait suffire pour assainir la CP CFF, le conseil de fondation de la caisse et le conseil d'administration des CFF ont décidé, durant l'été 2009, de prendre des mesures d'assainissement supplémentaires. Elles comprennent les éléments principaux suivants:

En leur qualité d'employeur, les CFF procéderont à un nouvel apport de 938 millions de francs à compter du 1er janvier 2010 et fourniront d'autres contributions d'assainissement allant de 2 à 2,5 %, jusqu'à ce que le taux de couverture de 100 % soit atteint.

De leur côté, les assurés devront assumer un relèvement de l'âge de la retraite de 63,5 à 65 ans ainsi que des contributions d'assainissement de 2 à 2,5 %. En outre et à partir de l'année 2010, leur avoir de vieillesse ne sera rémunéré qu'au taux d'intérêt minimal LPP, jusqu'à ce qu'un taux de couverture de 107,5 % soit atteint. Les assurés ont déjà dû renoncer à une rémunération de leur avoir de vieillesse en 2009 (aucun intérêt). Enfin, les rentiers ne recevront pas de compensation du renchérissement, probablement jusqu'en 2019.
Par conséquent, la majeure partie de l'assainissement sera prise en charge non pas par les contribuables, mais par l'entreprise CFF et son personnel. Compte tenu des mesures d'assainissement prises par les CFF et de l'apport de 1,148 milliard de francs consenti par la Confédération, la probabilité pour la Caisse de pensions des CFF d'afficher un taux de couverture de 100 % d'ici à la fin de l'année 2019 se situe autour de 74 %, comme l'indique une expertise externe effectuée à la demande du Conseil fédéral.

Abandon d'anciennes demandes de recapitalisation

L'aide fédérale ne sera accordée que si les CFF et la Caisse de pensions des CFF renoncent définitivement à toutes leurs créances envers la Confédération en tant que fondatrice de la caisse et garante des prestations de l'ancienne Caisse de pensions et de secours (CPS) des CFF. Les deux demandes de recapitalisation soumises à la Confédération par les CFF et la Caisse de pensions des CFF le 16 mai 2008 et portant sur 3,276 milliards, respectivement 2,715 milliards de francs deviendraient ainsi caduques.

Caisse d'épargne du personnel de la Confédération

Au cours de ces deux dernières années, la Caisse d'épargne pour les employés de la Confédération s'est distinguée par des afflux de capitaux au-dessus de la moyenne. Elle est la banque la plus sûre de Suisse.

A la fin de l'année 2009, la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération gérait presque 3 milliards de francs. Par rapport à l'année précédente, l'afflux de capitaux s'élevait à 216 millions de francs en chiffres ronds, même 363 millions de francs en 2008. Il faut mettre cela principalement au crédit de la sécurité des fonds: la Confédération se porte garante de la caisse d'épargne par le biais de sa fortune. Jusqu'en 2007, l'afflux de capitaux était en moyenne de 100 à 150 millions de francs.

Hormis la grande sécurité qu'elle affiche, la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération dispose d'un avantage supplémentaire par rapport à d'autres banques. Les employés, de la Confédération bénéficient en effet d'un taux d'intérêt confortable. Alors que le client des banques touche en moyenne 0,5 % d'intérêt sur ses dépôts, ce même taux est actuellement de 1,5 % pour la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération. Il correspond à celui du rendement des obligations de la Confédération à moyen terme. A chaque fois, les adaptations interviennent automatiquement.

Interventions parlementaires

Réglementation concernant les retraites anticipées du personnel de la Confédération

Interpellation du Groupe de l'Union démocratique du centre

Texte de l'interpellation du 11 décembre 2009

Dans le contexte de l'évolution des frais de personnel au sein de la Confédération et de ses établissements, le Conseil fédéral est prié de répondre aux questions suivantes qui concernent la réglementation relative aux retraites anticipées:

1. Combien de personnes travaillant à la Confédération ou dans un de ses établissements et entreprises ont pu bénéficier d'une retraite anticipée en 2008 et 2009? A partir de quel âge?
2. Sur ces mêmes années, que représentaient au total le versement du salaire et les prestations sociales dont ces personnes ont bénéficié? Comment ces indemnités financières étaient-elles réparties entre les départements, les établissements et les entreprises?

3. Selon les prévisions du Conseil fédéral, à combien devraient se monter toutes les indemnités de retraite anticipée susmentionnées pour l'année 2010 et sur les années du plan de financement 2011-2013?

Réponse du Conseil fédéral du 24 février 2010

Situation initiale:

Du fait du passage à la primauté des cotisations le 1er juillet 2008, les compétences de l'employeur et de l'institution de prévoyance PUBLICA sont désormais réglées sur une base contractuelle et les articles concernés de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) ont été adaptés. Depuis le 1er juillet 2008, une partie des militaires de carrière et des membres du Corps des gardes-frontière sont libérés de l'obligation de travailler jusqu'à trois ans avant le versement de la rente de vieillesse et de la rente transitoire par PUBLICA, tout en continuant de toucher leur salaire intégral, au sens d'une préretraite. Ces assurés bénéficient ainsi de la poursuite du versement de leur salaire intégral durant trois ans au maximum avant le versement de la rente de vieillesse et de la rente transitoire par PUBLICA. La réglementation relative à la préretraite a été introduite par égard pour les membres du Corps des gardes-frontière et une partie des militaires de carrière qui accomplissent leurs tâches dans des conditions de travail difficiles (en particulier, le travail de nuit, le week-end et en équipe).

Avant le passage au régime de la primauté des cotisations, les groupes professionnels mentionnés avaient la possibilité de prendre une retraite anticipée sur la base des dispositions de l'Ordonnance régissant le versement des prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers (OPRA). Le financement actuariel de ces retraites anticipées était assuré jusqu'à l'âge de 65 ans. En 2007, les coûts liés au financement des préretraites se sont montés à quelque 60,5 millions de francs.

Avec la nouvelle réglementation, ce n'est plus la caisse de pensions, mais l'employeur qui tient compte des conditions de travail particulières de ces catégories de personnel. Ces dernières exerçant une profession de monopole font l'objet d'une réglementation exhaustive dans le cadre de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Il s'agit en particulier des officiers ou sous-officiers de carrière ainsi que des membres du Corps des gardes-frontière. Le Conseil fédéral se penchera également sur les conditions d'engagement concernant les professions de monopole dans le cadre de sa stratégie en matière de personnel actuellement en cours d'élaboration. Le 17 février 2010, il a ainsi décidé d'examiner en profondeur, dans le cadre du réexamen des tâches et du programme de consolidation 2011-

2013, la réglementation relative à la préretraite dans les professions de monopole.

Concernant la question 1:
Le tableau ci-après indique le nombre de personnes ayant pris une préretraite en 2008 et 2009:

Tableau
L'augmentation de 2009 par rapport à 2008 est due au fait que la nouvelle réglementation n'est entrée en vigueur qu'au milieu de l'année 2008. Le nombre de personnes bénéficiant de cette nouvelle réglementation devrait continuer de croître jusqu'en 2011, avant de se stabiliser.

Concernant la question 2:
Le montant et la répartition des salaires versés en 2008 et 2009 aux personnes concernées se présentent comme suit (en francs):

Département	**2008**	**2009**
DDPS / Défense	3'976'700	16'996'100
DFF / Adm. féd. des douanes	3'207'444	10'581'507
Total	**7'184'144**	**27'577'607**

Concernant la question 3.
Les coûts attendus pour 2010 et les années du plan financier se présentent comme suit (en francs):

Département	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
DDPS/Défense	29'530'700	34'120'100	37'873'200	40'169'000
DFF/Adm. féd. des douanes	15'200'000	18'449'000	18'388'500	21'054'600
Total	**44'730'700**	**52'569'100**	**56'261'700**	**61'223'600**

Les interventions contenant un tableau ou un graphique peuvent être téléchargées sous Curia Vista – Base de données des objets parlementaires / Interventions parlementaires / Interventions contenant un tableau ou un graphique.

Compensation du renchérissement. Quels chiffres prendre en compte?

Interpellation du conseiller national Markus Hutter (PLR/ZH)

Texte de l'interpellation du 10 décembre 2009

Comment le renchérissement annuel a-t-il été calculé pour motiver l'augmentation des charges de personnel dans le budget 2010? Va-t-on rattraper sous une forme ou une autre les éventuels écarts entre la compensation fondée sur les estimations et le renchérissement effectif? Si oui, de quelle manière?

Développement

L'indice du coût de la vie est au plus bas avec – 0,5 % sur l'année. Pourtant, le budget 2010 de la Confédération prend en compte un taux de renchérissement de 0,7 % en fin d'année pour calculer les salaires du personnel fédéral.

Réponse du Conseil fédéral du 17 février 2010

Pour calculer le renchérissement, la Confédération se fonde sur l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) et considère toujours le *renchérissement à la fin de l'année* (comparaison de l'indice en décembre de l'année précédente avec l'indice en décembre de l'année actuelle).

Au moment de l'approbation du budget 2010, le taux de renchérissement prévu en fin d'année était de 0,5 %, raison pour laquelle des moyens financiers permettant la compensation d'un tel taux ont été inscrits au budget 2010.

L'indice de -0,5 % mentionné par l'auteur de l'interpellation concerne le *renchérissement annuel moyen.*

Le renchérissement s'élevait à la fin de l'année 2009 à 0,3 %. Le fait qu'une entreprise se fonde sur le renchérissement annuel moyen ou sur un mois de référence précis pour mesurer l'évolution du renchérissement ne joue aucun rôle. Ce qui est primordial, c'est de se référer toujours à la même valeur. En effet, dans les deux cas, les différentes valeurs de renchérissement se compensent au fil des années.

Contrairement à ce qui se passe chez de nombreux employeurs de l'administration publique et de l'économie privée, il n'existe pas de droit contractuel ou légal à une compensation du renchérissement dans l'administration fédérale. Les mesures salariales de la Confédération font l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. A l'occasion des dernières négociations portant sur la compensation du renchérissement en 2010, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une compensation du renchérissement de 0,6 %. Le Conseil fédéral a approuvé le résultat de ces négociations le 18

novembre 2009. Lors de ces dernières, à part l'évolution effective du renchérissement, le moment de la décision, les accords salariaux conclus dans le secteur privé et dans les cantons, ainsi que l'état des finances fédérales jouent aussi un rôle important. C'est la raison pour laquelle il peut arriver que le résultat des accords salariaux soit légèrement supérieur ou inférieur au renchérissement effectif à la fin de l'année.

Statistiques du personnel fédéral. Prise en compte de l'ensemble du personnel et de la population résidante en Suisse

Question du conseiller national Fabio Pedrina (PS/TI)

Texte de la question du 9 décembre 2009

Les statistiques du personnel fédéral ne tiennent compte que des employés de nationalité suisse. La comparaison de la représentation linguistique ne s'effectue dès lors que par rapport à la population de nationalité suisse résidant sur le territoire suisse. Or, l'activité du personnel fédéral s'adresse à l'ensemble de la population résidante sur le territoire suisse, indépendamment de son passeport. Si l'on considère que la population non suisse, dans ses rapports avec l'administration fédérale, adopte la langue officielle qu'elle maîtrise le mieux, la répartition linguistique est légèrement modifiée.

En conséquence, la «capacité linguistique» de l'administration fédérale doit tenir compte de la totalité des personnes utilisant les langues officielles en Suisse et adapter la représentation linguistique de son personnel en conséquence. A cette fin, rien ne justifie que l'on exclue des statistiques le personnel fédéral ne disposant pas de la nationalité suisse.

Quels sont les résultats si l'on adapte ces statistiques en conséquence?

Réponse du Conseil fédéral du 17 février 2010

Les statistiques publiées dans le dernier rapport d'évaluation de l'Office fédéral du personnel (OFPER) se réfèrent à la population résidante de nationalité suisse, conformément aux Instructions du Conseil fédéral concernant la promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale du 22 janvier 2003 (chiffre 21) et à la décision du Conseil fédéral du 21 décembre 2005 (population de nationalité suisse selon le recensement fédéral de l'an 2000). De cette manière, la cohérence du système statistique était assurée, car elle se fondait sur un dénominateur commun, à savoir la possession de la nationalité suisse.

Les valeurs-cibles du Conseil fédéral sont valables jusqu'à la fin de l'année 2011. Selon la décision du Conseil fédéral du 6 mai 2009, l'OFPER est chargé, en collaboration avec les départements et offices concernés, notamment le Département

fédéral de l'intérieur (Office fédéral de la statistique), d'examiner de nouvelles statistiques de référence pour fixer les prochaines valeurs-cibles du Conseil fédéral concernant les langues nationales. L'OFPER examinera les différentes options possibles, dont celle évoquées par l'interpellant, en tenant compte des discussions dans le cadre de l'élaboration de l'Ordonnance sur les langues (OLC).

En ce qui concerne la représentation linguistique du personnel fédéral selon la langue maternelle et sans distinction de la nationalité (BV Plus, 2008), on peut constater que les germanophones (70,3 %) et les francophones (20,1 %) sont légèrement moins nombreux par rapport aux chiffres se référant à la nationalité suisse: germanophones (72,2 %) et les francophones (20,6 %). Par contre, les italophones sont mieux représentés (6,5 %) dans les statistiques comprenant toutes les nationalités que dans celles se limitant à la nationalité suisse (6,0 %). Ceci s'explique certainement par une plus grande présence de la deuxième génération de l'immigration italienne parmi le personnel fédéral. Finalement, la proportion du personnel dont la langue maternelle n'appartient pas à l'une des langues nationales est en augmentation (0,8 % à 2,8 %).

Rapport de gestion 2009

1. Introduction

Succès réjouissants

Il y a une année et à cette place, nous avons pu vous donner des informations sur l'augmentation des salaires des cadres de la Confédération au 1er janvier 2009. Comme point en suspens d'importance, nous avons relevé les déductions salariales très élevées, de l'ordre de 11,5 à 16 %, pour la caisse de pensions, en vigueur depuis le 1er juillet 2008. Elles concernent particulièrement les cadres de l'administration fédérale de plus de 45 ans.

Dans l'intervalle, l'employeur Confédération a agi et négocié: depuis le 1er janvier 2010 et pour la classe d'âge des plus de 45 ans, un allègement des cotisations est intervenu. L'employeur verse – suivant l'âge et le plan d'épargne – 1,25 à 3,25 % de plus dans la caisse de pensions que l'employé. C'est ce qu'on appelle la surparité. Cet allègement coûte à la Confédération 30 millions de francs par année. Cette somme n'a pas été répartie linéairement. En effet, on soulage le plus, là où les cotisations sont les plus élevées. Dès lors, la surparité profite avant tout aux cadres. Nous nous sommes fortement engagés pour cela, tout en nous réjouissant de ces mesures qui améliorent de manière sensible la compétitivité de la Confédéra-

tion sur le marché du travail pour les cadres dirigeants et spécialisés à partir de 45 ans également. Les cadres de la Confédération se doivent d'exprimer leur gratitude au Département fédéral des finances (DFF) ainsi qu'à l'Office fédéral du personnel (OFPER).

Recrutement pour l'organisation de cadres ACC

A l'instar d'autres organisations, l'Association des cadres de la Confédération (ACC) – la seule organisation qui représente les intérêts des cadres face à l'employeur Confédération – s'efforce dès lors aussi constamment de gagner de nouveaux membres à sa cause. Plus les associations et syndicats du personnel sont forts et représentatifs, plus ils seront davantage respectés par l'employeur en qualité de partenaires en négociations. Une campagne de recrutement court de nouveau depuis le mois de novembre 2009. Le meilleur moyen de gagner de nouveaux membres à notre cause se révèle être le recrutement personnel, par nos membres eux-mêmes. Persuadez donc vos ami(e)s, collègues, collaboratrices et collaborateurs des avantages d'une affiliation à notre association de cadres!

Enquête auprès des membres actifs

Afin de pouvoir vous soutenir encore mieux sur «le chemin menant aux sommets», nous avons procédé à une enquête au mois de novembre 2009 auprès de membres actifs de l'ACC. Là, il est réjouissant de constater que nous avons reçu plus de 600 questionnaires en retour. Leur évaluation est en cours. Au moment opportun, nous vous donnerons des informations sur les conclusions tirées.

Seniors

Dans la continuité de notre discussion stratégique, nous avons décidé d'offrir davantage de manifestations pour les membres retraités. L'écho rencontré a dépassé nos attentes. Ainsi, la visite du Palais fédéral sous la conduite de M. Jürg Stüssi a déjà eu lieu quatre fois. M. Erwin Steuri, membre du comité directeur, attend vos suggestions avec plaisir et en tout temps.

Je termine avec les nouvelles illustrations figurant sur nos Communications ACC et nos dépliants de recrutement. Le chemin vers les sommets est escarpé et parfois pénible. Il faut prévoir des sûretés. Des cordées auxquelles on peut se fier s'imposent, à l'époque du «Networking» également!

Peter Büttiker, président central

2. Objets spécifiques

2.1 Droit du personnel de la Confédération

2.1.1 La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ne s'applique plus au personnel de la Poste

Le personnel de la Poste est soumis aujourd'hui à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). A l'article 38, la loi autorise la Poste à conclure dans son domaine d'activité des conventions collectives de travail (CCT) avec les associations et syndicats du personnel, en l'occurrence des conventions collectives de travail de droit public. La convention collective de travail de la Poste est entrée en vigueur le 1er janvier 2002.

Le 20 mai 2009, le Conseil fédéral a approuvé une nouvelle loi d'entreprise pour la Poste suisse: la nouvelle Loi sur l'organisation de la Poste (LOP). Elle prévoit une adaptation du droit du personnel. *Les contrats de travail des employés de la Poste seront régis dorénavant par le Code des obligations (CO).* En même temps, la Poste est tenue de négocier une convention collective de travail (CCT).

2.1.2 Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers): hâte-toi lentement

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. 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.

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. 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 une révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Pour le Conseil fédéral, les principaux défauts du droit actuel 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.

Le 19 septembre 2008, la procédure de consultation afférente à la révision de la Loi sur le personnnel de la Confédération (LPers) a été ouverte. En ce qui concerne la marche à suivre ultérieure, le Conseil fédéral déclara ce qui suit: «selon la planifica-

tion 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 travaux parlementaires, la Loi sur le personnel de la Confédération révisée devrait dès lors entrer en vigueur en 2010 au plus tôt».

La pression est exercée par le biais d'une motion de la Commission des finances du Conseil national qui exige en effet une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) afin d'accélérer la procédure en cas de litiges entre l'employeur et l'employé. Cette motion a été acceptée le 12 mars 2008 par le Conseil national, avec 99 voix contre 53, et le 30 septembre 2008 par le Conseil des Etats, avec 21 voix contre 9.

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.

Le 23 octobre 2009, la *Commission de gestion du Conseil national (CdG-N)* a publié un rapport sur le pilotage de la politique du personnel de la Confédération par le Conseil fédéral et l'atteinte des objectifs. Elle est parvenue à l'appréciation suivante de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers):

«Dans ses principes fondamentaux et plus particulièrement en ce qui concerne ses objectifs, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est aujourd'hui encore d'actualité et constitue une bonne base pour mener une politique du personnel qui permet à la Confédération tout à la fois de remplir sa mission et de se présenter comme un employeur attrayant sur le marché du travail. Se fondant sur les constats du Contrôle parlementaire de l'administration (CPA), la CdG-N estime qu'une révision de la LPers n'est pas prioritaire. Il est plus important que le Conseil fédéral commence d'abord par formuler une stratégie claire pour la mise en vigueur de la Loi. Le cas échéant, toute révision devrait s'inscrire dans le cadre de cette stratégie et faire l'objet d'une communication adéquate».

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

Prévention de la corruption

Le Conseil fédéral a approuvé le 27 novembre 2009 des modifications de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Dans le domaine de la prévention de la corruption, les nouvelles dispositions prévoient des règles concrètes concernant *l'activité accessoire, l'acceptation de cadeaux et la prohibition de faire*

concurrence. Des indemnités de départ pourront désormais être aussi versées à des personnes occupant certaines fonctions, même si la cessation des rapports de travail intervient d'un commun accord. Le Conseil fédéral a comblé ainsi des lacunes dans la réglementation des indemnités de départ. Les adaptations de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) sont entrées en vigueur le 1er janvier 2010.

Remarques de l'ACC

Nouveauté contestée: prohibition de faire concurrence pour membres de la direction

L'ACC a été consultée pour les modifications de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Malheureusement, ses réflexions n'ont pas été prises en considération par le Département fédéral des finances (DFF). Sous le titre «Indépendance», la possibilité est prévue à l'article 94a de convenir une *prohibition de faire concurrence pour les membres de la direction,* à savoir directeur d'office, directeur suppléant ou sous-directeur. Sont touchées les unités administratives qui prennent ou préparent des décisions dans les domaines de la surveillance, de la taxation ou de l'adjudication ou des décisions de portée comparable. Ces employés n'ont pas le droit, pendant au maximum deux ans après la fin de leurs rapports de travail, de conclure un contrat de travail ou un mandat avec un destinataire qui a été concerné de manière déterminante par une des décisions mentionnées.

Cette prohibition de faire concurrence touche, par exemple, l'Office fédéral des constructions et de la logistique, l'Office fédéral de l'informatique, l'Administration fédérale des finances ou l'Office fédéral des transports. Un passage de membres de la direction au comité directeur d'une entreprise contrôlée ou mandatée ou dans l'administration cantonale est largement rendu impossible. Certes, le directeur des finances des CFF pourrait aller à l'Administration fédérale des finances, mais pas un sous-directeur de cette dernière au comité de direction des CFF. Les prohibitions de faire concurrence ne sont pas compatibles avec le libre épanouissement de la personnalité et compliquent la progression économique des employés.

Droit spécial pour les employés des services de carrière du DFAE en Suisse

Selon l'article 91, alinéa 4, de l'OPers, les employés engagés dans une représentation suisse à l'étranger ont besoin dans tous les cas d'une autorisation du DFAE pour exercer des activités rétribuées. Les employés des services de carrière ont également besoin d'une autorisation lorsqu'ils travaillent en Suisse.

Cette disposition crée un droit spécial pour les employés des services de carrière du DFAE. Selon l'article 91, alinéa 2, de l'OPers, tous les autres employés n'ont besoin d'une

autorisation qu'au moment où les activités exercées en dehors des rapports de travail les mobilisent dans une mesure susceptible de compromettre leurs prestations ou qu'elles risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts du service.

2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA

2.2.1 Comptes annuels 2008: sous-couverture, excédent de dépenses de 1,3 milliard de francs

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi relative à PUBLICA le 1er juillet 2008, PUBLICA fonctionne comme une institution collective. Le premier rapport annuel de l'institution collective a fait part d'une perte élevée. En 2008, PUBLICA a réalisé une performance annuelle de -6,8 %. L'excédent de dépenses s'est monté à 1,3 milliard de francs et le taux de couverture était de 95,8 %.

Le *recul de la performance de la fortune placée,* et partant du taux de couverture, s'explique par la chute brutale des cours sur les marchés boursiers en 2008. La réserve de fluctuation de valeurs a dû être totalement dissoute.

Mesures d'assainissement au cours de l'année 2009 en discussion

La Commission de la caisse avait recommandé aux organes paritaires des diverses caisses de prévoyance d'examiner, au courant de l'année 2009 et de manière approfondie, quelles mesures d'assainissement ils pourraient adopter. Comment serait-il possible de combler la brèche en matière de couverture de l'ordre de 1,3 milliard de francs?

Depuis le creux de la vague intervenu le 9 mars 2009, les marchés financiers se sont fortement et rapidement rétablis, cela malgré la récession. En l'espace de 9 mois, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a même réussi à surmonter la sous-couverture. Dès lors, elle a pu renoncer à prendre des mesures d'assainissement pour l'année 2010. Toutefois, on ne saurait parler encore d'une fin d'alerte générale.

Informations tirées du rapport annuel 2008

871 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 1'902 millions de francs. Il en résulte un manque financier de 1'031 millions de francs. Ce manque financier fait apparaître un *problème structurel,* à savoir un rapport peu favorable entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes. En effet et à la fin de l'année 2008, on trouvait 54'700 assurés actifs face à 52'500 bénéficiaires de rentes. Le capital de prévoyance des assurés actifs s'élevait à 9,8 milliards de francs et celui des bénéficiaires de rentes, à 19,7 milliards de francs.

Le manque financier a dû être couvert par des produits du placement de la fortune que l'on qualifie de troisième cotisant. Cependant et en 2008, le produit net du placement de la fortune était négatif.

2.2.2 Institution collective PUBLICA: nombre croissant des caisses de prévoyance

Depuis le 1er juillet 2008, la Caisse fédérale de pensions se trouve être une institution collective. Elle comprend des caisses de prévoyance de divers employeurs, séparées sur les plans organisationnel et économique. Les caisses de prévoyance ont leur propre règlement de prévoyance, connaissent des taux de cotisation différenciés et tiennent leur propre comptabilité. L'entreprise PUBLICA gère l'assurance et administre la fortune de toutes les caisses de prévoyance.

Actuellement, 11 caisses de prévoyance appartiennent à l'institution collective PUBLICA:
- Caisse de prévoyance de la Confédération
- Caisse de prévoyance du domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF)
- Caisse de prévoyance de Swissmedic (Institut suisse des produits thérapeutiques)
- Caisse de prévoyance de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI)
- Caisse de prévoyance des organisations affiliées
- Caisse de prévoyance de l'Autorité fédérale en matière de révision (ASR)
- Caisse de prévoyance de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)
- Caisse de prévoyance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA)
- Caisse de prévoyance de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN).
- Caisse de prévoyance du Dictionnaire historique de la Suisse (DHS)
- Caisse de prévoyance de l'entreprise PUBLICA.

Les effectifs fermés des rentiers des entreprises de la Confédération ne sont pas inclus dans cette énumération.

2.2.3 Caisse de prévoyance de la Confédération : mesures d'allégement nécessaires et appropriées

La caisse de prévoyance de la Confédération (administration fédérale) est la plus grande caisse de prévoyance de l'institution collective PUBLICA. On y dénombre 36'500 assurés actifs pour 31'400 bénéficiaires de rentes.

Allégement à partir du 1er janvier 2010 pour les employés de la Confédération de plus de 45 ans

Les employés de la Confédération de plus de 45 ans versent dès le 1er janvier 2010 une cotisation moins élevée à la caisse de pensions, tandis que l'employeur Confédération

s'engage plus fortement (cotisations d'épargne supérieures à la parité – appelée surparité ci-après). Suite à une diminution de la prime de risque, des moyens financiers devenus libres ont donc pu être utilisés pour décharger les employés plus âgés.

Comme il ressort du tableau ci-dessous, *l'allégement de la cotisation à partir du 1er janvier 2010 va de 1,25 à 3,25 %, suivant la classe d'âge et le plan de prévoyance.*

A partir du 1er juillet 2008, les assurés à partir de 45 ans avaient à s'acquitter de *cotisations massivement plus élevées à la caisse de pensions.* Dans le plan standard, la cotisation la plus élevée était désormais de 13,5 %, dans le plan de cadres 1 (à partir de la classe de traitement 24) de 14,75 % et dans le plan de cadres 2 (à partir de la classe de salaire 30) même de 16,0 %!

Avec l'augmentation du salaire réel de 1 % intervenue le 1er juillet 2008 et la compensation du renchérissement cumulé pour les années 2004 à 2007 de l'ordre de 3,7 %, la charge engendrée par des cotisations plus élevées s'est vu quelque peu tempérée. Il n'en reste pas moins que plus de 5'000 employés à partir de 45 ans ont touché *au mois de juillet 2008 un salaire inférieur à celui du mois précédent,* à cause de l'augmentation de la cotisation.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) s'est fortement engagée pour un *allégement disproportionné* des classes de salaire au niveau des cadres* (*qualificatif sans connotation négative). L'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération a tenu compte de cette requête et le Conseil fédéral a approuvé cette décision en date du 14 octobre 2009. Du point de vue de l'ACC, cette dernière est tout à fait justifiée et raisonnable. L'objectif consistant à améliorer la capacité de concurrence sur le marché du travail pour les cadres dirigeants et spécialisés à partir de 45 ans également peut ainsi être atteint.

L'augmentation de la cotisation de l'employeur est intervenue de manière échelonnée, suivant la classe d'âge et le plan de prévoyance. Elle sera la plus marquée là où les cotisations d'épargne sont les plus élevées.

Au 1er janvier 2010 et en ce qui concerne les cotisations d'épargne, la *surparité* suivante a été créée entre les cotisations de l'employeur et celles des employés (allégement de cotisation):

Classe d'âge	Plan standard	Plan de cadres 1	Plan de cadres 2
22 - 34	–	–	–
35 - 44	–	–	–
45 - 54	1,25%	2,25%	3,0%
55 - 70	1,5%	2,5%	3,25%

2.3 Caisse fédérale de pensions PUBLICA: assemblée des délégués

Commission de la caisse PUBLICA: représentation des employés pour la période administrative 2009 – 2013

Le 12 mai 2009, l'assemblée des délégués de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a élu les représentants des employés au sein de la commission de la caisse qui en est l'organe suprême. Elle compte 16 membres et est composée de manière paritaire (8 représentants des employeurs et 8 représentants des employés).

La loi relative à PUBLICA (Loi PUBLICA), entrée en vigueur le 1er juillet 2008, a institué l'assemblée des délégués en tant que nouvel organe de PUBLICA. Elle se compose de 80 employés assurés auprès des caisses de prévoyance des employeurs affiliés.

Une tâche importante de l'assemblée des délégués consiste à élire les représentants des employés au sein de la commission de la caisse PUBLICA. En outre, l'assemblée des délégués est informée chaque année, par la commission de la caisse et la direction de PUBLICA, de la marche des affaires de cette dernière. Elle peut également faire des propositions à la commission de la caisse.

Les délégués ont élu les représentants suivants au sein de la commission de la caisse PUBLICA:

Domaine I (caisse de prévoyance de la Confédération):

- Lienhart Hanspeter, secrétaire central du Syndicat suisse des services publics
- Grossenbacher-Frei Prisca, vice-directrice de l'Office vétérinaire fédéral
- Müller Hans, secrétaire général de l'Association du personnel de la Confédération
- Scholl Fred, secrétaire général suppléant de l'Association du personnel de la Confédération
- Gerber Hugo, consultant en prévoyance professionnelle et en ressources humaines
- Maurer Petra, chargée d'information et de communication de l'Office fédéral des routes.

Domaine II (caisses de prévoyance des unités administratives décentralisées):

- Cereghetti Piero, chef des Ressources humaines de l'EPF Zurich.

Domaine III (caisses de prévoyance des organisations affiliées):

- Wyler Alfred, chef de la section Prestations AVS/AI/APG/Amat de la Caisse de compensation agrapi.

Le représentant de l'ACC dans la commission de la caisse, Piero Cereghetti, a été confirmé dans sa fonction, en obtenant le meilleur résultat.

2.4 Mesures salariales 2010

Mesures salariales 2010 de la Confédération: pleine compensation du renchérissement

Les 36'000 employés de la Confédération reçoivent pour 2010 la pleine compensation du renchérissement de l'ordre de 0,6 %. Le président de la Confédération Hans-Rudolf Merz a confirmé ainsi le 16 novembre 2009 aux représentants des associations et syndicats du personnel que les améliorations apportées récemment dans le domaine des salaires doivent être maintenues et que la pleine compensation du renchérissement est à accorder à l'avenir également. Le résultat de ces négociations a été entériné par le Conseil fédéral en date du 18 novembre 2009.

Par contre, la revendication portant sur des mesures en faveur des rentières et rentiers de la Confédération est restée lettre morte. Etant donné la morosité des perspectives afférentes aux finances fédérales et le faible renchérissement intervenu, le président de la Confédération Hans-Rudolf Merz a indiqué que les améliorations demandées dans le domaine des rentes allaient être étudiées. A cette fin et dans le cadre d'un projet, diverses variantes ainsi que leur financement feront l'objet d'un examen en 2010.

Mesures salariales 2010 dans le domaine des EPF

Les mesures salariales décidées par le Conseil des EPF s'alignent fortement sur celles du Conseil fédéral: compensation du renchérissement de 0,6 % sur les salaires, 1,2 % de la masse salariale pour des augmentations de salaire individuelles, dépendantes des prestations, ainsi qu'augmentation de l'indemnité de repas de 25 à 27 francs 50.

Mesures salariales 2010 de la FINMA

Depuis le 1er janvier 2009, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers, la FINMA, exerce la surveillance étatique des banques, entreprises d'assurance, bourses, négociants en valeur mobilière et autres intermédiaires financiers. Elle revêt la forme d'un établissement de droit public et emploie plus de 350 collaboratrices et collaborateurs.

La FINMA n'entrevoit pas de mesures salariales de portée générale pour l'année 2010. 3 % de la masse salariale sont prévus pour des augmentations de salaire individuelles, dépendantes des prestations.

Remarques de l'ACC

Négociations salariales placées sous le signe des économies

Les négociations du 16 novembre 2009 furent intégralement placées sous le signe des économies. Elles ont été assombries par le programme de consolidation an-

noncé par le Conseil fédéral en date du 4 novembre. Il en est résulté finalement une *compensation du renchérissement arrondie à 0,6 %.* A ce propos, le chef du Département fédéral des finances (DFF) a souligné que le personnel avait bénéficié, en janvier 2009, du fait que le renchérissement effectif intervenu à la fin de l'année 2008 était de 0,4 % plus faible que la compensation du renchérissement décidée par le Conseil fédéral en date du 5 décembre 2008.

L'assurance donnée que la pleine compensation du renchérissement sur les salaires devait être octroyée à l'avenir également est par contre réjouissante. Il en est de même sur le principe que les améliorations dans le domaine salarial ne sauraient être remises en question.

Les perdants sont les bénéficiaires de rentes

Le 1er janvier 2005, la garantie de la moitié de la compensation sur les rentes du personnel de la Confédération (deuxième pilier) avait été supprimée par le Parlement. En conséquence, la dernière adaptation du renchérissement sur les rentes de la Confédération a eu lieu en 2004 et, de plus, 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, 2008 et 2009.

A l'instar d'autres associations et syndicats et par sa requête du 2 novembre 2009, l'ACC avait également exigé des mesures au profit des rentiers.

Le président de la Confédération Hans-Rudolf Merz déclara qu'aucun moyen n'était prévu dans le budget 2010 pour une prestation en faveur des bénéficiaires de rentes. Une compensation du renchérissement cumulé des années 2005 à 2009 (plus de 6 %) coûterait quelque 950 millions de francs à la Confédération. De son côté, une allocation unique de 1'000 francs sur toutes les rentes reviendrait à 60 millions de francs environ. De ce fait, les rentières et rentiers sont repartis également les mains vides en 2010.

Le fait que des améliorations dans le domaine des rentes doivent maintenant être examinées dans le courant de l'année 2010 constitue une bien maigre consolation!

2.5 Programmes de consolidation et suppression de postes

Nouvelles mesures d'économies: programme de consolidation 2011-2013

Le budget 2010 est conforme aux exigences du frein à l'endettement. Des corrections se révèlent par contre nécessaires pour les années 2011 à 2013. Grâce au programme

de consolidation pour les années 2011 à 2013, le Conseil fédéral entend alléger le budget de la Confédération de quelque 1,5 milliard de francs par année à partir de 2011. Lors de sa séance du 4 novembre 2009, le Conseil fédéral a arrêté les grandes lignes dudit programme. En ce qui concerne le programme de consolidation, des allégements budgétaires portant sur les dépenses figurent au premier plan. Etant donné le degré élevé d'incertitude qui plane encore sur l'évolution conjoncturelle, les décisions prises par le Conseil fédéral conservent un caractère de planification prévisionnelle.

Suppression de postes

Les *effectifs des postes* figurent au premier plan en ce qui concerne le personnel: bien que les programmes d'allégement budgétaire 03 et 04 aient prévu une stabilisation des effectifs, ceux-ci sont repartis à la hausse depuis 2007, en raison de l'adoption de tâches nouvelles ou de l'intensification des tâches existantes. Une réduction progressive des effectifs *atteignant jusqu'à 2 % en 2013 (-72 millions)* devra mettre fin à cette tendance.

En ce qui concerne le *domaine des salaires,* le Conseil fédéral se bornera à adapter les moyens budgétisés au titre de la compensation du renchérissement (-45 millions). Il n'entend pas prendre d'autres mesures, car celles-ci pourraient affaiblir l'administration fédérale par rapport à d'autres employeurs et donner un faux signal, vu la reprise économique qui se dessine.

D'ici février ou mars 2010, le DFF va élaborer un *rapport destiné à la consultation* concernant le programme de consolidation. Cette dernière empruntera la voie de la conférence.

Vu les incertitudes qui règnent quant à l'évolution conjoncturelle, les mesures envisagées conservent pour l'instant un caractère de *planification prévisionnelle.* Le Conseil fédéral prendra ses décisions définitives dans le cadre de la mise au point du budget 2011, en se fondant sur les données conjoncturelles qui seront alors disponibles, ainsi que sur les résultats de la consultation.

Remarques de l'ACC

100 à 137 millions de francs doivent être économisés par année auprès du personnel de la Confédération, la plus grande partie par des suppressions de postes et à l'aide des fluctuations naturelles. Des réductions de salaire ne sont pas prévues.

Sur la base des décisions du Parlement face au budget 2010, en l'occurrence la réduction de la charge de personnel de 1 % (40 millions de francs), la suppression des postes va être mise en route à partir de l'année 2010 déjà.

2.6 Réformes dans l'administration et dans l'armée

2.6.1 Révision totale de la Loi sur l'alcool

La loi fédérale sur l'alcool, une des plus anciennes lois de la Confédération, doit être révisée de fond en comble. Lors de séance du 22 avril 2009, le Conseil fédéral a pris les premières décisions préalables. Il va profiter de cette révision totale pour réexaminer la répartition des tâches. Cette révision est en outre le cadre idéal pour étudier la réintégration des tâches de la Régie fédérale des alcools (RFA) dans l'administration centrale de la Confédération. Actuellement, la RFA est un établissement de droit public.

Le Conseil fédéral ouvrira en 2010 la procédure de consultation concernant la révision totale de la Loi fédérale sur l'alcool.

2.6.2 Regroupement des états-majors de l'armée et raffermissement des états-majors à l'échelon du DDPS

Le 24 juin 2009, le Conseil fédéral a donné son feu vert au regroupement des états-majors de l'armée et au raffermissement des états-majors à l'échelon du DDPS.

Le *Quartier-général de l'armée* doit être réorganisé pour raffermir le commandement. La première étape intermédiaire consistait en un regroupement pour le 1er juillet 2009 de l'Etat-major de planification de l'armée et de l'Etat-major du chef de l'armée en un Etat-major de l'armée. Les gains en efficacité qui en découlent doivent entre autres libérer des postes au sein de l'administration du domaine de la Défense en faveur de l'instruction de l'armée. Cela concerne en particulier des contingents de postes du personnel militaire.

La *Direction de la politique de sécurité (DPS)* a été en outre intégrée au Secrétariat général du Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Le domaine de la politique de maîtrise des armements et de désarmement de la DPS a été transféré aux Relations internationales de la Défense afin de concentrer le traitement de ce thème sur un seul service au sein du DDPS et de gagner en efficacité. Du fait de ce transfert, l'effectif de la DPS tombe à 15 postes environ, ce qui est trop peu pour maintenir une direction autonome.

2.6.3 Réorganisation de l'Office fédéral des migrations

Une société externe avait été chargée en été 2009 d'analyser les processus de l'Office fédéral des migrations (ODM) et de soumettre ensuite des propositions d'amélioration. Le 17 décembre 2009, la conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf a présenté les décisions de principe suivantes:

– les tâches dans le domaine de l'asile seront concentrées et une organisation fondée sur les processus sera introduite;
– les tâches dans le domaine des étrangers seront réunies au sein d'un seul domaine de direction;
– la nouvelle structure de l'ODM ne comptera plus que trois domaines de direction;
– la nouvelle structure de l'ODM devra être opérationnelle au *1er septembre 2010.*

2.6.4 Réforme de MétéoSuisse

Le Conseil fédéral a posé le 16 décembre 2009 les *jalons de la réforme de MétéoSuisse.* L'office se voit confier deux missions. D'une part, en sa qualité de service national de météorologie et de climatologie, il est chargé de fournir les bases nécessaires à la sécurité de la population suisse face aux aléas de la météo et du climat, ainsi que de réunir les informations requises par l'adaptation au réchauffement climatique. D'autre part, grâce à son orientation client, MétéoSuisse est appelé à apporter une contribution active à la vie économique du pays. Pour qu'il dispose d'une marge de manœuvre adéquate, l'office doit être transféré dans le troisième cercle de l'administration fédérale.

2.6.5 Le paysage des musées de la Confédération est redessiné

Le Musée national suisse en tant qu'établissement de droit public

La Loi fédérale sur les musées et les collections de la Confédération (LMC) est entrée en vigueur le 1er janvier 2010. La LMC institue l'établissement de droit public du Musée national suisse, constitué du Musée national de Zurich, du Château de Prangins, du Forum de l'histoire suisse à Schwyz et du Centre des collections d'Affoltern am Albis. La LMC fédère en outre les différentes institutions de la Confédération autour d'objectifs communs.

Hormis les quatre institutions du futur Musée national suisse, la Confédération gère onze autres musées, tout en possédant de nombreuses collections de biens culturels meubles.

2.6.6 Conduite de l'administration avec le modèle GMEB

Le Conseil fédéral veut étudier la possibilité de poursuivre le développement de la gestion administrative sur la base des expériences faites avec le modèle GMEB (gestion par mandat de prestations et enveloppe budgétaire). A cette fin, il a chargé le 4 novembre 2009 le Département fédéral des finances (DFF) d'analyser trois options dans le délai d'une année:

– consolidation de la GMEB: cette option assure la continuité de la gestion admi-

nistrative actuelle et prévoit de poursuivre l'optimisation des processus et des instruments existants en se fondant sur les enseignements de l'évaluation;
– extension ciblée de la GMEB: cette deuxième option devrait permettre à l'avenir d'appliquer le modèle de gestion axée sur les résultats à une partie sensiblement plus grande des finances publiques de la Confédération;
– approche intégrée, axée sur les résultats, pour l'ensemble de l'administration fédérale («modèle de convergence»); suivant ce modèle, les avantages de la conduite administrative traditionnelle, à savoir une gestion sûre et transparente des finances, doivent être complétés par un renforcement de l'orientation vers les résultats. Les éléments essentiels sont les contrats de prestations, un renforcement du lien unissant les tâches aux ressources ainsi qu'un nouveau regroupement des crédits.

2.7 Réexamen des tâches de la Confédération

Coup d'arrêt donné à un grand projet de réforme

Le 31 août 2005, le Conseil fédéral avait démarré le réexamen des tâches en tant que grand projet de réforme. A cette occasion, il avait déclaré que l'objectif de ce réexamen était une diminution des dépenses de la Confédération de 20 %, respectivement de 10 milliards de francs. L'analyse devait mettre en évidence les tâches pour lesquelles un abandon complet ou une réduction de l'activité étatique pouvaient être envisagés. Cependant et en règle générale, comme il s'agira d'abord de modifier des lois, voire la Constitution, le Conseil fédéral ne s'attendait aux premiers effets tangibles qu'à partir de l'année 2009.

Le Conseil fédéral a décidé le 11 février 2009 de restructurer la mise en oeuvre du réexamen des tâches. Il renonça ainsi à lancer un vaste plan d'action et à mener un large dialogue politique qui aurait soumis toutes les réformes structurelles à un calendrier unique. Il a maintenu 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 la directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Sept séances ont eu lieu en 2009. Les thèmes principaux traités furent:

– Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers): marche à suivre ultérieure
– Révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

– Modification de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) concernant les allocations familiales
– Remplacement de frais selon l'article 72 OPers, règlement des indemnités
– Accueil extra familial des enfants (crèches): marche à suivre ultérieure
– Dialogue sur l'égalité salariale: mise en vigueur dans l'administration fédérale également
– Enquête auprès du personnel 2009
– Rapport sur l'égalité des chances: mesures
– Mesures d'allègement afférentes aux cotisations à la caisse de pensions: surparité
– Modification des modèles d'horaires de travail: état des travaux
– Optimisation concernant le système salarial de la Confédération: premières expériences, évaluation
– Programme de consolidation 2010
– Négociations salariales des partenaires sociaux avec le président de la Confédération Hans-Rudolf Merz du 16 novembre 2009.

Les informations reçues lors de la conférence des chefs du personnel de l'administration fédérale concernaient les thèmes suivants:

– Mise en œuvre du Centre de formation de l'administration fédérale
– Dossier électronique du personnel standardisé (eDossier)
– Prévention de la corruption
– Rapports sur le plurilinguisme et l'égalité des chances
– Manuel de plurilinguisme
– Projet «PONTE – offre de passerelles pour les débutant(e)s dans leur profession»
– Instructions concernant l'attribution de moyens pour l'intégration professionnelle
– Octroi de la prime de fidélité en cas de taux d'activité différenciés
– Calcul du salaire de vacances lors de la fin des rapports de travail
– Résultats de l'étude Universum 2010
– Abonnements demi-tarif
– Examen de la santé (PUBLICA).

2.9 Domaine des EPF

Les *Ecoles polytechniques* 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.

EPF Zurich

Sur proposition de M. Ralph Eichler, président de l'EPF Zurich, le Conseil des EPF a nommé le 11 décembre 2009 M. Roland Siegwart en tant que nouveau vice-président pour la recherche et les relations économiques. Le professeur Siegwart (1959) est citoyen suisse, pionnier de la recherche en robotique mondialement connu. Il a pris ses nouvelles fonctions le 1er janvier 2010, succédant à cette fonction au professeur Peter Chen.

Laboratoire fédéral d'essai des matériaux et de recherches EMPA

Le 25 mars 2009, le Conseil fédéral a nommé M. Gian-Luca Bona (1957) en qualité de directeur du Laboratoire fédéral d'essai des matériaux et de recherches Empa. M. Bona est physicien et manager de recherche suisse, reconnu au plan international, au bénéfice de compétences en science des matériaux et des surfaces ainsi que d'un savoir-faire stratégique dans le développement et le transfert de technologies. Le professeur Bona assume ses nouvelles fonctions depuis le 1er septembre 2009, succédant au professeur Louis Schlapbach qui pris sa retraite pour raison d'âge.

EPF Lausanne

Le Conseil des EPF a nommé le 11 décembre 2009 M. le professeur Philippe Gillet (1958) en tant que nouveau vice-président pour les affaires académiques de l'EPF Lausanne et professeur ordinaire de physique. M. Gillet est un géophysicien et un géochimiste de renommée internationale. En dernier lieu, il était depuis 2007 Directeur de cabinet au ministère français de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

3. Sections et Ressorts

3.1 Section Zurich

3.1.1 Changements de personnes au sein du comité

A l'occasion de l'assemblée générale du 2 décembre 2009, les neuf membres actuels du comité ont été réélus pour deux ans. M. le professeur Jacob Gut, vice-président, a déclaré qu'il envisageait de se retirer au printemps 2010 aussi bien du comité de la section qu'en sa qualité de membre du comité central de l'ACC. Notre président, M. le professeur Eduard Kissling, désirait se décharger quelque peu, tout en se mettant à disposition pour la fonction de vice-président. A sa place, M. le professeur Ulrich Weidmann a été élu comme président. En 2010, le comité de la section Zurich se compose comme suit:

– M. le professeur, dr sc.techn. Ulrich Weidmann, président, Institut pour la planification du trafic et les systèmes de transport, EPF Zurich.
– M. le professeur dr Eduard Kissling, vice-président, Institut de géophysique, EPF Zurich.
– M. Hugo Bretscher, lic.phil., secrétaire général, EPF Zurich.
– M. Albert Fritschi, lic.oec.publ., secrétaire, Conseil des EPF, retraité.
– M. le professeur dr Jacob Gut, EPF Zurich, retraité.
– Mme Heidi Leutwyler, économiste d'entreprise diplômée HWV, cheffe de la division Finances/Controlling/Achats, EMPA Dübendorf.
– M. Giovanni Salemme, lic.rer.publ., Dep.Controller, D-AGRL, EPF Zurich.
– M. Franz Xaver Schubiger, dr sc.techn., Senior Scientist, Agroscope Zurich-Reckenholz.
– M. Ueli Stahel, Musée national suisse, retraité.

3.1.2 Dispositions légales afférentes au personnel du domaine des EPF

Le 3 avril 2009, nous avons déposé la prise de position de l'ACC pour la révision partielle de l'Ordonnance sur le corps professoral des EPF. Nous y avons plaidé en particulier pour que l'on fasse preuve de mesure face à l'augmentation planifiée de l'indemnité incitative (destinée à attirer et à garder d'éminents professeurs – «Gewinnungszulage») et d'autres indemnités également prévues. Sur la base de réactions critiques dans le cadre de la procédure de consultation, ce projet de révision a été retiré par le Conseil des EPF.

3.1.3 Révision partielle du règlement d'organisation de la section Zurich

Le règlement d'organisation actualisé de la section a été accepté par l'assemblée générale du 2 décembre 2009. Il a été approuvé ensuite le 22 février 2010 par le comité central de l'ACC.

3.1.4 Mesures salariales 2010 dans le domaine des EPF

Au cours de ces dernières années, les mesures salariales du Conseil des EPF s'alignèrent fortement sur celles de la Confédération (voir chiffre 2.4 des présentes Communications ACC). Les mesures salariales pour les cadres constituent une exception. En effet, l'augmentation de salaire octroyée par la Confédération de 2,5, respectivement 5 % pour les cadres à partir du 1er janvier 2009 n'a malheureusement pas été reprise jusqu'à aujourd'hui. Les requêtes correspondantes de l'ACC pour 2009 et 2010 n'ont rencontré aucun écho.

3.1.5 Caisse de prévoyance Domaine des EPF dans l'institution collective PUBLICA

L'organe paritaire de la Caisse de prévoyance Domaine des EPF a décidé de renoncer pour le moment à une baisse de la prime de risque. Ainsi, aucun moyen financier n'a été libéré en tant que mesure d'allégement pour les employé(e)s de plus de 45 ans dans le versement de leurs cotisations à la caisse de pensions. Ainsi, le domaine des EPF suit une autre voie que celle choisie par l'administration fédérale (voir chiffre 2.2.3).

3.1.6 Nouveau système salarial et politique des cadres pour l'EPFZ

L'acceptation du nouveau système salarial, en particulier la mise en place du système salarial à la prestation, est contestée par les cadres et les professeurs de l'EPFZ. Le comité a décidé de mettre sur pied un groupe de travail qui expose la problématique et met en évidence des propositions d'amélioration dans le cadre d'une politique des cadres exhaustive. On prévoit de faire des propositions à la direction de l'EPFZ dans le courant de l'été 2010.

3.1.7 Manifestations 2009 de la section Zurich

La traditionnelle rencontre des membres a eu lieu le 24 juin 2009. Après une introduction au projet Science City de l'EPFZ sur le Hönggerberg, des visites se déroulèrent à l'Information Science Laboratory et au nouveau Sport Center. La rencontre des *personnes de liaison* s'est tenue le 22 septembre 2009 à l'Agroscope Institut de recherche de Reckenholz-Täniken à Zürich-Affoltern. Le 6 octobre 2009, quelques membres du comité directeur de l'ACC ont pu visiter les installations de Science City.

L'assemblée générale du 2 décembre 2009 s'est déroulée au restaurant du studio de télévision Leutschenbach. Auparavant, les participant(e)s ont visité le studio de télévision (avec le téléjournal en direct).

3.1.8 Autres activités de la section

Le 12 mai 2009, M. Piero Cereghetti, chef du personnel de l'EPF Zurich, a été réélu par l'assemblée des délégués PUBLICA en qualité de membre de la commission de la caisse PUBLICA pour une période administrative de quatre ans.

Les plans du conseiller fédéral Pascal Couchepin voulant rebaptiser les deux EPF de Zurich et Lausanne en un «Swiss Institute of Technology – SIT» n'ont pas manqué de provoquer de l'inquiétude.

Au contraire de l'EPF Zurich et des Instituts de recherche, le nouveau système salarial comprenant des plages de salaire (NSS), applicable à l'ensemble du domaine des EPF, n'a pas été introduit jusqu'à aujourd'hui à l'EPF Lausanne. Le Conseil des EPF a donné maintenant pour mandat à l'EPFL de présenter une proposition dans le courant de l'année 2010.

La section mettra sur pied une action de recrutement au courant du deuxième trimestre 2010.

3.1.9 Musée national suisse (jusqu'ici: Musées nationaux)

Le 1er janvier 2010, la nouvelle Loi fédérale sur les musées et les collections de la Confédération (LMC) est entrée en vigueur. Désormais, l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) ne s'applique plus au Musée national suisse qui recevra son propre règlement du personnel. Il s'agit encore de préparer également la création d'une commission du personnel du Musée national suisse en propre.

3.2. Section Cadres militaires de carrière

Ambiance au sein des cadres militaires de carrière

L'entrée en fonction du nouveau chef du DDPS, ses actes de présence et explications ont conduit à un apaisement et à une consolidation de l'ambiance régnant parmi le personnel militaire de carrière. La bonne collaboration entre le chef du DDPS et le chef de l'armée ont encouragé un climat qui se développe de façon positive.

Malheureusement, ces petits progrès sont toujours troublés par la remise en question des conventions de travail en vigueur. Cela conduit à des inquiétudes inutiles et perturbe les rapports entre l'employeur et les employés. Je rappellerai ici l'annonce de nouvelles modifications en ce qui concerne l'assurance militaire ou ce qui est tout à fait d'actualité, en l'occurrence la demande de réexamen des réglementations sur la préretraite. De nombreuses réactions émanèrent des cadres militaires de carrière.

Les cadres militaires de carrière se font de sérieux soucis quant aux domaines budget de l'armée, remplacement partiel des avions de combat Tiger, logistique, informatique et beaucoup d'autres. Tout cela pèse sur l'ambiance qui règne au sein des cadres. Il est d'autant plus réjouissant de constater que la plus grande partie de ces derniers n'a pas baissé les bras dans son engagement au profit de notre armée.

Affaires traitées par le comité en 2009/10

Au cours de la dernière année sous rapport, l'ensemble du comité a tenu quatre séances d'une demi-journée. En alternance avec ce dernier, le comité directeur s'est occupé des affaires à traiter. On peut qualifier l'exercice 09/10 de plus paisible que les précédents. Le comité a traité plusieurs révisions d'ordonnances, tout en devant prendre position à leur propos.

Pourtant, ce qui nous a donné le plus de fil à retordre ont été des projets tels que la modification de l'assurance militaire ou les attaques contre les réglementations de préretraite. Notre assemblée annuelle a requis également une grande attention. A cette occasion, le chef du DDPS, le conseiller fédéral Ueli Maurer, le commandant des Forces aériennes, le colonel commandant de corps Markus Gygax et le chef de la Base d'aide au commandement (BAC), le colonel divisionnaire Kurt Nydegger, nous ont honorés de leur présence.

Recrutement de membres pour la section Cadres militaires de carrière

A la fin du mois de février 2010, notre effectif total actuel était de 651 membres, dont 436 actifs et 215 retraités. En principe, cette proportion de 2/3 d'actifs pour ⅓ de retraités se maintient depuis un certain temps déjà. Toutefois, le comité n'est pas satisfait de l'augmentation en nouveaux membres.

En automne 2009, notre président a pu pour la première fois donner des informations sur notre association à l'ensemble des trois cours de la MILAK (Académie militaire) à Reppischtal. Par la suite, nous avons gagné quelques nouveaux membres à notre cause. Les rabais et faveurs qu'une affiliation apporte au membre individuel rapportent plus que la seule cotisation de membre. Je rappellerai ici uniquement les avantages des assurances complémentaires de la CPT pour toute la famille et les conditions préférentielles auprès de Zurich Connect (ex Zuritel) pour les assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée. Notre objectif doit être de devenir une section à l'effectif étoffé dans le cadre de l'ACC.

Perspectives

Au cours de la session d'hiver 2009 du Parlement, on a demandé, au sein du Conseil national, que les *réglementations de préretraite* soient réexaminées. La

fraction de l'Union démocratique du centre a déposé une interpellation dans laquelle elle pose des questions sur les coûts de ces réglementations.

Il s'agit en l'occurrence d'un processus parlementaire habituel qui ne donne lieu à aucune critique. Il en est cependant résulté des comptes rendus subjectifs dans les médias sur les «rentes de luxe» et les «privilèges aux frais des contribuables». Il s'agit de l'indemnisation des heures supplémentaires innombrables, des horaires de travail irréguliers et du service le week-end pendant des décennies. C'est une tâche de l'employeur Confédération. Il faut peser là le pour et le contre de l'octroi d'une compensation annuelle ou d'une indemnisation au terme de la vie professionnelle. Ces questions continueront d'occuper le comité au cours du prochain exercice.

Lors de la Journée des cadres du 18 janvier 2010, le chef du DDPS, le conseiller fédéral Ueli Maurer, a réuni ses cadres dans des lieux chargés d'histoire près de Neuenegg. Là, le 21 juin 1339, Rudolf von Erlach rassembla une armée afin de partir au combat contre les Bourguignons et les Habsbourg, pourtant supérieurs en nombre. Comme nous le savons, la bataille fut gagnée.

Il est possible que le chef du DDPS escompte aussi remporter une quelconque victoire dans ses combats et batailles au profit de notre armée. Il combat en effet sur plusieurs fronts, comme relevé plus haut: budget de l'armée, remplacement partiel de l'avion de combat Tiger, logistique, informatique et bien d'autres choses. Nous lui souhaitons beaucoup de succès!

3.3 Section Association des instructrices et instructeurs de l'OFPP

Au cours de l'exercice 2009, l'effectif des membres de l'Association des instructrices et des instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) a augmenté une fois de plus. Il faut se réjouir également du fait que des discussions constructives et empreintes de fair-play se sont déroulées à tous les niveaux.

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.
- Six séances du comité AIOFPP.
- Engagement 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 élargis-

sent les connaissances, tout en mettant également mieux en relation les collaboratrices et collaborateurs de la place de Berne.
– Les entretiens avec les instances supérieures se sont déroulés dans un esprit constructif. Le travail du comité de l'AIOFPP est apprécié. Il a été possible de faire passer nos desiderata. Quelques points ont pu être concrétisés.
– Toutes les demandes n'ont pas pu être liquidées à la satisfaction de nos membres. Une réglementation correcte des frais pour l'équipe des instructeurs à Schwarzenburg est en suspens. Le comité suit cette affaire avec intérêt.
– Nous recherchons trois nouveaux membres du comité, engagés et motivés, pour l'assemblée générale 2011.

Perspectives

– A notre avis, le projet Engagement et planification du personnel doit être amélioré au cours de l'année 2011. La responsabilité pour la mise en oeuvre se trouve auprès de la direction du ressort de la formation. Les points suivants pourraient être améliorés:
  – Concrétisation des travaux de première priorité.
  – Occupation uniforme des instructrices et instructeurs (engagements dans les cours, engagement dans des projets).
  – Moins d'heures supplémentaires, meilleures possibilités de diminuer plus rapidement les heures supplémentaires.
  – Davantage de temps pour la famille, des hobbys ou des activités de société.
  – Moins de stress à la place de travail.
  – Amélioration de la satisfaction à la place de travail.
– Davantage de feed-back de la part de nos membres concernant les attentes envers le comité de l'AIOFPP et les mandats à lui donner.

A la fin du mois de juillet 2010, notre premier président d'association (fondation de cette dernière en 1988), chef actuel du ressort de la formation, Monsieur Urs Hösli, prendra sa retraite.

Le comité remercie M. Urs Hösli pour sa précieuse collaboration durant de longues années, marquée du sceau de l'engagement. Avec lui, les entretiens étaient toujours constructifs. Il s'est engagé fortement pour les intérêts des instructrices et des instructeurs. Nous souhaitons le meilleur à M. Urs Hösli pour son avenir.

Une première discussion a déjà eu lieu avec le nouveau chef du ressort de la formation, Monsieur Urs Schneiter. Il attache de l'importance à une collaboration constructive et ouverte. Nous souhaitons également à M. Urs Schneiter un bon début dans sa nouvelle fonction de chef du ressort de la formation et nous nous réjouissons d'ores et déjà pour la collaboration constructive qu'il prône.

En 2010 aussi, le comité de l'AIOFPP est conscient de ses responsabilités. Afin de bien les assumer, il a besoin d'indications et de précisions concrètes ou de mandats de la base, donc des membres.

3.4 Section Officiers des gardes-frontière

Activité du comité

L'année dernière, le comité de la section s'est réuni périodiquement et s'est investi dans les dossiers principaux suivants:

Formation 2010 et introduction du nouveau système d'évaluation du personnel

La formation du personnel garde-frontière va subir de profonds changements en 2010. Un système modulaire a été mis en place et est destiné à remplacer l'ancienne conception; la formation sera ainsi mieux adaptée à l'évolution des missions du Corps des gardes-frontière. Ces changements seront sans incidence sur la classification.

La transposition des changements intervenus dans le processus d'évaluation du personnel a été assez chaotique; l'origine de cette situation inconfortable est sans doute liée à l'insuffisance des mesures d'accompagnement décidées par le directoire de l'administration fédérale des douanes. Nous sommes toutefois confiants pour l'exercice 2010.

Classification des officiers gardes-frontière

Consécutivement à la décision de l'OFPER de relever d'une classe de salaire la classification des commandants de région, le Directeur général des douanes a décidé d'étendre cette mesure à l'ensemble du collège des officiers, mettant du même coup fin à une revendication formulée depuis de nombreuses années par l'association des officiers gardes-frontière.

Relations avec le Directeur et le Chef du Corps des gardes-frontière

Les relations avec les décideurs de notre administration peuvent être qualifiées de très bonnes. Nous sommes conscients que nous bénéficions d'un accès privilégié; nous entendons d'ailleurs tout mettre en œuvre pour que cela dure et que nos rapports restent amicaux et empreints de respect mutuel.

Statuts de l'association

Les statuts de notre association ont subi un lifting et ils ont été adaptés à l'évolution du Corps des gardes-frontière. Le principal changement réside dans le fait que désormais seuls les officiers gardes-frontière en fonction peuvent faire partie de l'association; dès la préretraite, les officiers peuvent toutefois rester membres passifs de l'association.

Membres / finances

Nous avons perdu de nombreux membres en 2009, ceci principalement en raison du départ à la préretraite de plusieurs officiers et de la modification des statuts. Cependant, grâce aux efforts soutenus de recrutement du comité, l'effectif de notre association a légèrement augmenté. Nous entendons poursuivre nos efforts afin de convaincre encore quelques officiers indécis de rejoindre les rangs de l'association. Quant aux finances, elles demeurent saines.

3.5 Section EPFL

Une organisation qui a sa place à l'EPFL

La section, créée à l'EPFL le 24 janvier 2007, a rapidement trouvé sa place parmi les instances participatives de l'EPFL. Son président participe aux entretiens de la direction de l'EPFL avec les partenaires sociaux (à l'EPFL il s'agit à côté de l'ACC-EPFL de la section EPFL de l'APC), rencontre le président sur des questions spécifiques et s'entretient régulièrement avec le chef des ressources humaines, M. René Bugnion, notamment sur les salaires. Le comité a aussi des échanges fréquents et fructueux avec les autres associations des corps et avec l'Assemblée d'école.

Ont fait partie du comité en 2009: Philippe Thalmann (président), professeur d'économie; Pierre-André Haldi, adjoint scientifique à la Chaire de gestion des systèmes énergétiques; Xavier Llobet (secrétaire), adjoint scientifique CRPP, Jean-François Person (vice-président), responsable du domaine immobilier et infrastructures, et Serge Vaudenay (trésorier), professeur de sécurité et cryptographie.

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, la collaboration entre eux et les contacts personnels. Il renseigne régulièrement le personnel de l'EPFL, soit par l'envoi large de courriels, soit via son site web (acc.epfl.ch).

Activités en 2009

Le comité a tenu trois séances, dont les thèmes principaux ont été:

1) les augmentations de salaire pour le personnel hors nouveau système salarial; elles sont fixées par la Direction de l'EPFL, suite à une négociation avec les partenaires sociaux; la première de ces négociations a eu lieu le 21 décembre 2009 et a conduit à des résultats satisfaisants du point de vue de l'ACC-EPFL.
2) La consultation sur la révision partielle de l'Ordonnance sur le corps professoral des EPF; cette révision n'a, semble-t-il, pas encore abouti.
3) Le plan de mobilité à l'EPFL, présenté au comité par M. Sébastien Oesch.

Le président de la section participe aux séances du comité central de l'ACC environ tous les deux mois et entretient des échanges fréquents avec la section zurichoise. Il a également participé à 6 séances de présentation des associations de l'EPFL aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs de l'EPFL. Enfin, le comité a lancé à la fin de l'année, avec l'appui de l'ACC centrale, une vaste campagne de recrutement auprès de tout le personnel de l'EPFL susceptible d'adhérer à l'ACC.

Les membres de la section se recrutent dans les trois groupes de l'Ecole: environ 40 % corps administratif et technique, 40% corps enseignant et 20% corps intermédiaire.

Assemblée générale du 5 mars 2009

La section EPFL a réuni ses membres lors de l'assemblée générale honorée par la présence d'Albert Fritschi et Erwin Steuri du comité central. Elle a été suivie par un exposé préparé par Mme Susanne Haury, responsable des placements de Publica, sur la politique de placement et sa performance en 2008. Le débat, très animé et bien suivi par plus de 100 personnes, membres ou non de l'ACC, a été clôt par un apéritif.

3.6 Ressort seniors

Sous le thème «*Les seniors sont importants pour nous*», l'APC a établi au cours de l'année écoulée un programme pour seniors, nouveau pour cette catégorie de membres.

L'intérêt pour les manifestations proposées fut très soutenu. La première sortie «Visite du Palais fédéral» affichait complet après quelques jours déjà. De ce fait et dans un court laps de temps, cette visite a été renouvelée. Une fois de plus, toutes les inscriptions n'ont pas pu être prises en considération. Une nouvelle visite du Palais fédéral sera dès lors organisée dans le courant de l'année 2010.

Les deux visites du studio de télévision SF Leutschenbach au mois de décembre à Zurich ont suscité également un vif intérêt. Tous les participant(e)s ont été impressionnés par ce «tour du propriétaire». Cela a démontré que le célèbre «Coup d'oeil en coulisses» renferme quelque chose de particulier, tout en rencontrant un grand écho auprès des visiteuses et des visiteurs.

L'encadré en couleurs pour les seniors dans les Communications ACC a fait ses preuves. De ce fait, les informations et les invitations à des manifestations peuvent être présentées de manière claire et visible.

A chaque fois, la ou le partenaire a aussi été invité aux manifestations, ce qui a été fort apprécié. De nouveaux contacts ont été noués et des discussions enrichissantes, conduites.

Sur la base de leur activité antérieure, quelques seniors se sont déjà déclarés prêts à mettre sur pied d'autres manifestations. De telles contributions – préparées avec beaucoup de soin et de cœur – sont dès lors au bénéfice d'une note très personnelle.

Beaucoup de contacts personnels démontrent qu'un programme pour les seniors, largement diversifié et réparti sur les diverses régions de la Suisse, correspond à un véritable besoin. Les apéritifs organisés à l'issue des diverses manifestations ont été également fort prisés.

4. Assemblée des membres, comité central et administration

4.1 Assemblée des membres 2009

La 60ème assemblée des membres de l'ACC s'est déroulée le 6 mai 2009 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'oratrice du jour, Madame Barbara Schaerer, directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER), qui tint un exposé sur la politique des cadres de la Confédération.

Le rapport de gestion 2008 a été approuvé à l'unanimité par l'assemblée des membres, tout comme les comptes 2008 et le budget 2009. Décharge en a été donnée au comité central.

M. l'ambassadeur Didier Pfirter, représentant du DFAE au comité central, a été appelé par le Conseil fédéral pour occuper un poste au service extérieur. A sa place, M. l'ambassadeur Markus Börlin, DFAE, a été élu en qualité de nouveau membre au sein du comité central.

Après l'approbation du programme d'activités 2009, le président central 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 cinq séances, le comité directeur et les représentant(e)s des sections ont donné des informations au comité central (CC) sur les affaires les plus importantes en cours. Les thèmes spécifiques, d'une importance particulière, étaient constitués par les modifications dans le contrat d'affiliation pour la caisse de prévoyance Confédération et dans ses composantes de PUBLICA, la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) mise sur les rails par le Conseil fédéral, la mise en œuvre du plan de mesures dans le cadre de la stratégie de l'ACC ainsi que 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 encore trois séances de travail afférentes à la stratégie de l'ACC et d'autres manifestations où l'association 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.

La fonction vacante de secrétaire général a été assumée ad intérim par le rédacteur et conseil juridique, M. Christian Furrer. Le 1er juillet, M. Richard Zollinger, jusqu'alors membre invité du CC, a repris la fonction de caissier central de M. Erwin Steuri. Ce dernier est désormais «Délégué des seniors». Le suppléant du représentant du DFAE au CC, M. Ernst Steinmann, a été nommé au début du mois de septembre en qualité de consul général à Saint-Pétersbourg. Etant donné la restructuration en cours au DFAE, sa succession en qualité de suppléant du DFAE n'a pas encore pu être réglée.

M. le professeur Jakob Gut, membre de longue date du CC pour la section Zurich, a déclaré qu'il entendait se retirer lors de l'assemblée des membres 2010. L'élection de son successeur interviendra à cette occasion. Nos efforts pour que tous les départements soient si possible représentés au CC portent leurs fruits. En effet, lors de l'assemblée des membres à venir, deux propositions pourront être soumises pour l'accueil de membres compétents au CC.

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

Plusieurs membres ont reçu des conseils de la part du comité directeur pour des affaires individuelles ressortant de leurs rapports de travail. Dans la plupart des cas, il s'agissait de projets de restructurations dans l'organisation de l'administration fédérale ainsi que d'évaluations des prestations.

La reprise de la conduite de l'office gérant par la secrétaire générale suppléante fait ses preuves. D'une part, le déroulement du travail s'en trouve abrégé et, d'autre part, il est possible d'économiser sur les coûts. La marche des affaires entre notre point de contact à Olten et l'office gérant fonctionne également et cela sans aucune difficulté.

M. Pierre Savary s'est occupé avec compétence et diligence de la traduction en langue française des «Communications ACC», de la documentation afférente au recrutement et de mandats à court terme.

5. Finances

Comptes annuels (CA) 2009 et budget (B) 2010	CA 2009	B 2010
Recettes		
Cotisations des membres	155'214.30	162'000.00
Produit des prestations de services	90'732.80	92'000.00
Produit des intérêts	735.60	1'000.00
Total des recettes	*246'682.70*	*255'000.00*
Dépenses		
Dépenses de personnel	124'326.30	125'000.00
Assemblée des membres	8'944.30	8'000.00
Séances comité directeur (CD) et comité central(CC)	4'699.70	4'000.00
Section EPFL	711.00	2'000.00
Section Zurich	5'473.10	7'000.00
Cadres avec carrière particulière (DFAE)		2'000.00
Jeunes cadres		5'000.00
Seniors	6'288.95	6'000.00
Relations nationales	133.10	500.00
Relations internationales	2'096.75	2'000.00
Callcenter	6'402.90	2'000.00
Matériel de bureau, imprimés, copies	4'148.10	4'000.00
Local de bureau, appareils, mobilier	8'400.00	9'000.00
Frais de communication		1'000.00
Ports	14'956.04	13'000.00
Frais de comptabilité & Révision	3'703.30	3'500.00
Recrutement	27'382.70	6'000.00
Communications ACC (frais d'impression)	46'256.95	45'000.00
Services aux membres	336.00	500.00
Projets	16'322.92	
Frais de voyage	7'331.90	5'000.00
Frais de représentation, indemnités		500.00
Dépenses diverses	742.25	1'000.00
Impôts	18.05	500.00
Charge extraordinaire		
Total des dépenses	*288'674.31*	*252'500.00*

Actifs au 31 décembre 2009

PosteFinance	57'304.12	
Banque cantonale bernoise	77'642.93	
Liquidités	*134'947.05*	
Avoir impôt anticipé	257.45	
Actifs transitoires	19'070.90	
Créances	19'328.35	
Total des actifs	*154'275.40*	

Passifs au 31 décembre 2009

Créditeurs	24'783.20	
Passifs transitoires	5'200.00	
Capital tiers	29'983.20	
Fortune de l'association	166'283.81	
Perte (budgétée Fr. 31'000.–)	-41'991.61	2'500.00
Capital propre (fortune de l'association)	124'292.20	
Total des passifs	*196'267.01*	
Effectif des membres au 1er janvier 2009:	3'828	
Effectif des membres au 31 décembre 2009:	3'752	

6. Prestations de services

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

Caisse maladie CPT

L'ACC a conclu un contrat collectif avec la CPT assurances SA (CPT). Quelque 3'500 affiliés à l'ACC, membres de leur famille inclus, ont adhéré jusqu'à aujourd'hui à ce 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. Le nombre global de polices d'assurance est actuellement de 1'193.

7. Recrutement

Vers la fin de l'année 2009, nous avons démarré une grande campagne de recrutement. Depuis lors et jusqu'à la fin janvier 2010, 140 nouveaux membres ont adhéré à notre association. Nous espérons que nous enregistrerons encore davantage d'entrées, car le recrutement se poursuivra également en 2010.

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.

Le plaisir du logement sans la frustration: l'assurance responsabilité civile privée vous donne la solution

Vous avez enfin trouvé un nouveau logement. Un logement de rêve. C'est votre coup de cœur. Et un locataire a déjà accepté de vous succéder dans le logement que vous habitiez jusqu'alors. Le bonheur est parfait. En êtes-vous si sûr?

Ce serait oublier ces fâcheux dommages de locataire commis dans votre ancien logement. Vous y avez bien sûr vécu avec votre famille pendant huit ans, «vécu» au sens propre. Oui, vous avez toujours été soigneux. Mais un jour, vous avez laissé tomber votre flacon de parfum dans le lavabo. Dans le séjour, les entailles dans le parquet ne passent pas inaperçues. Et votre fille, très douée en dessin et peinture, s'est essayée sur le mur de sa chambre d'enfant.

Etes-vous assuré contre ces dommages de locataire? Ou en êtes-vous seul responsable? Le bailleur a-t-il le droit, le cas échéant, de vous facturer ces dommages?

Voici ce qui s'applique en principe: en tant que locataire, vous payez le loyer pour un usage normal du logement. Les phénomènes d'usure qui résultent de cet usage normal ne vous sont pas imputables. En revanche, vous répondez des dommages dus à un usage inapproprié, abusif ou peu soigneux. On peut citer, à titre d'exemple, les murs peints, crayonnés ou coloriés de la chambre des enfants, une fissure dans le lavabo ou une rayure profonde dans le parquet. Dans ces cas, les dommages peuvent être facturés au locataire.

Et cela peut vite vous coûter assez cher.

Vérifiez que vous avez bien conclu une assurance responsabilité civile privée. C'est en effet l'assurance responsabilité civile privée qui répond par exemple des dommages que vous avez subis dans votre logement par manque d'attention ou par négligence. Et un mur peint, crayonné ou colorié, une fissure dans un lavabo et une rayure dans un parquet font partie de ces dommages.

Zurich Connect vous propose une assurance principale responsabilité civile privée avec couverture familiale et dommages de locataire inclus à partir de CHF 105.–. Pour que les dommages de locataire commis ne gâchent pas votre joie d'avoir emménagé dans votre nouveau logement.

Zurich Connect – L'assurance en ligne leader

Zurich Connect, assurance en ligne leader en Suisse, offre des prestations d'assurance étendues et un excellent service des sinistres à des prix attractifs. Un partenariat prospère de longue date unit Zurich Connect à l'Association des cadres de la Confédération (ACC). En tant que membre de l'ACC, vous bénéficiez de conditions spéciales et, à ce titre, de primes encore plus avantageuses.

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

Identification: vkb-acc
Code d'accès: cadres

Ou vous pouvez demander une offre sans engagement en appelant le numéro de téléphone exclusivement réservé aux membres de l'ACC, le 0848 807 810. Le centre clientèle de Zurich Connect est ouvert en continu du lundi au vendredi de 8 heures à 17 heures 30.