Comité central 2006/2007

Comité directeur:

Président central	Peter Büttiker, avocat, DDPS
Vice-président	Martin Bolliger, ing. dipl. ETH, DETEC
Secrétaire général	Peter Ritschard, retraité, CFF
Caissier central	Erwin Steuri, DDPS
Rédacteur	Christian Furrer, dr en droit, retraité, DETEC
Membre invité	Albert Fritschi, retraité, Conseil des EPF

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI	
Pius Berni, DFF	
Beat Jung, avocat, retraité, DFF	
Paul Neuenschwander, DDPS	
Jacob Gut, prof., dr. sc. techn., retraité, EPFZ	Zürich
Waldemar Eymann, div. à d., retraité, DDPS	Officiers de carrière
Hildegard Weber, DDPS	AIOFPC *)
Markus Hubeli, DFF	OGF
Peter Glättli, ing. dipl. EPF, Swisscom	CASC *)
Alois Kissling, retraité, Swisscom	CASC *)
Ueli Linsi, lic.iur., CFF	ACTP *)

*) AIOFPC: Association des instructrices et instructeurs de l'OF de la protection de la population
CASC: Cader Association of Swisscom
ACTP: Association des cadres des transports publics (association associée)

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), 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 www.vkb-acc.ch

Mutations *Adhésions, changements d'adresse, mises à la retraite, etc.*
Démissions 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, Züritel, etc.).

Annonce à office@vkb-acc.ch ou
ACC, case postale, 3000 Berne 7

Renseignements *en général, prestations de services*
Office gérant, Susanna Bolliger
Tél. 031 921 68 26 (9 – 11 heures) /
Fax 031 921 68 48
office@vkb-acc.ch

Membres du comité directeur et du comité central (page 1) :
prénom.nom@vkb-acc.ch

Agents de liaison ACC dans l'administration générale de la Confédération et à l'EPF de Lausanne :

Pulver Jürg	DFJP-fedpol	juerg.pulver@fedpol.admin.ch
Huguenin Hervé	DDPS-armasuisse	herve.huguenin@armasuisse.ch
Isler Rolf	DDPS-armasuisse	rolf.isler@armasuisse.ch
Moll Heinz	DDPS	heinz.moll@vtg.admin.ch
Beyeler Martin	DFF-CDF	martin.beyeler@efk.admin.ch
Lehmann Hans-Jörg	DFE-OFAG	hans-joerg.lehmann@blw.admin.ch
Beer Markus	DETEC-GS	markus.beer@gs-uvek.admin.ch
Lehmann Daniel	DETEC-OFEV	daniel.lehmann@bafu.admin.ch
Thalmann Philippe	EPF Lausanne	philippe.thalmann@epfl.ch

Dans ce numéro

	Page
Politique du personnel à un tournant	6
Mesures salariales 2007	7
PUBLICA: révision de la Loi sur la caisse de pensions	8
PUBLICA: dispositions d'exécution afférentes à la loi	15
Caisses de pensions en période de vaches maigres	16
Droit du personnel de la Confédération. Obstacles à la mobilité	17
«Evasion» de la Loi sur le personnel de la Confédération	18
Personnel militaire de carrière	20
DDPS: mise en œuvre d'Armée XXI dans le domaine de l'instruction	21
DDPS: les attachés de défense sont nécessaires	23
Manque de personnel auprès du Corps des gardes-frontière	24
Réformes dans l'administration et l'armée	25
L'aurore pointe à l'horizon pour les finances fédérales	25
Evolution des dettes des collectivités publiques	26
Externalisation et gestion de tâches de la Confédération	28
Entreprises de la Confédération	30
Interventions parlementaires	31
Varia	36
L'ACC en bref	37
Züritel: Assurance responsabilité civile véhicule à moteur	40

La politique du personnel à un tournant

L'économie suisse tourne à plein régime. De ce fait et après une longue période de déficits, les finances fédérales se portent également mieux. Le renchérissement est faible et les intérêts bas. Le moment n'a jamais été aussi propice et cela depuis longtemps pour l'octroi de salaires réels plus élevés. Et pourtant, si l'on mesure cela à l'aune du budget de la Confédération, les mesures d'économies, l'expectative et la réticence dominent toujours la politique du personnel de cette dernière.

La part des charges de personnel dans les dépenses globales est encore de 8,3 pour cent dans le budget 2007, tout en ayant à nouveau diminué par rapport au budget 2006 (8,5 %). La baisse des effectifs (2006 : 32'340) amorcée en 2004 se poursuit et, selon le plan financier, va perdurer jusqu'en 2010. En outre, les mesures d'économies et les projets de réforme de l'administration continuent de courir. Sous peu, ils vont toucher également les services du personnel qui ont contribué depuis des années à la suppression des postes de travail, de manière déterminante et en collaboration avec la ligne.

Jusqu'ici, la Confédération a déjà largement procédé à ses suppressions de postes par le biais des mises à la retraite anticipées de ses collaboratrices et collaborateurs les plus âgés. Cependant, l'âge moyen du personnel fédéral s'élève et plafonne aujourd'hui à 43 ans. Cela signifie qu'une migration des employé(e)s de moins de 40 ans existe bel et bien et cela depuis des années.

Certes, l'effectif du personnel diminue ; toutefois, on enregistre un besoin accru en forces de travail très qualifiées. On exige toujours plus d'un nombre moindre d'employé(e)s ! Du fait de l'évolution démographique, il est plus difficile d'engager des collaboratrices et collaborateurs jeunes et bien formés ; l'offre en forces aptes à prendre la relève recule. Aujourd'hui déjà, la Confédération a de la peine à s'attacher du personnel jeune et bien formé … et à le fidéliser à long terme par des postes de travail stables. Ces réflexions ne sont pas nouvelles. Seulement voilà, jusqu'à aujourd'hui et dans le cadre de la politique d'économies pratiquée, on les a purement et simplement escamotées!

Depuis le 9 décembre 2005, on est en possession des résultats de l'étude comparative sur les salaires et de l'étude comparative sur les caisses de pensions, mandatées par le Département fédéral des finances (DFF). Elles démontrent que le niveau des salaires dans l'administration fédérale a diminué par rapport à l'économie privée et que les prestations de la caisse de pensions Publica soutiennent à peine la comparaison sur le marché. Lors de l'enquête 2005 à laquelle on avait procédé auprès du personnel de la Confédération, on avait constaté une détérioration de la satisfaction au travail et une augmentation de la résignation.

A-t-on pris depuis lors des mesures ciblées afin de maintenir à un niveau concurrentiel les conditions d'emploi dans l'administration fédérale?

Lors des entretiens salariaux du 4 septembre 2006 avec les associations et syndicats du personnel, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, chef du Département fédéral des finances (DFF), envisageait l'octroi au personnel de la Confédération de la pleine compensation du renchérissement, soit 1,2 pour cent, ainsi que le versement d'une allocation unique non assurée de 1,9 pour cent. A la revendication portant sur une augmentation des salaires réels, il a répondu par la constatation que le budget de la Confédération 2007 ne laissait aucune marge de manœuvre pour des augmentations du salaire réel. Et pourtant, face à un excédent de 918 millions de francs, ladite augmentation n'est pas prévue ! En outre, le projet de révision de la Loi sur la caisse de pensions est traité au Parlement comme s'il n'y avait jamais eu d'études sur les comparaisons salariales et les caisses de pensions!

Avec l'annonce d'un nouveau système salarial qui devra être structuré plus fortement en fonction des prestations, cela n'est pas réalisé. En effet, un nouveau système salarial ne saurait être efficace avant le 1er janvier 2008. Si l'administration fédérale continue à ne pas prendre les mesures adéquates, la Confédération, en sa qualité d'employeur, pourrait se voir distancée tôt ou tard sur le marché de l'emploi dans ses efforts en matière de recrutement!

Mesures salariales 2007

Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz et les associations/syndicats du personnel de la Confédération se sont rencontrés pour un entretien le 4 septembre 2006. Etaient représentées, cette fois-ci, les instances dirigeantes de garaNto, de l'APC, transfair, swissPersona, de l'ACC et du sssp/vpod. Malgré des divergences d'opinion, la rencontre s'est déroulée dans une atmosphère positive et constructive.

Les discussions ont porté principalement sur les mesures salariales pour 2007. Le personnel fédéral en activité recevra probablement une pleine compensation du renchérissement de 1,2 % ainsi qu'une allocation unique non assurée correspondant à 1,9 % du salaire annuel brut.

Ces mesures permettront de prolonger la validité du paquet de mesures convenu en été 2004 au sujet de l'évolution salariale et de la prévoyance professionnelle.

Cette prolongation s'avère nécessaire en raison du report de l'entrée en vigueur de la révision de la Loi fédérale sur la caisse de pensions de la Confédération Publica (Loi Publica). L'ensemble des mesures reposait en effet sur l'hypothèse selon laquelle cette révision de la loi entrerait en vigueur le 1er janvier 2007.

Au mois de décembre 2006, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz négociera avec les associations/syndicats du personnel les mesures salariales concrètes pour 2007, après avoir pris connaissance des moyens financiers octroyés par le Parlement. La thématique de l'évolution salariale à long terme (augmentation des salaires en termes réels), abordée également par les associations/syndicats du personnel, sera discutée ultérieurement et de façon séparée. Dans un premier temps, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz portera les revendications des organisations du personnel à la connaissance du Conseil fédéral. *Ajoutons encore que le budget 2007 n'offre pas de marge de manœuvre en matière d'augmentations du salaire réel.*

Remarques de l'ACC

Pour la première fois depuis des années, le Département fédéral des finances (DFF) envisage l'octroi de la pleine compensation du renchérissement pour 2007, soit 1,2 pour cent, incorporée et assurée en primauté des cotisations. S'y ajoute une allocation unique non assurée de 1,9 pour cent dont le but est de compenser le renchérissement intervenu au cours des années 2004 et 2005. Ce résultat obtenu lors des discussions salariales du 4 septembre 2006 constitue un succès partiel. En effet, les attentes concernant une augmentation des salaires réels ne sont pas remplies. Une telle augmentation ne saurait être renvoyée plus longtemps aux calendes grecques. En effet, la Confédération a de plus en plus de peine à conserver des collaboratrices et collaborateurs plus jeunes et bien formés. Au cours de ces dernières années, on a vécu un exode des moins de 40 ans. Si le Conseil fédéral ne prend pas des mesures ciblées, l'administration fédérale, à moyen terme, ne pourra plus remplir les tâches qu'on exige d'elle.

PUBLICA: révision de la Loi sur la caisse de pensions

Délibérations de la commission du Conseil des Etats

La Commission des institutions politiques (CIP-E) du Conseil des Etats s'est occupée le 28 août 2006 de la révision de la Loi fédérale sur la caisse fédérale de pensions (Loi Publica). En fonction du projet, ses deux objectifs principaux étaient, d'une part, le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, système plus transparent et plus facile à gérer, et, d'autre part,

la consolidation à long terme des finances de la caisse, au moyen d'une diminution du taux d'intérêt technique. Pour atteindre ces objectifs et dépasser le blocage politique qui a paralysé le Conseil National, la commission proposa, par 8 voix contre 3 et 1 abstention, que l'on renonce à la *création d'une caisse de rentiers fermée, avec garantie de la Confédération*. En lieu et place, la Confédération devra financer pour les rentiers, par le biais d'un versement unique à la caisse de pensions Publica de 900 millions de francs environ, le complément de réserve mathématique (capital de couverture) dû à la diminution du taux d'intérêt technique.

Sur deux points, la commission avait modifié les décisions du Conseil national dans un sens plus favorable aux travailleuses et travailleurs: les cotisations patronales ne représenteront plus au minimum 9 % et au maximum 13,5 % de la masse salariale assurable, mais au minimum 11 % et au maximum 14 % de cette dernière. En outre, les assurés âgés de 45 à 55 ans, particulièrement touchés par le changement de système, paieront des cotisations réduites de 1 à 2 % pendant cinq ans.

Au vote sur l'ensemble, la commission approuva le projet par 10 voix contre 3.

Délibérations du Conseil des Etats du 26 septembre 2006

Au cours du débat d'entrée en matière, le conseiller aux Etats Pierre Gentil (PS/JU) a souligné que le projet renferme des aggravations considérables pour le personnel: augmentation de l'âge d'obtention de la rente, cotisations plus élevées et des rentes souvent plus basses que jusqu'ici. A l'avenir, la retraite anticipée à la carte deviendra pratiquement impossible. Etant donné que plus aucune proposition n'avait été déposée sur ces points de référence, on ne les aborda plus lors de la discussion de détail.

Lors du point le plus important mis en délibération, la question s'est posée de savoir comment on allait régler les risques de financement pour Publica, découlant de la grande proportion de rentières et rentiers: 10 propositions de minorité sur 16 tournaient autour de la création d'une caisse de rentiers fermée. Par 31 voix contre 8, le Conseil des Etats a suivi la majorité de sa commission et a dès lors rejeté la proposition du Conseil fédéral. Au lieu d'une garantie de la Confédération d'une durée de 15 à 20 ans, le Conseil des Etats veut faire endosser à Publica la responsabilité pour les rentiers, moyennant une mise de fonds unique de 900 millions de francs. Le Conseil des Etats a ensuite approuvé sans discussion les deux corrections proposées par la commission en faveur des travailleuses et travailleurs.

Le début de l'obligation de cotiser à la prévoyance vieillesse était également contesté. Pour des raisons de coûts, le Conseil fédéral avait proposé de fixer

ce début à 24 ans révolus. La majorité de la commission s'est prononcée pour une anticipation à 21 ans révolus. Au vu de la voix prépondérante du président, le début de l'obligation de cotiser à la prévoyance vieillesse a été fixé à 25 ans.

Au vote sur l'ensemble, la nouvelle Loi Publica a été acceptée par 25 voix contre 8. L'objet retourne au Conseil national.

Remarques de l'ACC

Le 28 août 2006, la Commission des institutions politiques (CIP-E) du Conseil des Etats avait largement suivi la ligne du Conseil fédéral. Les desiderata des associations et syndicats du personnel n'avaient trouvé aucun écho. Plus rien n'a été changé dans le projet quant aux points de référence prétéritant le personnel. La commission n'a préféré une autre solution que pour la caisse de rentiers fermée. Avec une mise de fonds unique de 900 millions de francs en faveur de Publica, la réserve mathématique (capital de couverture) se verrait immédiatement augmentée pour les rentières et rentiers. Les assurés actifs et les rentiers ne sont pas séparés.

En plénum, le Conseil des Etats a fait clairement bloc le 26 septembre 2006 derrière les propositions de sa commission. Quoique le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz se soit engagé pour la caisse de rentiers fermée, cette proposition a été rejetée nettement au Conseil des Etats. De ce fait, les chances paraissent bonnes pour voir le Conseil national souscrire au projet lors de la session d'hiver. N'oublions pas que la loi avait capoté au Conseil national lors du vote sur l'ensemble le 9 juin 2006, parce que ce dernier avait préconisé à une très faible majorité la création d'une caisse de rentiers fermée.

Après les délibérations du Conseil des Etats, le temps est venu de jeter un regard rétrospectif et d'évaluer le résultat intermédiaire. Qu'est-ce que les associations et syndicats du personnel ont-ils pu obtenir dans cette affaire depuis le mois de décembre 2003?

Grandes lignes du message du Conseil fédéral du 23 septembre 2005

La nouvelle Loi sur la caisse de pensions de la Confédération (Loi Publica) prévoit:

- Introduction de la primauté des cotisations pour la prévoyance vieillesse;
- Diminution du taux d'intérêt technique de 4,0 à 3,5 pour cent;
- Relèvement de l'âge pour le début de l'assurance de 22 à 25 ans;
- Obtention du niveau actuel des prestations d'une manière générale à 65 ans révolus;
- Départ volontaire à la retraite anticipée avec une réduction correcte de la rente au plan actuariel;

- Rente transitoire financée de manière socialement supportable;
- Création d'une caisse de rentiers fermée;
- La caisse de pensions Publica devient une institution collective.

Le nouveau concept Publica conduira au détriment des assurés à des cotisations plus élevées et, la plupart du temps, à des prestations plus faibles. Avec l'élévation du début de l'assurance à 25 ans, le niveau actuel des prestations ne pourra être atteint qu'à 65 ans. Etant donné les fortes réductions de rentes, des retraites anticipées ne sont plus guère attractives.

Promesses rompues

Le message relatif à la révision totale de la Loi Publica poursuit un double objectif: le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations, d'une part, et la consolidation financière de la caisse de pensions de la Confédération, d'autre part. Le Parlement avait demandé ce changement de primauté en mars 2000 déjà. Dans cette perspective, les associations et syndicats du personnel de la Confédération avaient convenu en date du 19 décembre 2003 des principes suivants avec le conseiller fédéral Kaspar Villiger:

- *Aucun mandat d'économies* ne doit être lié au passage de la primauté des prestations à celle des cotisations;
- Le niveau actuel des prestations doit être garanti;
- Les prestations d'assurance correspondent au *niveau de celles des entreprises de pointe* et des administrations publiques;
- Les *prestations* sont financées par les cotisations de l'employeur et celles des travailleurs ainsi que par les produits de la fortune;
- La *retraite à la carte* est possible à partir de 59 ans. Les cotisations de l'employeur et celles des travailleurs entrent dans la composition de la rente jusqu'au moment du départ. Une prestation de vieillesse comparable au niveau actuel des prestations doit être obtenue normalement avant 65 ans révolus.
- Lors d'un changement de primauté, *une mise à la retraite progressive* doit être possible sans péjoration des prestations.

Le message du Conseil fédéral du 23 septembre 2005 porte atteinte à ces principes sur toute la ligne. La déclaration d'intention commune (convention) signée à la fin de l'année 2003 n'est plus bonne qu'à être jetée à la corbeille à papier! *De ce fait, les associations et syndicats du personnel rejettent catégoriquement et à l'unanimité la nouvelle Loi Publica.*

Le 19 janvier 2005, le Conseil fédéral a fixé les bases du nouveau plan de prévoyance en primauté des cotisations et a pris connaissance des mesures

de consolidation de la caisse de pensions. Se fondant sur ces décisions préalables, le message relatif à la révision totale de la Loi Publica a été élaboré. Ni les éléments essentiels, ni les mesures de consolidation n'ont été discutés auparavant et en détail avec les associations et syndicats du personnel. *Les décisions préalables du Conseil fédéral du 19 janvier 2005 ont été prises unilatéralement.* En conséquence, le Département fédéral des finances (DFF) n'était plus disposé à revenir sur les décisions préalables. Les négociations des 11 et 24 août 2005 ont échoué. Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz a été rendu attentif à la déclaration d'intention commune de 2003. Il a admis qu'elle n'avait pas été respectée!

Publica en tant que cas d'assainissement

Le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations pourrait être effectué sans trop de dégradations importantes pour les assurés. Néanmoins, les diverses mesures de consolidation financière de la caisse de pensions de la Confédération demeurent prioritaires. Pour quelles raisons Publica est-elle devenue un cas d'assainissement, alors que son degré de couverture était de 107,6 pour cent au 1er janvier 2006 ?

Pour cela, le message du Conseil fédéral énonce trois raisons: premièrement, les départs à la retraite anticipée introduits en 1988 se sont avérés être la cause de pertes financières, car 60 à 90 millions de frais non couverts par année ont dû être pris en charge par Publica. Deuxièmement, les cotisations pour les prestations promises sont trop basses aujourd'hui, ce qui entraîne un trou financier de 30 millions de francs par année. Et, troisièmement, on ne peut plus compter à long terme et de manière constante sur un rendement de la fortune de 4 pour cent par année. C'est pourquoi, les bases de calcul doivent être rectifiées, à savoir une baisse du taux d'intérêt technique de 4 à 3,5 pour cent.

Ces raisons ont été également considérées comme plausibles par les associations et syndicats du personnel. Néanmoins, la question clef est la suivante: *qui porte la responsabilité de cette mauvaise gestion par le passé?* La direction de la caisse de pensions et le Département fédéral des finances (DFF) étaient à l'époque responsables des calculs et des questions financières de la caisse de pensions (autrefois, la Caisse fédérale d'assurance). En aucun cas, on ne saurait faire endosser la responsabilité des trous financiers de Publica au personnel de la Confédération!

De plus, il convient de relever que la Confédération a repris au 1er juin 2003 le découvert technique de la Caisse fédérale d'assurance (CFA) de 12 milliards de francs environ. Ce constat ne change pourtant rien à la situation.

Car c'était bien la Confédération qui ne s'était pas acquittée jusqu'en 2003 du payement de ses cotisations d'employeur … et cela pour un montant de 7 milliards de francs ! Par ailleurs, l'Administration fédérale des finances avait procédé dès 1999 à des placements pour le compte de la CFA, … ayant conduit jusqu'à la fin du mois de mai 2003 à des pertes de 4,9 milliards de francs. Le personnel de la Confédération ne porte là aussi aucune responsabilité pour le découvert technique élevé de la CFA.

Répartition inégale des charges

Pour couvrir les frais engendrés par les retraites anticipées à la carte et par les prestations réglementaires, une augmentation des cotisations de 3 pour cent serait nécessaire, selon le message du Conseil fédéral. Toutefois, les frais découlant de la diminution du taux d'intérêt technique pèsent bien plus lourd dans la balance: 1 milliard de francs pour les assurés actifs et 800 millions de francs pour les rentiers de Publica.

Selon le message, la Confédération déchargerait Publica en créant une caisse de rentiers fermée, tout en assumant une garantie de prestations pour les rentiers de cette caisse. Dans le cas contraire, les assurés actifs devraient aussi prendre ces coûts à leur charge («solidarité incorrecte»). Cette solution a maintenant été rejetée par le Conseil des Etats. A la place d'une caisse de rentiers fermée, une mise de fonds unique de 900 millions de francs interviendrait au crédit de Publica. Des experts estiment que les deux variantes de solution sont défendables.

Toutefois, la répartition des charges proposée est injuste, car les assurés actifs doivent supporter la majeure partie du poids découlant de la diminution du taux d'intérêt technique, à savoir 1 milliard de francs. Sont donc pénalisés celles et ceux qui ne sont pas responsables des erreurs du passé ! Du point de vue de l'ACC, les mesures proposées touchent les assurés actifs de manière disproportionnée, selon le leitmotiv: *des cotisations plus élevées face à des rentes plus basses… tout en travaillant plus longtemps.* En raison de la crise financière qui le frappe, l'employeur Confédération n'entend pas participer à l'assainissement de Publica. Le milliard de francs nécessaire doit être supporté uniquement par les assurés actifs, au moyen de cotisations plus élevées, de réductions des prestations et d'une augmentation de l'âge d'obtention de la rente!

Swisscom a fait preuve récemment d'un engagement exemplaire pour un employeur. En effet, le 1er janvier 2006, sa caisse de pensions dénommée comPlan a passé à la primauté des cotisations et a baissé le taux d'intérêt technique de 4 à 3,75 pour cent. Grâce à la participation de l'employeur aux

frais engendrés par la conversion, soit 288 millions de francs, les assurés n'ont subi aucune dégradation de leurs prestations. En ce qui concerne la caisse de pensions des CFF, 200 millions de francs sont d'ores et déjà à disposition afin d'atténuer pour les collaboratrices et les collaborateurs plus âgés le passage à la primauté des cotisations au 1er janvier 2007.

Après la mise en vigueur de la loi Publica, la Confédération ne fournira plus aucune garantie. Celle existante pour les réserves de fluctuations de valeurs s'éteint. Le risque d'inflation et celui en matière de placements devront à l'avenir être pris en charge de manière paritaire par l'employeur et les travailleurs.

Position de la Confédération mise en danger sur le marché du travail

Les prestations d'assurance prévues correspondent-elles au niveau des entreprises de pointe et des administrations publiques ? Le message précise que le positionnement de Publica sur la base de comparaisons doit être relativisé: *avec le plan standard, Publica se situe dans la moyenne inférieure.* Ainsi et par comparaison, les assurés supportent une charge supérieure à la moyenne quant au financement des prestations de vieillesse. S'agissant des cotisations des travailleurs dans la catégorie des 55 à 65 ans, Publica est en tête dans le plan standard, avec 13,5 pour cent de bonification de vieillesse et 1,25 pour cent de prime pour le financement de la rente transitoire. Le volume des cotisations globalement versées par les assurés – pour une carrière similaire – est de 6 pour cent supérieur dans le plan standard qu'aujourd'hui dans le plan de base!

La forte charge pesant sur les assurés permet de maintenir les frais de conversion à un bas niveau pour la Confédération. Toutefois, la position de cette dernière est fortement menacée sur le marché du travail en sa qualité d'employeur. Ce constat ressort clairement de l'étude comparative sur les caisses de pensions dont le Conseil fédéral a pris connaissance lors de sa séance du 9 décembre 2005.

Bilan intermédiaire insatisfaisant

Après les délibérations du Conseil des Etats, on se doit de constater que le Conseil fédéral a réussi à faire passer ses propositions sur toute la ligne, à l'exception de la caisse fermée pour les rentiers: *les grandes lignes du message ont été reprises à une large majorité par le Conseil des Etats.* Qui plus est, le relèvement du début de l'assurance de 22 à 25 ans a été accepté à cause de la voix prépondérante du président. Des questions fondamentales telles que le relèvement de l'âge ordinaire de mise à la retraite de 62 ans aujourd'hui à 65 ans et la détérioration des conditions d'obtention de la retraite

anticipée à la carte ont donné lieu à peu de discussions. L'abolition des acquis de 1988 est intervenue sans mot dire. Ce résultat des délibérations du Conseil des Etats est en tous points fort insatisfaisant pour le personnel de la Confédération!

PUBLICA: Dispositions d'exécution afférentes à la loi

Décisions préliminaires du Conseil fédéral du 18 octobre 2006

Afin de garantir une transformation de la Loi Publica conforme aux prévisions, le Conseil fédéral a pris les premières décisions préliminaires sur la formulation des dispositions d'exécution. La décision définitive du Parlement concernant la Loi Publica demeure réservée. Ces décisions préliminaires du Conseil fédéral concernent les points suivants:

- *Durée limitée des réserves pour raisons de santé dans l'assurance risque:* la Confédération devra désormais pouvoir exiger de ses collaboratrices et collaborateurs un contrôle médical lors de l'entrée dans la caisse de pensions de la Confédération ou en cas de hausses de salaire exceptionnelles. Le contrôle médical devra se limiter aux éventuelles prestations servant à couvrir les risques de décès et d'invalidité. Outre les aspects médicaux, certains facteurs techniques (par exemple, capital sous risque, réserve mathématique existante, probabilité que le risque se réalise) jouent également un rôle déterminant dans la décision de la caisse de pensions de prévoir une réserve ou non. L'âge et l'appartenance à une catégorie de personnel précise ne devront cependant et en aucun cas constituer les seuls critères d'appréciation. La réalisation dans les cinq ans du risque ayant entraîné l'inscription d'une réserve pour raisons de santé provoquera une réduction des prestations liées à la couverture des risques de décès et d'invalidité. Les prestations minimales selon la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) seront cependant maintenues. Les réserves pour raisons de santé favoriseront à long terme la stabilité des primes de risque. Elles inciteront en outre l'employeur à prendre et à mettre en place des mesures visant à promouvoir la santé de ses collaboratrices et collaborateurs.
- *Maintien du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident:* le Conseil fédéral s'est en outre prononcé en faveur du maintien du versement du salaire pendant deux ans en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Si une collaboratrice ou un collaborateur de la Confédération

devient invalide au sens de la Loi sur l'assurance invalidité, la caisse de pensions Publica ne devra verser des prestations d'invalidité que deux ans après le début de l'incapacité de travailler. Le Conseil fédéral souhaite maintenir l'obligation de déduire du maintien du versement du salaire d'éventuelles prestations des assurances sociales.

- *Rente transitoire en cas de retraite anticipée volontaire:* le Conseil fédéral entend permettre aussi aux collaboratrices et collaborateurs des classes de salaire inférieures de prendre une retraite anticipée volontaire. C'est pourquoi, la participation financière de la Confédération à la rente transitoire des assurés des classes de salaire inférieures devrait être plus importante que celle à la rente transitoire des assurés des classes de salaire supérieures. En pour cent, la participation devra être d'autant plus importante que le départ à la retraite, dès 60 ans révolus, aura lieu tardivement. Pour l'instant, le Conseil fédéral laisse ouverte la question de savoir si la participation de l'employeur au financement de la rente transitoire doit être possible pour tous les employés ou seulement pour les employés des classes inférieures.
- *Allègement des cotisations pour les assurés de 45 à 54 ans:* le Conseil fédéral a déjà laissé entendre dans son message concernant la Loi Publica qu'il souhaitait alléger les cotisations des personnes âgées de 45 à 54 ans. Pour des raisons actuarielles, le changement de système entraînera pour cette génération des cotisations plus importantes que la moyenne. Le Conseil fédéral prévoit de limiter à cinq ans l'allégement des cotisations. Selon lui, la Confédération pourra prendre en charge 1 à 2 pour cent des cotisations d'employeur.

Caisses de pensions en période de vaches maigres

Pour 2005, les caisses de pensions de notre pays ont pu parler d'une année extraordinaire: une performance de 13 pour cent a été réalisée en effet sur l'ensemble du portefeuille des caisses de pensions. La Caisse de pensions de la Confédération Publica a obtenu une performance globale sur ses placements de 9,9 pour cent. Depuis lors, les turbulences sur les marchés internationaux des capitaux n'ont également pas épargné les caisses de pensions helvétiques. Le vent a rapidement et fortement tourné. A la fin du mois de juin de cette année, le produit de la fortune globale tournait autour de 0 pour cent auprès de la plupart des caisses ! Dès lors, les taux de couverture ont rétrogradé. Dans l'intervalle, les marchés financiers se sont redressés et enregistrent de nouveaux records. Etant donné que les caisses de pensions conser-

vent pourtant un nombre élevé d'obligations sûres, la performance globale laisse encore à désirer. Actuellement et par exemple, les obligations de la Confédération d'une durée de 10 ans n'ont un rendement que de 2,5 pour cent.

Afin de pouvoir fournir les prestations réglementaires, la caisse de pensions Publica doit atteindre une performance de 4,5 pour cent.

Le 13 septembre 2006, le Conseil fédéral a décidé de laisser le taux d'intérêt minimal dans la prévoyance professionnelle à son niveau actuel de 2,5 pour cent. Cette décision tient compte des résultats négatifs des placements au cours du 1er semestre 2006 qui relativisent les bons résultats de 2005: le taux minimal devrait en effet pouvoir être réalisé, en moyenne sur plusieurs années, par toutes les institutions de prévoyance. Sur la base de l'évolution actuelle, le Conseil fédéral a fixé cette valeur minimale de manière prudente. Face à une situation financière suffisamment bonne, les caisses de pensions sont naturellement libres d'appliquer un taux d'intérêt minimal plus élevé.

Droit du personnel de la Confédération. Obstacles à la mobilité

Requêtes de l'ACC concernant la prime de fidélité

Aux temps de la suppression des postes de travail et des restructurations, la mobilité est l'un des impératifs de l'heure. Le plan social de la Confédération part aussi du principe que les employés doivent faire preuve d'une grande disponibilité pour prendre une occupation acceptable à l'intérieur ou à l'extérieur de l'administration fédérale. Dans ce contexte, l'Association des cadres de la Confédération (ACC) a constaté qu'il existe dans les dispositions afférentes au droit du personnel de la Confédération des dispositions qui empêchent la mobilité professionnelle exigée par le pouvoir politique. Celui qui quitte par exemple une Ecole polytechnique fédérale (EPF) pour venir travailler dans l'administration de la Confédération doit malheureusement constater que les années de service passées dans ladite EPF ne sont pas prises en compte dans le calcul d'une prime de fidélité éventuelle.

Selon le message du 14 décembre 1999 afférent à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), cette dernière doit offrir un ensemble de normes communes à la totalité du personnel fédéral ainsi qu'aux entreprises de la Confédération. Dans l'ordonnance-cadre de la Loi sur le personnel de la Confédération, le Conseil fédéral doit fixer les standards minimaux s'appli-

quant à tous les travailleurs sous le couvert de ladite loi. Dans sa requête du 3 juillet 2006 adressée à l'Office fédéral du personnel (OFPER), l'ACC a proposé que ce couvert devrait être davantage utilisé comme plate-forme afin de faciliter un passage entre les différents employeurs, à savoir l'administration fédérale, le domaine des EPF, les CFF, la Poste, etc. *Les années de service passées sous le couvert de la Loi sur le personnel de la Confédération doivent être prises en compte sans restriction pour le calcul d'une prime de fidélité auprès d'un employeur de cette dernière.*

Dans sa réponse écrite du 7 juillet 2006, l'Office fédéral du personnel a rendu l'ACC attentive au fait qu'une réalisation de notre requête nécessiterait une modification de l'ordonnance-cadre afférente à la Loi sur le personnel de la Confédération. Le droit du personnel de la Confédération est certes en réexamen actuellement. Pourtant, une prise en considération de nos desiderata ne pourrait être garantie.

En octobre 2006 et par une requête au Département fédéral des finances (DFF), nous avons exigé une fois de plus qu'une modification de l'ordonnance-cadre concernant le calcul de la prime de fidélité soit mise en chantier le 1er janvier 2007.

«Evasion» de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Selon le message du Conseil fédéral du 4 décembre 1999, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) veut offrir un ensemble de normes communes à la totalité du personnel fédéral et éviter ainsi une atomisation du droit du travail à la Confédération.

Font notamment partie de ce cadre légal commun les prescriptions concernant les objectifs en matière de politique du personnel, l'engagement de ce dernier selon le droit public et la protection contre les licenciements. Conformément au principe «La diversité dans un cadre commun», la Loi sur le personnel de la Confédération permet toutefois aussi d'élaborer des solutions tenant compte des besoins de chaque employeur. La loi autorise une large délégation de compétences, notamment aux entreprises fédérales qui, dans l'optique d'une libéralisation, devront à l'avenir s'affirmer plus fortement sur le marché.

De ce fait, la Loi sur le personnel de la Confédération contribue dans une large mesure à la capacité future des divers employeurs fédéraux de ré-

pondre aux attentes élevées des citoyennes et citoyens de ce pays en matière de service public.

Ces derniers temps, les signes que la loi-cadre est toujours plus contournée et même sapée par le Conseil fédéral se multiplient. Les tâches de surveillance comptent au nombre des tâches classiques et souveraines de l'Etat. Toutefois, le 1er février 2006, le Conseil fédéral a décidé que *le personnel de la nouvelle Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (AUFIN) sera engagé selon le droit privé.* D'après le message, les rapports de service doivent être soumis au Code des obligations (CO). Cette manière de procéder a entre autres pour conséquence que les conflits de droit du travail seront jugés par un tribunal civil. L'écart pris par rapport à la Loi sur le personnel de la Confédération est justifié dans le commentaire sur l'article 13 du projet par une phrase d'une demi-ligne à peine: «Afin de disposer de davantage de souplesse». Les associations du personnel de la Confédération n'ont pas été entendues avant cette décision de principe. Ajoutons encore que le message a été préparé par le Département fédéral des finances (DFF), département auquel l'Office fédéral du personnel (OFPER) est subordonné…

Jusqu'à la fin du mois de mars 2006, le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) a conduit une procédure de consultation sur l'Institut fédéral de la sécurité nucléaire. Il s'agit là de l'activité de surveillance exercée par la Confédération sur la sécurité des installations nucléaires. Là aussi, on a proposé pour l'engagement du personnel une réglementation étrangère à la Loi sur le personnel de la Confédération. Dans la documentation, la justification pour un statut du personnel particulier fait défaut. A ce propos également, les associations et syndicats du personnel n'ont pas été invités à prendre position. Toutefois, ils ont déposé des requêtes.

Le 3 mai 2006, le Conseil fédéral a chargé le DETEC de préparer une révision de la législation postale. Dans ce cadre, la Poste devrait être convertie en une société par actions. Pour le personnel, on prévoit le passage au Code des obligations (CO).

La nouvelle Loi fédérale sur l'agrément et la surveillance des réviseurs s'écarte également de la Loi sur le personnel de la Confédération. Cette loi a été approuvée par le Parlement le 16 décembre 2005. Selon l'article 33, alinéa 1, de la *Loi sur la surveillance de la révision,* l'autorité de surveillance engage son personnel selon le droit privé. L'autorité de surveillance est un établissement de droit public avec une personnalité juridique en propre. Elle exerce la surveillance de manière indépendante.

Les décisions du Conseil fédéral concernant le personnel de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (AUFIN) et de la Poste contredi-

sent les déclarations contenues dans le message afférent à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La même constatation s'applique pour la Loi sur la surveillance de la révision. Etant donné qu'une justification pour cette nouvelle politique fait défaut, on se doit de parler d'une prise de congé silencieuse de la Loi sur le personnel de la Confédération en tant que loi-cadre. En outre, parce que les associations et syndicats du personnel de la Confédération n'ont pas été entendus en leur qualité de partenaires sociaux de la Confédération sur cette question de principe importante pour eux, cette prise de congé se déroule à la sauvette. Il est manifeste que le Conseil fédéral a oublié qu'en vertu de l'article 33 de la Loi sur le personnel de la Confédération, il est tenu de consulter les associations et syndicats du personnel, dès le moment où des dérogations à cette loi-cadre sont envisagées.

Personnel militaire de carrière

Titre universitaire pour les pilotes militaires

L'instruction des pilotes des Forces aériennes suisses va être réévaluée: à l'avenir, un officier de carrière pilote sera détenteur d'un degré de «Bachelor of Science in Aviation». Ce titre universitaire peut être obtenu auprès de la Haute école zurichoise de Winterthour qui conduit la partie théorique de l'instruction. La première filière d'études débute au mois d'octobre 2006.

Loi sur l'armée. Obligation relative à l'accomplissement d'engagements à l'étranger

En date du 23 août 2006, le Conseil fédéral a décidé de mettre sur pied une procédure de consultation relative à la législation militaire. Dans le projet, on propose entre autres une modification de l'article 47, alinéa 4, de la Loi sur l'armée. Là et de manière générale, le personnel militaire pourra être tenu d'effectuer des services d'instruction et des opérations à l'étranger dans le cadre du service de promotion de la paix et du service d'appui. Les commentaires figurant dans le rapport afférent à la procédure de consultation justifient cette obligation comme suit: «En tant que porteur perpétuel du savoir-faire de l'armée, le personnel militaire doit continuellement aspirer à acquérir de l'expérience au niveau de l'engagement et de la partager en l'intégrant dans l'instruction des militaires de milice. Ainsi, au cours de leur carrière professionnelle, les membres du personnel militaire doivent, en principe et dans la mesure du possible, effectuer au moins une fois un service de promotion de

la paix ou être engagés comme observateur militaire de l'ONU, respectivement de l'OSCE».

Par le biais d'une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), article 24, alinéa 3, *le personnel civil du domaine «Défense»* du DDPS doit aussi pouvoir être tenu d'effectuer des engagements à l'étranger, lorsque la fonction exercée est nécessaire pour appuyer l'instruction des troupes suisses ou des engagements effectués dans le cadre du service de promotion de la paix ou du service d'appui. Cela pourrait, par exemple, être le cas pour des mécaniciens sur hélicoptères qui doivent assurer la maintenance, lors d'engagements à l'étranger avec des hélicoptères de notre armée.

Assurance militaire

A partir du 1er janvier 2006 et pour la première fois, le personnel militaire et les instructeurs de la protection civile doivent payer une cotisation (Fr. 256.- par mois) à l'assurance militaire auprès de laquelle ils sont assurés obligatoirement contre la maladie et les accidents. Le Parlement avait décidé cette mesure dans la Loi sur le programme d'allégement 03, mesure qui équivaut à une réduction de salaire. Dans le cadre de l'introduction de l'obligation de cotiser à l'assurance militaire, diverses personnes touchées avaient argué du fait que ladite obligation allait à l'encontre de la réglementation obtenue dans le contrat de travail. Une personne désignée par la section Officiers de carrière a déposé un recours contre l'obligation de cotiser auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel (CRP). Par décision du 11 septembre 2006, la CRP a rejeté ce recours. En ce qui concerne la clause du contrat relative à l'assurance militaire, il ne s'agit pour la commission que d'une disposition à caractère déclaratoire. Une modification du contrat de travail à cause de la modification de la Loi sur l'assurance militaire ne s'impose pas. En conséquence et par des changements apportés aux lois, le Parlement peut en tout temps modifier de manière unilatérale les contrats de travail du personnel de la Confédération.

DDPS: mise en œuvre d'Armée XXI dans le domaine de l'instruction

Rapport de la Commission de gestion du Conseil national

Près de trois ans après l'entrée en vigueur d'Armée XXI, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) a adopté un rapport sur la mise en œuvre de la réforme de l'armée dans le domaine de l'instruction. Dans ce rap-

port, la commission met en évidence de nombreux progrès qu'a apportés Armée XXI du point de vue des recrues. La qualité de l'instruction s'est largement améliorée, les candidats volontaires à des fonctions de cadre sont plus nombreux et le nouveau système de recrutement fonctionne, globalement, à la satisfaction de tous.

Problèmes importants liés à la situation des militaires de carrière

La CdG-N relève toutefois aussi des problèmes importants liés à la situation des militaires de carrière et des militaires contractuels engagés dans l'instruction. La commission constate en effet que les militaires de carrière sont astreints, de manière quasiment continue, à une *très lourde charge de travail.* Il est ainsi fréquent que la semaine de travail dépasse 70 heures. Cette charge de travail est aggravée par *d'importants sous-effectifs.* Elle doit aussi être mise en regard d'une *diminution de certaines prestations salariales* et sociales ainsi que d'un manque de perspectives professionnelles. La conjonction de ces divers éléments se reflète dans une forte *démotivation des militaires de carrière* et dans une augmentation du nombre de démissions. En amont, la relève des cadres de carrière ne permet pas une augmentation des effectifs, pourtant nécessaire.

Au cours de ses travaux, la commission a pu se convaincre que la situation, loin de s'améliorer, allait en s'aggravant. De l'avis de la CdG-N, la situation actuelle prend les traits d'un cercle vicieux dont il est urgent de sortir. A défaut, cette évolution pose nécessairement la question de la viabilité, à long terme, du système actuel.

Recommandations de la Commission de gestion

La commission invite le Conseil fédéral à prendre des mesures à même *d'améliorer rapidement la situation des militaires de carrière en termes de charge de travail, de perspectives professionnelles et d'opportunités de formation continue.* Le Conseil fédéral examinera notamment quelles sont les corrections à apporter à la conception d'instruction d'Armée XXI. Il devra aussi soumettre des propositions au Parlement visant à améliorer l'attrait de la profession militaire.

En outre, la CdG-N estime que tout développement futur de l'armée doit être soigneusement analysé à l'aune de ses conséquences dans le domaine du personnel. Pour cette raison, la commission a invité la Commission de la politique de sécurité du Conseil des Etats (CPS-E) à évaluer de manière approfondie les conséquences de l'étape de développement 2008/11 sur le personnel militaire.

De manière générale, au vu des observations qu'elle a pu faire sur le terrain, la CdG-N met sérieusement en doute la capacité à durer du système actuel.

Elle considère que le Conseil fédéral doit reconnaître *l'existence d'un déséquilibre entre les tâches, la taille et les moyens à disposition de l'armée.* Pour la commission, des arbitrages politiques relatifs à la taille et aux tâches de l'armée, ainsi qu'à la répartition entre les dépenses d'armement, d'exploitation et de personnel sont absolument nécessaires. Elle demande dès lors au Conseil fédéral de soumettre Armée XXI à un examen critique de fond et de consigner ses conclusions dans un rapport à l'intention du Parlement.

DDPS: les attachés de défense sont nécessaires

Dans son rapport du 23 mai 2006, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) avait recommandé au Conseil fédéral de réexaminer le système actuel des attachés de défense et de faire rapport à ce propos.

Dans sa prise de position, le Conseil fédéral précise que la Suisse, en raison de la dynamique en matière de politique de sécurité et en tant que non-membre de l'OTAN et de l'UE, est plus tributaire que d'autres Etats d'un réseau de relations bilatérales pour faire face aux crises. Ce réseau est destiné à sauvegarder ses intérêts dans les domaines de la politique de sécurité et militaire. Par conséquent, elle doit pouvoir se fonder sur un service d'attachés de défense professionnel et efficace.

Grâce à leurs connaissances techniques et à leur réseau spécifique de relations, les attachés de défense complètent les prestations des représentations diplomatiques dans lesquelles ils sont parfaitement intégrés. Leur accréditation auprès des ministères de la défense ou des états-majors généraux leur assure en tout temps l'accès aux institutions de sécurité des pays hôtes. Ces contacts directs et les prestations qui leur sont liées ne peuvent pas être fournis par des tiers.

Actuellement, la Suisse dispose d'un service d'attachés de défense comprenant 17 postes auprès d'ambassades suisses. La répartition des postes se fait en fonction des critères suivants:

1. Importance des relations de l'armée suisse avec les forces armées des pays hôtes;
2. Importance stratégique des pays hôtes pour la sécurité de la Suisse, notamment les aspects de politique de sécurité et militaires, qui ne peuvent pas être entièrement couverts par la représentation diplomatique;

3. Besoins des bénéficiaires de prestations (armée, Direction de la politique de sécurité au DDPS, services de renseignement).

Le Conseil fédéral est d'avis que le rapport de la CdG-N a présenté un potentiel d'optimisations dans la perspective de la réglementation de responsabilités et de compétences, de la mise en œuvre de mesures d'organisation déjà introduites, du contrôle permanent du dispositif et de mesures destinées à assurer la garantie de la qualité.

Le Conseil fédéral procédera au contrôle de la mise en œuvre de ces mesures jusqu'à la fin de l'année 2007 et en fera part sous une forme appropriée.

Manque de personnel auprès du Corps des gardes-frontière

Dans le cadre de l'heure des questions du 2 octobre 2006, le Conseil fédéral a répondu à une demande du conseiller national André Reymond (UDC/GE) portant sur le manque de personnel auprès du Corps des gardes-frontière (Cgfr) à Genève, comme suit:

L'effectif de l'état des postes du Corps des gardes-frontière (Cgfr) sur la place de Genève est actuellement de 315 unités alors que l'effectif réel est inférieur de 40 unités. Il est pensable que l'effectif du personnel se résorbera encore quelque peu d'ici à la fin de l'année. Depuis quelques années, le Cgfr a de la peine à trouver du personnel pour la place de Genève. Les raisons de cet état de fait sont multiples: le salaire est un facteur parmi beaucoup d'autres. Par le biais de l'indemnité de résidence, on tient compte du coût de la vie, des impôts ainsi que de la grandeur et de la situation du lieu de service. En conséquence, l'indemnité de résidence versée à Genève est plus élevée que dans d'autres villes. Selon l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et dans des circonstances particulières, des allocations liées au marché de l'emploi peuvent être octroyées. Cette question est actuellement à l'étude en ce qui concerne le personnel du Cgfr à Genève. D'autre part, le Conseil fédéral est prêt à examiner si et dans quelle mesure une prise en considération accrue du facteur régional est possible dans la fixation du salaire.

Réformes dans l'administration et l'armée

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle

L'Institut suisse de pédagogie pour la formation professionnelle (ISPFP) à Zollikofen, avec des filiales à Lausanne et à Lugano, est rattaché aujourd'hui à l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Il organise des cours de formation et de perfectionnement pour des enseignant(e)s dans des écoles professionnelles. Au 1er janvier 2007, l'ISPFP sera détaché de l'office fédéral précité pour passer au statut d'établissement de la Confédération doté d'une personnalité juridique et d'une comptabilité propres. Il portera alors le nom de «Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)».

De la DSN à l'IFSN

Lors de sa séance du 18 octobre 2006, le Conseil fédéral a adopté le projet de Loi sur l'inspection fédérale de la sécurité nucléaire ainsi que le message correspondant. Ce projet fait de l'actuelle Division principale de la sécurité des installations nucléaires (DSN) une institution fédérale de droit public autonome qui portera le nom d'«Inspection fédérale de la sécurité nucléaire» (IFSN). L'entrée en vigueur de la loi est prévue pour le 1er janvier 2008.

L'aurore pointe à l'horizon pour les finances fédérales

On s'attend à un bouclement positif des comptes 2006

Au lieu du déficit budgété de plus de 600 millions de francs, les comptes de la Confédération pour 2006 devraient boucler avec un excédent de plus de 1,1 milliard de francs. La raison de cette évolution positive est à rechercher du côté des rentrées fiscales. Etant donné la reprise de l'économie, il est rentré plus d'argent dans la caisse fédérale au cours des neuf premiers mois de l'année que ce que l'on escomptait il y a un an. Une augmentation des recettes appréciable est à enregistrer en matière de taxe à la valeur ajoutée (TVA) qui réagit très directement face au développement conjoncturel.

Budget 2007 et plan financier 2008-2010

Le Conseil fédéral attend un excédent de 918 millions de francs pour l'année budgétaire 2007. Pour les années du plan financier, les excédents prévus atteignent 700 millions de francs (2008), 1,4 milliard (2009) et 1,8 milliard de

francs (2010). La première étape du concept d'assainissement des finances de la Confédération se termine donc avec succès.

Pour prévenir un nouvel accroissement de l'endettement et selon l'avis du Conseil fédéral, des réformes structurelles fondamentales doivent être entreprises au cours d'une deuxième étape. On trouve là l'examen systématique de l'ensemble des domaines de tâches de la Confédération, l'activation des réformes dans les grands domaines d'activité (révision de l'AVS, réformes fiscales), ainsi que la réforme de l'administration.

Evolution des dettes des collectivités publiques

A ce propos, nous avons retenu les explications suivantes tirées du rapport exhaustif du Conseil fédéral du 23 août 2006:

1. L'endettement des collectivités publiques

L'endettement des collectivités publiques (Confédération, cantons et communes) s'est fortement creusé depuis 1990. En effet, leurs dettes brutes avoisinaient 240 milliards de francs en 2004, contre 98 milliards en 1990. Les dettes brutes sont constituées par les dettes sans déduction de la fortune financière. En comparaison avec d'autres pays, la Suisse se trouve encore dans une situation favorable en ce qui concerne le niveau de l'endettement. Par contre, si l'on introduit également dans l'appréciation l'évolution de ces 14 dernières années, force est de constater que le résultat est moins avantageux pour notre pays.

A cause de la croissance vertigineuse de l'endettement en Suisse, la charge représentée par le service de la dette s'accroît également: une part toujours plus grande des ressources est ainsi affectée au paiement d'intérêts et au remboursement de la dette, limitant la marge de manœuvre budgétaire. Les dépenses correspondantes de la Confédération, des cantons et des communes pour les intérêts passifs atteignent aujourd'hui 7 milliards de francs ou 8 pour cent des rentrées fiscales annuelles. Ce montant équivaut à un taux moyen de rémunération de 2,85 pour cent pour l'ensemble de la dette publique. A supposer que les intérêts renchérissent d'un point de pourcentage, la charge d'intérêts s'alourdirait, elle, de 2,5 milliards de francs.

La problématique de l'endettement se posera avec toujours plus d'acuité quand l'évolution démographique se répercutera sur les comptes publics. Aux dettes de la Confédération, des cantons et des communes menacent de s'ajou-

ter *les dettes de la sécurité sociale.* Un important besoin de financement supplémentaire s'annonce déjà dans les assurances sociales. Il sera dès lors indispensable d'adopter des mesures au niveau des prestations et/ou du financement.

2. Causes de l'augmentation de la dette

Un examen de l'évolution des dettes en Suisse révèle deux causes majeures à l'augmentation enregistrée. D'une part, les recettes ou les fonds propres n'ont pas suffi à couvrir les dépenses du compte financier (dépenses du compte de fonctionnement et du compte des investissements), d'autre part, diverses opérations de bilan faisant suite à la recapitalisation, à la restructuration ou à l'assainissement d'entreprises publiques, de caisses de pensions ou de banques cantonales ont conduit au creusement de la dette.

Cette dynamique divergente des recettes et des dépenses a trois raisons d'être:

– de nombreuses tâches nouvelles, comme la protection de l'environnement, ont été transférées ces dernières années aux collectivités publiques, sans que les tâches existantes aient fait l'objet d'un examen critique;
– les projets d'investissements des collectivités publiques ont généré des dépenses annuelles subséquentes de fonctionnement;
– la croissance atone de l'économie suisse s'est traduite à la fois par un ralentissement de l'évolution des recettes de l'Etat et par une forte hausse du taux d'endettement.

3. Evolution des dettes de la Confédération

Entre 1980 et 2004, le compte financier de la Confédération n'a affiché qu'à six reprises un excédent de recettes. En 1980, les dettes de la Confédération ont franchi la barre des 30 milliards, en 1991, celle des 43 milliards et, en 1994, la barre des 75 milliards de francs. Dix ans plus tard, soit en 2004, les dettes de la Confédération avaient grimpé jusqu'à 126 milliards de francs. Les facteurs permettant d'expliquer cette explosion de la dette entre 1990 et 2004 (soit 88 milliards de francs) sont les suivants:

– 34 milliards pour des déficits dans le compte financier;
– 47 milliards pour l'assainissement et le refinancement des CFF et pour la reprise du découvert technique des caisses de pensions de la Confédération, de la Poste et des CFF, ainsi que pour la recapitalisation de la RUAG.

En 2004, la Confédération a dû sortir 3,2 milliards de francs pour s'acquitter d'intérêts passifs.

4. Conclusions
Au cours de ces quinze dernières années, l'augmentation vertigineuse de l'endettement des collectivités publiques a de quoi inquiéter, et cela à juste titre. Si l'on répartit l'évolution de la dette entre les divers échelons étatiques (Confédération, cantons et communes), il apparaît clairement que *la Confédération* est avant tout responsable de la grave détérioration financière des collectivités publiques. Il importe à moyen terme d'éviter toute nouvelle augmentation des dettes et de réduire ainsi quelque peu le ratio d'endettement. A plus long terme, il faudra stabiliser durablement la dette à un niveau moins élevé qu'aujourd'hui. Des réformes des assurances sociales seront elles aussi inéluctables.

Externalisation et gestion de tâches de la Confédération

Le Conseil fédéral a approuvé le 13 septembre 2006 un rapport sur l'externalisation et la gestion des tâches de la Confédération (Rapport Corporate Governance - Rapport sur le gouvernement d'entreprise). Ce rapport propose des principes uniformes relatifs à l'externalisation de tâches et énumère également ceux afférents à la gestion d'organismes en rapport de près ou de loin avec la Confédération. Nous retenons les explications suivantes tirées dudit rapport:

Le rapport répartit tout d'abord les diverses tâches de la Confédération entre les quatre types d'activités ci-après:

1. Tâches ministérielles
Les tâches ministérielles regroupent au premier chef celles liées à la préparation des dossiers politiques (par exemple, l'élaboration de la législation), ainsi que toutes les prestations relevant clairement de la puissance publique et qui peuvent impliquer souvent d'importantes interventions dans les droits fondamentaux (par exemple, la défense nationale). Ces tâches ne se prêtent pas à l'externalisation, leur exécution incombant à l'administration fédérale centrale.

2. Prestations à caractère de monopole
Ces prestations se retrouvent entre autres dans les domaines de la formation, de la recherche et de la culture. Les tâches en question constituent certes des prestations, mais aucun marché proprement dit n'existe pour ces dernières. Elles se prêtent à une externalisation lorsque le besoin de coordination est

quasiment inexistant et que le potentiel de synergies avec d'autres tâches de la Confédération se révèle moindre. En raison de l'absence de régulation par le marché et du soutien financier parfois considérable de la Confédération, il convient d'exercer, malgré l'externalisation, une influence politique appropriée sur l'entité devenue autonome et son exécution des tâches.

3. Tâches de surveillance de l'économie et de la sécurité
Il s'agit là de tâches de régulation, telles que celles qu'accomplissent la Commission fédérale des banques, la ComCom, Swissmedic, la COMCO ou encore le régulateur postal. Ces tâches doivent être externalisées, notamment en raison de l'indépendance requise pour leur accomplissement.

4. Prestations fournies sur le marché
On retrouve là et en particulier des prestations d'infrastructure, comme celles que fournissent par exemple la Poste et les CFF. La réussite commerciale des entités chargées de ces tâches plaide pour une externalisation.

Les *prestations préalables* dont l'administration fédérale centrale a besoin pour exécuter ses tâches (informatique, biens immobiliers, etc.) n'entrent pas dans la typologie des tâches. Pour ces «prestations internes», la question d'une externalisation ne se pose pas, mais bien celle de leur achat sur le marché «make or buy».

Le rapport s'attache à 28 principes directeurs portant sur huit aspects de la gestion des entités devenues autonomes: forme juridique, organes, représentants de la Confédération, responsabilité, compétences particulières, objectifs stratégiques, contrôle et haute surveillance, finances et impôts.

Ces principes directeurs sont appliqués ensuite aux trois types de tâches se prêtant à une externalisation, puis organisés en un modèle de gestion spécifique à chaque type de tâches.

En principe, l'établissement de droit public est la forme d'organisation qui convient aux entités fournissant des prestations à caractère monopolistique ou exécutant des tâches de surveillance de l'économie et de la sécurité, alors que la société anonyme de droit privé s'avère être la forme juridique adéquate pour les entités qui fournissent des prestations sur le marché.

5. Marche à suivre ultérieure
Les principes de base et les principes directeurs devront être observés par l'administration pour préparer l'externalisation de tâches et l'octroi de l'autonomie juridique à des entités. Ils devront également être appliqués aux entités déjà autonomes à ce jour, d'autant plus si leur forme organisationnelle est

actuellement en cours d'examen ou de révision. C'est notamment le cas de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva – CNA) ou de l'Institut suisse de droit comparé (ISDC), dans le cadre de la réforme de l'administration.

Entreprises de la Confédération

Swisscom. Mesures à prendre en matière de participation de la Confédération?

Dans son message du 5 avril 2006, le Conseil fédéral avait proposé au Parlement de créer les bases légales pour la vente de l'ensemble de la participation que la Confédération détient au sein de l'entreprise Swisscom SA. Les Chambres fédérales ont décidé cependant de ne pas entrer en matière sur le projet, aussi bien lors de la session extraordinaire du Conseil national de mai 2006 que lors de la session d'été 2006. Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz commenta le 5 octobre 2006 au Conseil des Etats le fait qu'ainsi les problèmes relatifs à la participation de la Confédération à l'entreprise Swisscom SA n'étaient toujours pas résolus. Cette participation continue de représenter un risque financier pour la Confédération, car de très grosses sommes d'argent sont concentrées dans une seule entreprise. Le fait que Swisscom travaille dans un environnement extrêmement dynamique augmente les risques entrepreneuriaux et financiers. De plus, la participation majoritaire de la Confédération restreint la flexibilité stratégique de Swisscom. Enfin, la Confédération est exposée à un conflit d'intérêts, puisqu'elle cumule les rôles de législateur, de régulateur, de propriétaire et de client important de cette entreprise. C'est pourquoi le Conseil fédéral estime qu'il demeure nécessaire de prendre des mesures quant à la participation de la Confédération à Swisscom. Il soumettra dès lors un nouveau projet au Parlement, au plus tôt dans le courant de l'année 2008.

Caisses de pensions des entreprises de la Confédération. Primauté des cotisations

Au 1er janvier 2006, *comPlan, la caisse de pensions de Swisscom,* a été convertie entièrement à la primauté des cotisations pour la prévoyance vieillesse. Sur demande du Conseil fédéral, la *caisse de pensions des CFF* passera également à la primauté des cotisations le 1er janvier 2007. Toutefois, la Confédération ne veut participer à un assainissement de la caisse de pensions des CFF qu'au moment où la primauté des cotisations sera introduite. Grâce au changement de primauté, le risque d'inflation et celui dé-

coulant des placements seront supportés de manière paritaire par l'employeur et les travailleurs . Actuellement, les assuré(e)s reçoivent des informations exhaustives sur les nouveautés. En ce qui concerne la *caisse de pensions de la Poste*, les négociations portant sur les éléments fondamentaux du changement de primauté sont terminées. On a entrepris les travaux afférents à un nouveau plan de prévoyance selon la primauté des cotisations. Il ne pourra être répondu aux questions des assuré(e)s sur le changement de primauté qu'à partir de l'été 2007.

Interventions parlementaires

Transparence en matière d'absences du personnel de la Confédération

Interpellation du Groupe de l'Union démocratique du centre

Texte de l'interpellation du 22 juin 2006

Nous chargeons le Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes:

1. Quel est le taux de morbidité (moyenne des absences pour cause de maladie) par collaborateur et par an, pour l'ensemble du personnel de la Confédération et par département ?
2. Quel est le nombre de jours de vacances (vacances normales, jours fériés et autres vacances payées) par collaborateur et par an, pour l'ensemble du personnel et par département ?
3. Quel est le taux d'invalidité (conformément à la LAI) et le taux d'incapacité de travail (y compris l'invalidité professionnelle) par collaborateur et par an, pour l'ensemble du personnel et par département ?
4. Quels sont les chiffres relatifs aux questions 1 à 3 pour chacune des ex-régies fédérales (CFF, La Poste, Skyguide, Swisscom, RUAG) ?

Développement

Le taux d'absentéisme du personnel de la Confédération semble particulièrement élevé. Aucun chiffre précis n'a toutefois été divulgué jusqu'ici. Il convient donc d'établir la transparence en ce qui concerne les taux moyens d'absence pour cause de vacances, de maladie et d'invalidité. Ce thème est d'actualité, comme le confirme l'allocution prononcée le 14 mars 2006 par un conseiller fédéral qui a révélé que le taux d'absentéisme pour cause de maladie enregistré dans une entreprise précise de la Confédération correspondait à 3 semaines de travail par an pour chacun des employés. Des enquêtes menées

par les commissions de gestion des Chambres fédérales ont montré que le taux d'invalidité au sein de la Confédération dépassait également la moyenne, mais que cette dernière a là aussi négligé d'établir la transparence requise. Enfin, le nombre de jours de vacances est lui aussi du plus grand intérêt, dans la mesure où l'administration fédérale a tendance à remplacer les augmentations de salaire par l'octroi de vacances payées supplémentaires. Or, les citoyens ont droit à la transparence. Le Conseil fédéral doit donc impérativement jouer cartes sur table et publier les chiffres évoqués ci-dessus, en les ventilant par office et par département. Ces données peuvent d'ailleurs se révéler très utiles aux chefs de départements, car elles font apparaître les abus éventuels, tout en constituant des instruments de direction indispensables.

Réponse du Conseil fédéral du 13 septembre 2006

1 et 3. Jusqu'ici, l'administration fédérale ne possédait pas de chiffres uniformes et récoltés de manière systématique en ce qui concerne les absences (absences pour cause de maladie, taux d'invalidité, etc.). Le besoin d'indicateurs de gestion à l'échelle de la Confédération est toutefois reconnu. Ces données doivent être définies au plus vite et prises en compte dans le rapport destiné au Parlement (les premiers chiffres devraient être disponibles au printemps 2008). Cela implique de constituer à temps une base de données correspondante. Ainsi, la gestion des absences constituera à l'avenir un élément important du système global de contrôle de gestion applicable à la mise en œuvre de la politique du personnel de l'administration fédérale.

Cette problématique s'inscrit également dans le projet «Promotion de la santé au sein de l'administration fédérale» (sécurité au travail, mesures de promotion de la santé au sein de l'administration fédérale, etc.). Ce projet a été proposé en réponse aux questions de la Commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-CE) (cf. Rapport du Conseil fédéral aux questions posées le 27 août 2004 par la CdG-CE sur la situation de l'assurance invalidité (AI) au sein de la Confédération et avis du Conseil fédéral en réponse à la motion CdG-CE 05.3469 «Faire la lumière sur l'évolution des cas AI au sein du personnel de la Confédération») et devrait être présenté au Conseil fédéral cette année encore.

2. Concernant les vacances et les jours de congé au sein de l'administration fédérale, les règlements suivants sont en vigueur (conformément à l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération OPers):

– Vacances (art. 67 OPers):

5 semaines de vacances par année civile jusqu'à la fin de l'année du 20ème anniversaire
4 semaines de vacances par année civile à partir du début de l'année du 21ème anniversaire
5 semaines de vacances par année civile à partir du début de l'année du 50ème anniversaire
6 semaines de vacances par année civile à partir du début de l'année du 60ème anniversaire.

– Semaine de compensation (art. 64 OPers):
5 jours de congé supplémentaires (pour un poste à plein temps), étant donné que la plupart des collaborateurs/trices travaillent 42 heures par semaine au lieu des 41 heures fixées depuis 1995 par le Conseil fédéral comme temps de travail normal.

– Compensation des dimanches et des jours fériés (art. 66 OPers):
Est retenue une base de 63 jours de congé (dimanches et jours fériés en semaine) par année civile. Si le nombre de dimanches et de jours fériés est inférieur, les jours de congé manquants peuvent être compensés. A l'inverse, le nombre de jours de compensation est réduit si le nombre de dimanches et de jours fériés est supérieur à 63 (voir ci-dessus).

4. Sitôt que des chiffres relatifs aux absences seront disponibles à l'échelle de la Confédération, des données correspondantes devront également être collectées – à titre exceptionnel cependant et sans que cela constitue un précédent – auprès de La Poste et des CFF. Ainsi, une comparaison, respectivement un bilan général, pourront être établis dans le cadre de cette problématique.

Les entreprises Skyguide, Swisscom et RUAG ne sont pas soumises à l'obligation de rapporter au sens de l'at. 5 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et ne sont donc pas concernées par cette collecte de données.

Exigences applicables à la formation des personnes voulant devenir officiers de carrière

Motion du conseiller national Hans Rutschmann (UDC/ZH)

Texte de la motion du 22 juin 2006

Le Conseil fédéral est chargé de fixer les exigences applicables à la formation des personnes voulant devenir officiers de carrière de telle sorte que celles d'entre elles qui n'ont pas suivi de formation universitaire puissent aussi se porter candidates.

Développement

L'Armée XXI manque cruellement d'officiers de carrière. Cette situation est due notamment à l'absence de relève et aux exigences en matière de formation. Au cours de ces dernières années, ces exigences ont été fixées de plus en plus sur la base de critères de type universitaire. Aujourd'hui, les candidats qui choisissent cette profession d'instructeur comme première profession doivent suivre une formation de trois ans à l'Académie militaire, alors que les candidats qui possèdent un titre universitaire n'ont qu'une année d'études à y effectuer. Or, on ne voit pas pourquoi des personnes qui ont un bon métier en poche ne pourraient pas suivre, elles aussi, les cours pour devenir officiers de carrière. Les qualités (humaines) d'un officier de carrière ne viennent pas du fait qu'il a suivi des études. On le constate aussi d'ailleurs dans le système de milice.

Prise de position du Conseil fédéral du 6 septembre 2006

Le Conseil fédéral est en principe d'avis que le cycle de formation introduit il y a quelques années pour les officiers de carrière, soit une formation bachelor de trois ans à l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) ou le cours d'une année avec diplôme proposé par l'Académie militaire, est judicieux et qu'il répond parfaitement aux exigences internationales et pédagogiques.

Parallèlement, le profil professionnel du personnel militaire (y compris les officiers de carrière) doit être axé sur les besoins futurs de l'armée en 2011. L'effectif en personnel militaire dont l'armée a besoin doit être assuré et il doit être coordonné avec les mesures de réduction et de transfert de personnel mises en œuvre. C'est pour cette raison que le DDPS, dans le cadre du projet Cours de développement du profil professionnel de personnel militaire, se penche également sur la question de la sélection, de l'instruction de base, de la formation continue, du perfectionnement et de la carrière des officiers de métier.

Le 10 mai 2006, le DDPS a pris ses premières décisions ayant des conséquences sur les conditions d'admission pour les futurs aspirants officiers de carrière. Les officiers (premier-lieutenant avec une formation de commandant d'unité ou d'aide de commandement) qui possèdent un certificat de capacité professionnelle (CCP) à la suite d'un apprentissage d'une durée de trois ans au moins, peuvent, en suivant une école militaire en deux parties (interrompue par trois ans d'activité pratique en tant qu'officier de métier), rejoindre la carrière d'officiers de métier.

Déclaration du Conseil fédéral du 6 septembre 2006

Le Conseil fédéral propose d'accepter la motion.

Obligation de participer aux engagements militaires à l'étranger

Question du conseiller national Josef Lang (Groupe des Verts/ZG)

Texte de la question du 10 mai 2006

Selon le «Tagesanzeiger» du 22 avril 2006, le DDPS projette de rendre les engagements à l'étranger obligatoires pour les militaires de carrière et les cours de répétition à l'étranger obligatoires pour les soldats. Avec le service obligatoire à l'étranger, le DDPS veut résoudre les problèmes de recrutement qu'il connaît en matière d'engagements militaires à l'étranger. Aujourd'hui déjà, il déclare éprouver des difficultés à trouver suffisamment de personnel pour participer aux engagements militaires à l'étranger. L'objectif stratégique consistant à avoir en permanence 500 militaires qui participent à des engagements à l'étranger va encore aggraver les problèmes de recrutement.

Les problèmes de recrutement montrent que le nombre de personnes, notamment celles astreintes aux obligations militaires, qui approuvent les engagements militaires à l'étranger a diminué. Cette situation s'explique avant tout par le fait que la situation en termes de politique de sécurité a radicalement changé depuis la guerre en Irak et sous l'effet de la guerre contre le terrorisme («war on terror»).

Le Conseil fédéral est prié de répondre aux questions suivantes:

1. Si elle était décrétée, l'obligation pour les militaires de participer aux engagements à l'étranger ne contredirait-elle pas les allégations – faites durant la campagne ayant précédé la votation consacrée à la Loi fédérale sur l'armée et l'administration militaire – selon lesquelles ces engagements seraient volontaires et le resteraient?
2. En rendant obligatoires les engagements militaires à l'étranger, n'irait-on pas à contre-courant du mouvement grandissant de remise en question des obligations militaires?
3. Comment le Conseil fédéral s'explique-t-il les difficultés que le DDPS rencontre dans la recherche de volontaires désireux de participer à des engagements militaires à l'étranger?

Réponse du Conseil fédéral du 5 juillet 2006

1. Le Conseil fédéral ne prévoit pas d'obliger les militaires de milice de participer à des engagements à l'étranger. A l'avenir aussi, leur participation à des engagements de promotion de la paix (militaires en service long inclus) restera volontaire.

Pour autant que cela s'avère judicieux, le DDPS envisage d'effectuer sporadiquement à l'étranger l'instruction des formations en cours de répétition. A l'occasion de la révision de la Loi fédérale sur l'armée et l'administration militaire, les adaptations légales nécessaires pour obliger des militaires de milice de suivre de tels cours d'instruction à l'étranger doivent être soumises au Parlement.

En principe, les engagements de promotion de la paix à l'étranger sont également volontaires pour le personnel militaire de carrière. Il est toutefois possible de fixer explicitement dans leur contrat de travail une obligation de participer à de tels engagements. Avec la liberté de signer ou non le contrat de travail, l'élément de volontariat au sens de la Loi fédérale sur l'armée et l'administration militaire est suffisamment pris en considération.

2. Etant donné qu'aucune obligation pour des engagements à l'étranger n'est prévue, une réponse à cette question est superflue.
3. Depuis des années, le nombre des volontaires qui s'annoncent est stable et se situe à un niveau suffisant. C'est ainsi, par exemple, qu'au cours des cinq derniers cycles de recrutement pour un engagement à la Swisscoy (pour les contingents 10 à 14), de 900 à 1100 personnes se sont en moyenne annoncées volontairement. Certaines difficultés ont tendance à persister en ce qui concerne les fonctions de cadres en général, d'officiers supérieurs expérimentés et de spécialistes dans des domaines spécifiques de maintenance. Afin d'étendre les capacités militaires pour la promotion de la paix à 500 personnes, diverses mesures ont de plus été mises en œuvre (par exemple, bourse d'emploi pour le personnel militaire de carrière, prise en compte de l'occupation d'un poste de cadre dans la perspective de la carrière), de sorte à pouvoir encore mieux utiliser, à moyen terme, le potentiel de recrutement existant.

Varia

La politique du personnel dans le champ de tension entre changements et gestion du savoir

La Société suisse des sciences administratives (SSSA) organise le 29 novembre 2006 à Berne une journée placée sous le titre « La politique du personnel dans le champ de tensions entre changements et gestion du savoir - de nouvelles perspectives pour le service public en tant qu'employeur ». Pour plus d'informations, le lecteur est prié de consulter le site Web www.sgvw.ch.

Caisse maladie CPT

Avec en moyenne une augmentation des cotisations pour l'assurance de base obligatoire de 1,8 pour cent, la CPT se situe clairement en dessous de la moyenne suisse. Selon une enquête de Comparis, cette dernière est de quelque 3 pour cent. Pour l'année prochaine, tous les bénéficiaires d'assurances complémentaires bénéficieront également de cotisations stables et avantageuses.

L'ACC en bref

But et activité

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

L'ACC constitue une communauté d'intérêts libre et autonome de cadres dirigeants et spécialisés. Elle prend part à toutes les négociations officielles relatives à la politique du personnel, engagés avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances, l'Office fédéral du personnel et PUBLICA.

Etendue de l'organisation

Elle compte des cadres dirigeants et spécialisés actifs et retraités (dès la 18e classe de traitement de la Confédération ou d'un niveau équivalent) de l'Administration fédérale, du domaine des EPF (dès cl. 9), des CFF, de la Poste, de Swisscom, de RUAG et de Nitrochimie SA Wimmis.

Structure, effectif des membres

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

fectif des membres: environ 4500 (plus de 6300 en comptant les cadres des transports publics).

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

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

Cotisations annuelles

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

Annonce de mutations, commande de matériel publicitaire

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

Contact avec l'ACC: voire page 4

Roulez à meilleur compte.

L'assurance auto de Zuritel aux prestations spéciales pour les membres de l'ACC.

Contrôlé et recommandé par l'ACC

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

- **Service clientèle.** En cas de sinistre urgent, nous sommes à votre disposition 24 heures sur 24.
- **Solutions individualisées.** Vous composez votre assurance en fonction de vos besoins – ni trop, ni trop peu.
- **Contrats d'un an.** Convivial – vous conservez toute votre flexibilité.
- **Service des sinistres.** Tôle froissée? Nos Help Points vous aident dans toute la Suisse. Appelez simplement le 0800 811 811, roulez jusqu'au Help Point et continuez votre route.
- **Profitez doublement.** Votre conjoint ou partenaire vivant en ménage commun avec vous bénéficie également de cette offre de Zuritel.

«Zurich» Compagnie d'Assurances

ZURITEL

l'assureur direct de la Zurich

ACC

Association des cadres de la Confédération