Communications ACC

1-2015/16
Juillet 2015

Comité central 2015/2016

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

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

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

Affiliation à l'ACC

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

Contacts ACC

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

Dans ce numéro

	Page
Traversée du désert	5
La politique du personnel 2016-2019 dans le collimateur de mesures d'économies	8
Le droit du personnel de la Confédération sous pression	12
La croissance des frais de personnel doit être freinée	14
Budget 2016 avec une croissance nulle des dépenses	16
Le programme d'économies CRT au Parlement	17
Caisse de pensions PUBLICA. Solide résultat annuel 2014	19
PUBLICA: intérêts négatifs auprès de la Banque nationale suisse	21
PUBLICA: caisse de prévoyance Confédération. Elections au sein de l'organe paritaire	21
Caisse de pensions CFF	22
La caisse d'épargne du personnel fédéral au Parlement	23
Enquête auprès du personnel 2014: le personnel fait preuve d'engagement et d'une grande disponibilité	25
Promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale	26
Gestion du personnel 2014: rapport	27
Dispositions légales afférentes au personnel	28
Réformes dans l'administration	30
Assemblée des membres 2015 de l'ACC	31
Divers: équivalence des formations universitaires et professionnelles dans l'administration fédérale	34
Interventions parlementaires	35
– pas de privilèges dans la pratique de la Confédération en matière de rémunération	35
L'ACC en bref	38
money-net.ch onlinebank et Zurich Connect	40

Annexe: seniors de l'ACC et sections affiliées
Invitation Visite de l'Abbaye d'Einsiedeln
Invitation Visite de Novartis Campus Bâle
Invitation Promenade épicurienne dans la commune de Mund/VS et ses champs de safran
Invitation Visite des usines Airbus et du Musée Aeroscopia à Toulouse/F

Traversée du désert

Pour la Confédération, les années grasses appartiennent au passé

De l'année 2006 jusqu'en 2013 inclus, les comptes de la Confédération ont bouclé avec des excédents parfois élevés: huit années de vaches grasses pour le ménage financier confédéral! Pendant cette période rose, on a réussi, année après année, à financer les tâches croissantes de la Confédération et, simultanément, à diminuer les dettes de cette dernière, en l'occurrence de 123 à 108 milliards de francs.

Les dépenses de la Confédération n'ont cessé d'augmenter: de 52 milliards de francs en 2006 à 56 en 2008 et jusqu'à 64 milliards en 2014. Là, les domaines de tâches suivants ont crû au-delà de la moyenne: formation et recherche, relations avec l'étranger, aide sociale ainsi que l'aménagement du territoire et l'environnement.

Parallèlement aux tâches en augmentation, les coûts de personnel et les effectifs de ce dernier ont également augmenté. Si les frais de personnel étaient encore de 4'555 millions de francs en 2008, ils atteignirent déjà 5'371 millions en 2014. Cela correspond à une augmentation de quelque 18% en six années. L'effectif du personnel a crû de 32'500 postes en 2008 à 34'772 en 2014. La part des dépenses de personnel dans l'ensemble des dépenses de la Confédération était de 8,5% l'année dernière.

Depuis le début de cette année, la situation de départ s'est modifiée, détériorée de manière abrupte et dramatique.

2015: deux évolutions défavorables se superposent. Il s'agit d'économiser

La r*éévaluation massive du franc à partir du 15 janvier 2015* a ébranlé l'économie et les marchés financiers. Pour la première fois depuis six ans, la prestation de l'économie suisse est en recul. Le nombre des places vacantes a diminué et le taux de chômage augmente. La Suisse se dirige vers une récession.

Malgré l'introduction d'intérêts négatifs, l'euro ne s'est pas stabilisé jusqu'à ce jour. La Banque nationale s'attend pour les années 2015 (-1%) et 2016 (-0,4%) à un renchérissement négatif. Cela renforce certes le pouvoir d'achat des consommateurs, alors que les épargnants et les investisseurs repartent les mains vides ou payent en plus: temps extraordinaires.

Une deuxième et mauvaise surprise a suivi le 11 février 2015: pour l'année 2014 et au lieu d'un excédent, le compte d'Etat a bouclé avec un déficit de 124 millions de francs. Le plus grave se trouve être avant tout la *brèche massive dans les re-*

cettes de la Confédération de 2,4 milliards de francs au cours d'une bonne année marquée d'une augmentation de la croissance de 2,0 %.

Selon les estimations du Conseil fédéral, il ne s'agit pas là d'une brèche unique, mais bien d'une stagnation durable en ce qui concerne les recettes de l'impôt fédéral direct.

La *brèche dans la conjoncture* au cours de cette année continuera de diminuer les recettes de la Confédération. Alors que le budget 2016 pourra maintenir le frein à l'endettement, des mesures d'économies supplémentaires deviennent nécessaires pour les années 2017 à 2019: programme de stabilisation. A partir de 2019, la réforme de la fiscalité des entreprises coûtera à la Confédération 1,3 milliard de francs.

Une lutte longue et fastidieuse est prévisible en ce qui concerne le budget 2016 et les mesures d'économies: des combats politiques quant à la répartition et des divergences d'opinions sur la symétrie des sacrifices. La politique du personnel va être dominée par la politique financière.

Insécurité quant à l'évolution future

A cause d'un franc surévalué et des intérêts négatifs, l'économie suisse est actuellement doublement pénalisée. Les perspectives sont marquées du sceau de risques. On retrouve également là la situation financière difficile de la Grèce et des tensions géopolitiques. Pour le cas où le cours du franc face à l'euro demeurerait à Fr. 1.05, les représentants de l'économie partent d'une perte de plus de 30'000 places de travail dans l'industrie.

La Suisse se trouve confrontée à une traversée du désert inattendue d'une durée incertaine, à des temps difficiles avec des restrictions et des privations à la clef.

Au cours de l'année électorale, le personnel de la Confédération et l'administration fédérale sont contraints à la défensive

Le personnel de la Confédération et l'administration fédérale ont la malchance que ces développements surprenants et défavorables interviennent au cours d'une année électorale. Les partis renforcent leur profil et amènent la conversation sur des revendications populaires et populistes. L'administration est soudainement perçue en tant que bureaucratie inefficiente, comme la cible privilégiée pour des propositions d'économies.

Les forces politiques qui s'engagent pour que le personnel de la Confédération soi-disant « privilégié » ne soit pas négligé lors des réductions deviennent toujours plus fortes (voir l'article « Politique du personnel 2016-2019 dans le collimateur de mesures d'économies » dans ce numéro).

On fait valoir le fait que les salaires de la Confédération seraient au top niveau et que les cadres seraient précisément au bénéfice de salaires de pointe. Des mesures d'économies rigoureuses sont exigées: la « bureaucratie » doit être diminuée. Le système salarial de la Confédération doit être rigoureux et des prestations non monétaires sont à réduire.

Les dépenses de la Confédération doivent être stabilisées au niveau 2014 (64 milliards de francs). Les dépenses de personnel sont à geler pour quatre ans. L'effectif des postes ne doit plus augmenter au cours de ces quatre prochaines années.

Il s'agit-là de coups tirés en l'air – de réactions politiques exagérées et irréfléchies en année électorale.

Par contre, on passe là sous silence le fait que la croissance moyenne des dépenses de la Confédération est constamment restée inférieure depuis 2003 à celle de l'économie. En outre, le pourcentage de l'Etat en Suisse est comme auparavant un des plus faibles de l'espace OCDE. Celui qui veut réduire la bureaucratie doit réduire des régulations et non en appeler constamment à de nouvelles régulations. A ce propos et jusqu'à ce jour, on n'a pas entendu grand chose de concret.

En année électorale, on oublie que les prestations de l'administration fédérale ont contribué de manière considérable au bien-être commun de la Suisse. Le personnel de la Confédération travaille de manière engagée et en règle générale efficiente; la complexité des affaires ne cesse de croître.

Des temps plus durs s'annoncent pour le personnel de la Confédération

Soumis à une forte pression politique, le Conseil fédéral a déjà pris des mesures douloureuses. Les dépenses de la Confédération augmenteront certes de quelque 67 milliards de francs en 2016, toutefois les charges de personnel se verront stabilisées au niveau du budget 2015. Il n'y aura également pas de mesures générales de salaire pour le personnel fédéral en 2016. Pour 2017, le Conseil fédéral a fixé une limite supérieure aux charges de personnel, ce qui nécessite une nouvelle suppression de personnel dans la plupart des unités administratives.

Sur la base des critiques parlementaires quant aux conditions d'emploi (voir les articles « Le droit du personnel de la Confédération sous pression » et « Interventions parlementaires » dans ce numéro), il est prévisible que l'on va exiger du personnel de la Confédération de nouveaux sacrifices dans le cadre du programme de stabilisation 2017-2019. On retrouve là des mesures du côté des salaires que le Conseil fédéral a déjà annoncées le 8 mai 2015 (voir l'article « La croissance des frais de personnel doit être freinée » dans ce numéro).

Pour les associations et syndicats du personnel, il s'agit de défendre les acquis et de conserver la substance.

La politique du personnel 2016-2019 dans le collimateur de mesures d'économies

A l'occasion de l'année électorale 2015, le personnel de la Confédération et l'administration fédérale sont fortement mis sous pression. Au mois de mars 2015, les propositions d'économies sont descendues comme des avalanches dans la vallée. Il s'agit d'une part de l'effectif du personnel, respectivement de l'ampleur de la suppression de postes à la Confédération, au cours de ces prochaines années. Des postes se verront déjà supprimés pour 2016.

D'autre part, il est question des salaires de la Confédération. On renonce à des augmentations générales de salaire pour l'année 2016. Les augmentations annuelles, individuelles de salaire à la Confédération, sont également critiquées. L'évolution salariale sur la base de l'appréciation du personnel est perçue comme « progression automatique du salaire ». Se fondant sur un postulat de la Commission des finances du Conseil national, le système doit être réexaminé.

Finalement, on réclame aussi un démantèlement des prestations non monétaires, respectivement des avantages dont jouirait le personnel de la Confédération dans le cadre de ses conditions d'emploi.

Liées à l'exigence d'un accroissement de l'efficience (restructurations) et à un réexamen des tâches, on retrouve des attentes qui ont également des répercussions personnelles.

Détérioration drastique des conditions-cadres au début de l'année 2015

Depuis le 15 janvier 2015, la forte réévaluation persistante du franc oblige les entreprises tournées vers l'exportation à économiser des coûts et à accroître leur efficience. La brèche surprenante, intervenue en 2014 déjà, dans les recettes de la Confédération et la croissance négative actuelle de l'économie continueront à diminuer ces dernières. Afin de combattre les pertes qui s'annoncent dans les recettes de cette dernière, le Parlement a exigé des mesures d'économies, en particulier auprès du personnel fédéral, pour une période de quatre ans!

– **Alléger la bureaucratie: examen stratégique des tâches de la Confédération. Motion de la Commission des finances du Conseil national du 26 février 2015**

La motion charge le Conseil fédéral de procéder à un examen stratégique des tâches de la Confédération de manière à économiser 1,5 milliard de francs sur les dépenses annuelles récurrentes. Le résultat de cet examen sera mis en œuvre pro-

gressivement dans les budgets des années 2017, 2018 et 2019 et répondra au souci *d'alléger durablement la bureaucratie.*

Le Conseil fédéral est disposé à accepter la motion.

– Renforcement de l'économie grâce à des mesures d'économies auprès du personnel de la Confédération ?

Propositions d'économies émanant des groupes parlementaires UDC et PLR des 3 et 4 mars 2015

Le coup d'envoi rhétorique fut donné lors des débats du Conseil national du 18 mars 2015 concernant des mesures pour le renforcement de l'économie suisse. A cette occasion, le groupe de l'Union démocratique du centre UDC s'est livré à une attaque frontale contre le personnel de la Confédération. Dans son interpellation, il exigeait, entre autre:

– la préparation d'un train d'économies comprenant un réexamen rigoureux des tâches et un plafonnement des effectifs de la fonction publique;
– un gel immédiat des recrutements dans l'administration fédérale et, par la suite, une réduction d'ici à la fin de l'année 2016 des 33'700 postes actuels équivalents plein temps à 30'000;
– la suppression des avantages constitutifs d'une distorsion de la concurrence dont bénéficie le personnel de la Confédération (congé de paternité, réglementation des vacances et du temps libre, prestations de la caisse de pensions, retraites anticipées, etc.).

De son côté, le *groupe libéral-radical* exigeait dans son interpellation des meures visant à stopper la croissance des dépenses à la Confédération: blocage du personnel et des mesures afin que les salaires dans le secteur public ne croissent pas plus rapidement que dans l'économie privée.

Premières décisions d'économies du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral exposa tout d'abord clairement le fait que le Parlement est coresponsable de la croissance des dépenses. Grâce au frein à l'endettement, la quote-part de l'Etat a reculé: l'Etat ne croît pas plus fortement que l'économie ! Les salaires de la Confédération augmentent au même rythme que ceux de la concurrence et non pas plus rapidement que dans l'économie privée, comme l'étude mise sur pied en 2014 par l'Office fédéral du personnel OFPER le démontre.

Le Conseil fédéral souligna ensuite qu'il avait déjà décidé les premières mesures d'économies: *renonciation à des mesures salariales pour le personnel de la Confé-*

dération en 2016, réduction des charges de personnel de 1% dans le budget 2016. Cette réduction conduit déjà à une suppression de quelque 350 postes.

Le Conseil fédéral rejeta une modification des conditions d'emploi.

– Limiter l'accroissement des dépenses de personnel: motion Leo Müller

Un jour après les débats, soit le 19 mars 2015, le conseiller national Leo Müller (PDC/LU), président de la Commission des finances du Conseil national, déposa une motion signée par 51 membres du conseil. Le Conseil fédéral y est chargé de juguler les dépenses occasionnées par son personnel ainsi que par les consultants et prestations externes, en procédant comme suit:

– plafonner les frais de personnel de la période 2016 à 2019 au niveau inscrit dans les comptes de l'exercice 2014 (hors renchérissement);
– limiter le coût des consultants et prestations externes pour la période 2016 à 2019 au niveau inscrit dans les comptes de l'exercice 2014.

Pour l'auteur de la motion, l'évolution des frais de personnel est bien supérieure au renchérissement et également à la croissance de l'économie. D'éventuelles nouvelles tâches devraient être assumées par un *accroissement de l'efficience* dans l'ensemble de *l'administration ainsi que par l'abandon de certaines tâches,* le cas échéant.

Le Conseil fédéral rejette la motion en date du 8 mai 2015, tout en soumettant cependant un contre-projet qui prévoit des économies supplémentaires auprès des charges de personnel et de l'administration (voir l'article dans ce numéro).

– Dépenses de personnel. Ça suffit ! : motion Peter Föhn

Par le biais d'une motion, déposée le 20 mars 2015, le conseiller aux Etats Peter Föhn (UDC/SZ) exige que plus un sou ne soit dépensé pour le personnel fédéral, avec effet immédiat. La croissance des frais de personnel conduit à davantage de régulation. Les perspectives très sombres pour le budget de la Confédération imposent une cure d'amaigrissement draconienne: l'administration fédérale doit également apporter sa contribution appropriée à l'assainissement des finances de la Confédération. Et, enfin, il est discutable que l'administration recrute à prix d'or une main d'œuvre qualifiée qui manque cruellement à l'économie privée.

Le Conseil fédéral considère qu'un gel absolu des dépenses de personnel durant une période illimitée est excessif. Une telle mesure priverait le Conseil fédéral et le Parlement de toute flexibilité en matière de politique du personnel pour une durée indéterminée. De ce fait et en date du 27 mai 2015, le Conseil fédéral propose de rejeter la motion.

– **Paquet de mesures des trois partis de droite UDC, PLR et PDC: «Solidarité bourgeoise»**

Le 27 mars 2015, les trois partis de droite UDC, PLR et PDC se sont mis d'accord sur un vaste paquet de mesures en 13 points pour le renforcement de la place économique suisse. La Confédération doit, entre autre, *geler l'augmentation des dépenses au niveau de 2014* et l'expansion de l'administration. Les partis présentent des exigences et veulent les faire appliquer dans le cadre du processus parlementaire (par exemple, délibérations sur le budget 2016 en automne).

Exigences touchant le personnel de la Confédération et l'administration fédérale

L'Etat ne doit pas continuer à se développer aux frais de l'économie. C'est pourquoi:
– la croissance des postes à la Confédération doit être stoppée;
– l'effectif des postes de l'administration fédérale pour les années 2016 à 2018 doit être plafonné au niveau du compte d'Etat 2014;
– le système salarial de la Confédération doit être plus rigoureux et les prestations non monétaires doivent être adaptées.

– **Geler les effectifs au niveau 2015: motion de la Commission des finances du Conseil des Etats du 12 mai 2015**

La motion charge le Conseil fédéral de prendre des mesures afin que les effectifs de la Confédération ne dépassent pas le nombre fixé dans le budget 2015 (à savoir 35'000 équivalents plein temps).

La motion vise à stopper la croissance des effectifs du personnel. Entre 2007 et 2014, les effectifs de la Confédération ont augmenté de 2'665 équivalents plein temps (EPT), passant de 32'105 à 34'770 EPT, ce qui représente une hausse de 8,3%. Là, le Gouvernement est également appelé à examiner les mesures à prendre pour améliorer l'efficience.

Remarques de l'ACC

Au cours de ces dix dernières années, on a vécu à la Confédération une croissance au-dessus de la moyenne des domaines de tâches Formation et recherche (en moyenne 4,6 % par année entre 2003 et 2013), Relations avec l'étranger (3,7% p.a.), Sécurité sociale (3,3 % p.a.) ainsi qu'Aménagement du territoire et environnement (2,9% p.a.).

Les propositions d'économies citées plus haut ne concernent cependant pas ces domaines de tâches, mais uniquement le personnel de la Confédération et l'administration fédérale. En année électorale, il est vraisemblablement populaire de pro-

mouvoir le démantèlement de la bureaucratie, de se plaindre de la croissance de l'effectif du personnel et de critiquer les salaires pratiqués à la Confédération…

Il serait bien sûr moins populaire de réclamer des réductions dans les quatre domaines de tâches avec les taux de croissance les plus forts. Avec la suppression de tâches, le Parlement se complique sans autre le travail, comme les délibérations sur le paquet d'économies CRT l'a démontré. Maints politiciens qui aimeraient plafonner les dépenses au niveau de l'année 2014 exigent simultanément des dépenses plus élevées pour l'agriculture, l'armée, le sport et la culture.

Actuellement, les groupes UDC et PLR se profilent avec des propositions concernant le blocage du personnel et la suppression de postes. Le 27 mars 2015, le groupe PDC était également prêt à soutenir un paquet d'économies rigoureux et irréalisable concernant le personnel de la Confédération et l'administration fédérale. La revendication visant à plafonner les dépenses de la Confédération au niveau du compte d'Etat 2014 s'est révélée être un véritable autogoal.

Par le biais de quatre motions, on a exercé une forte pression sur le Conseil fédéral. Ce dernier a réagi de manière proactive et introduit déjà diverses mesures afin de stabiliser les charges de personnel.

Le fait que la croissance de l'effectif du personnel est à reporter sur l'augmentation des tâches de la Confédération – globalement la *relation entre les tâches et les ressources* – est occulté par la politique en année électorale. Le Conseil fédéral et l'administration fédérale ont pour tâche de revenir sans cesse sur cette relation. En effet et par le biais uniquement d'augmentations de l'efficience dans l'administration, de nouvelles tâches ne sauraient être maîtrisées. Et celui qui fait de la propagande pour un blocage du personnel s'étendant sur plus de quatre années, doit être prêt à prendre son parti d'importantes réductions dans l'accomplissement des tâches.

Le droit du personnel de la Confédération est sous pression

L'effectif des postes, les dépenses de personnel et les salaires de la Confédération ne sont pas les seuls à être dans le collimateur de propositions d'économies. Au cours de la session d'été, des interventions parlementaires ont été déposées qui concernent les conditions d'emploi, respectivement le droit du personnel de la Confédération et le cadre institutionnel.

Alignement du droit du personnel de la Confédération sur le Code des obligations

Par le biais d'une motion du 19 juin 2015, le conseiller aux Etats Peter Föhn (UDC/SZ) demande qu'un projet soit soumis au Parlement dans un délai de deux ans prévoyant un alignement du droit du personnel de la Confédération sur le Code des obligations. Il tient particulièrement à ce que des privilèges du personnel de la Confédération, tels que le congé paternité, soient abolis. En outre, l'employé(e) fournissant une prestation insuffisante doit pouvoir être licencié plus facilement. Grâce à une mise sur pied d'égalité de l'administration fédérale et de l'économie privée en matière de droit du travail, on pourrait réaliser une économie annuelle de nombreux millions de francs.

Frein au personnel analogue à celui des dépenses

Par le biais de postulats, le conseiller aux Etats Föhn et la conseillère nationale Petra Gössi (PLR/SZ) demandent l'extension du frein aux dépenses au personnel de la Confédération. Dès le moment où la mise en vigueur d'un projet exige davantage de personnel, il s'agit de demander la majorité absolue ou même une majorité qualifiée, au lieu de la majorité simple, lors de la votation finale dans les deux Chambres. Au cas où cet obstacle n'est pas franchi, le projet est enterré.

Modernisation des structures afférentes au personnel de la Confédération

Par son interpellation du 17 juin 2015, le groupe PDC-PEV pose des questions au sujet du droit du personnel et du système salarial de la Confédération. Il s'agit là en particulier de la dissolution des rapports de travail en cas de prestation insuffisante, de l'adaptation du système salarial au marché du travail, des indemnités de départ et des retraites anticipées.

Remarques de l'ACC

L'alignement du droit du personnel de la Confédération sur le Code des obligations a déjà été demandé en 2004 par le conseiller national Bruno Zuppiger (UDC/ZH) par le biais d'une motion. Le Conseil fédéral y a souscrit le 16 mars 2007 sur proposition du conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz. Pour le conseiller fédéral Christoph Blocher, il était important à l'époque, grâce à l'alignement sur le Code des obligations, de liquider « l'administration fédérale en tant qu'atelier protégé ». En mars 2009, la motion a été classée, car elle était en suspens depuis plus de deux ans.

Dans l'intervalle, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) a été révisée avec entrée en vigueur au 1er juillet 2013. Elle apporta un rapprochement avec le Code des obligations et facilita la dissolution de rapports de service. Sur ce plan-là, la motion Föhn s'avère être superflue.

La croissance des frais de personnel doit être freinée

Les dépenses de personnel de l'administration fédérale ont progressé fortement ces dernières années. En date du 8 mai, le Conseil fédéral a dès lors pris des mesures pour freiner cette croissance. Le conseiller national Leo Müller a déposé une motion demandant des coupes budgétaires supplémentaires. Ainsi, les dépenses de personnel devraient être plafonnées jusqu'en 2019 au niveau du compte 2014. Bien que le Conseil fédéral partage les préoccupations de l'auteur de la motion, il rejette cette dernière dont il juge la mise en œuvre problématique. Il propose un contre-projet permettant de réaliser les économies supplémentaires qui ont été requises.

Les coûts relatifs au personnel de la Confédération ont fortement progressé ces dernières années. Cette croissance découle de nouvelles tâches qui incombent désormais à la Confédération (par exemple, construction, entretien et exploitation des routes nationales ou Stratégie énergétique 2050). Parallèlement, de nombreuses tâches existantes demandent un personnel accru (par exemple, augmentation des dépenses pour la coopération au développement, lutte contre la criminalité). Enfin, l'augmentation des effectifs est également due à des facteurs qui ne peuvent pas être influencés (par exemple, hausse des demandes d'asile, augmentation du nombre de bénéficiaires de rentes à l'étranger).

Mesures d'économies du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral a déjà pris diverses mesures pour freiner la croissance. Ainsi, la croissance des dépenses en matière de personnel est passée de 3,9% dans le budget 2011 à 1,3% dans le budget 2015. Dans le cadre des directives concernant le budget 2016 et le plan financier de la législature 2017-2019, le Conseil fédéral a en outre décidé de diminuer durablement les charges de personnel en réduisant ces dernières de *106 millions de francs* par rapport au plan financier 2016-2018 du 20 août 2014: stabilisation des dépenses au niveau du budget 2015. Il a également chargé les départements de retrancher quelque 52 millions de francs des charges de conseil et des prestations de service (-5%).

La motion Leo Müller demande des coupes budgétaires supplémentaires

La motion déposée par le conseiller national Leo Müller demande des mesures nettement plus importantes que celles qui ont déjà été prises. Elle requiert des coupes supplémentaires équivalant à 127 millions de francs dans le domaine du personnel et jusqu'à 65 millions au titre des charges d'exploitation (charges de conseil, prestations de services externes). En outre, elle demande que *les charges de conseil et celles qui sont liées aux prestations externes soient strictement plafonnées au niveau de celles du compte 2014* et cela jusqu'en 2019.
Le Conseil fédéral rejette la motion en raison du plafonnement très strict qu'elle

implique. Le système proposé est trop rigide et peut même avoir un effet contre-productif sur la gestion budgétaire de certains domaines (par exemple, celui des migrations ou des impôts). Par ailleurs, l'administration doit disposer des ressources nécessaires lorsque le Parlement décide de lui attribuer de nouvelles tâches ou de réagir à des facteurs exogènes.

En outre, les plafonnements sectoriels vont à l'encontre des principes du nouveau modèle de gestion (NMG). Enfin, l'internalisation de prestations fournies par des tiers, pourtant demandée aussi par le Parlement, serait empêchée.

Contre-projet du Conseil fédéral

Tenant néanmoins compte des exigences formulées par l'auteur de la motion, le Conseil fédéral est prêt à réduire du montant demandé de 330 millions de francs par rapport au plan financier 2016-2018 de la législature, les charges administratives et les investissements de l'administration. *Au moins la moitié de ce montant, soit 165 millions de francs, sera obtenue par des coupes dans le domaine du personnel,* coupes concernant non seulement les effectifs, mais aussi les salaires.

Le plafonnement des dépenses de personnel et des prestations externes, demandé par l'auteur de la motion, doit en revanche être abandonné. Cela permettra d'appliquer sans restrictions les dispositions légales en vigueur dès 2017 concernant les enveloppes budgétaires dans le domaine propre de l'administration (possibilités de transferts à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire, constitution et dissolution de réserves, dépassements de crédits en cas de recettes supplémentaires). Internaliser du «personnel externe» demeurera possible. Des abandons de tâches seront toutefois inévitables.

Remarques de l'ACC

Pas moins de quatre motions émanant des deux Conseils réclament des mesures d'économies concernant les dépenses et les effectifs du personnel. Celle du président de la Commission des finances du Conseil national, M. Leo Müller, a été signée par 51 membres du Conseil.

Des temps difficiles se lèvent à l'horizon du personnel de la Confédération, étant donné qu'un soutien et de l'estime pour l'administration fédérale font défaut au Parlement.

Partant de cet arrière-plan, le Conseil fédéral s'est décidé à prendre l'initiative: il n'attend pas les délibérations sur les motions et ne se laisse pas dicter des mandats d'économies excessifs. De par lui-même, le Gouvernement a pris des mesures pour freiner les dépenses afférentes au personnel. Dès lors, le Conseil fédéral peut

influencer et participer à l'évolution de la discussion.

Des décisions quant aux dépenses de personnel seront prises à l'arrière-automne, à l'occasion des délibérations sur le budget 2016.

Budget 2016 avec une croissance nulle des dépenses

Le budget 2016 approuvé par le Conseil fédéral en date du 1er juillet 2015 prévoit une croissance nulle des dépenses. Le déficit de financement s'élève à quelque 380 millions de francs du fait que les recettes ont diminué par rapport au montant inscrit au budget 2015. Les exigences du frein à l'endettement sont respectées. Pour les années 2017 à 2019 du plan financier, des efforts d'économies supplémentaires sont cependant indispensables. De ce fait, le Conseil fédéral prévoit d'ouvrir en novembre 2015 une consultation sur un programme de stabilisation correspondant.

Le budget 2016 sous le signe des pertes de recettes

L'évaluation de la situation budgétaire réalisée en février 2015 avait déjà montré que les estimations de recettes figurant dans le plan financier 2016 à 2018 devaient être revues à la baisse, principalement en raison de la stagnation du produit de l'impôt fédéral direct. La suppression par la Banque nationale suisse du taux plancher s'est ajoutée à ce facteur. La forte appréciation du franc suisse enregistrée cette année a entraîné un renchérissement négatif et un ralentissement de la croissance économique, dont l'action conjuguée provoque une diminution supplémentaire des recettes générées par la TVA et l'impôt fédéral direct. Au total, les estimations de recettes inscrites au budget 2016, soit 66,6 milliards de francs, sont inférieures de *4,9 milliards de francs* aux prévisions figurant dans le plan financier 2016 à 2018.

Dans le budget 2016, les dépenses ordinaires se montent à 66,9 milliards de francs. Par rapport au budget 2015, les dépenses totales reculent ainsi de 0,3%, soit de 0,2 milliard de francs. Les réductions transversales décidées par le Conseil fédéral ont sensiblement contribué à la stabilisation des dépenses.

Réductions supplémentaires dans le domaine du personnel

Les charges de personnel de 5,598 millions de francs augmentent de bien 0,7% par rapport au budget 2015. Sur ce taux total, la hausse de 0,5%, soit 22,7 millions de francs, résulte de l'internalisation de prestations effectuées auparavant par du personnel externe. Cette internalisation permet d'alléger le budget de la

Confédération de 5 millions de francs tout juste. Le reste de la hausse, soit 0,2%, s'explique par l'augmentation des effectifs dans le domaine de la migration, du Corps des gardes-frontière, de l'armée (extension du service de police aérienne et développement de l'armée) et de la fiscalité (échange de renseignements et contrôle fiscal). *L'augmentation des effectifs est compensée par un objectif général de réduction des crédits de personnel de 1,0%*.

Le taux de croissance est clairement inférieur à celui des années précédentes. La *stabilisation des charges de* personnel visée par le Conseil fédéral a pu être atteinte de justesse. Pour l'année 2017 du plan financier de la législature, le Conseil fédéral a fixé à 5'530 millions de francs la limite maximale des charges de personnel. Des *suppressions de postes* supplémentaires seront dès lors nécessaires dans la majorité des unités administratives.

Programme de stabilisation 2017-2019

Le Conseil fédéral n'a pas encore complètement corrigé le plan financier 2017 à 2019 de la législature qui sera adopté en janvier 2016 seulement. Il a cependant décidé d'ouvrir en automne 2015 une consultation sur un programme de stabilisation pour la période allant de 2017 à 2019. Ce programme devrait permettre d'alléger le budget de près de 1 milliard de francs par rapport à l'actuel plan financier. Cela s'avère nécessaire afin de respecter les exigences du frein à l'endettement. Le Conseil fédéral a chargé les départements de préparer les mesures d'économies requises durant l'été. Il n'a pas encore pris de décisions concrètes à ce sujet.

Le Programme d'économies CRT au Parlement

Délibérations au Conseil national du 6 mai 2015

Après de longs tiraillements entre les Chambres pendant plus de deux ans, le Conseil national a discuté le 6 mai 2015 le Programme de consolidation et de réexamen des tâches (CRT). Le conseil a souscrit à la plus grande partie des réductions proposées. Par contre et en particulier, il n'a pas été d'accord avec des réductions dans l'agriculture de l'ordre de 57 millions de francs.

Plafonnement des dépenses pour l'année 2016 à 64 milliards de francs grâce à des économies dans les charges de personnel, les charges de biens et services et les charges d'exploitation ?

Une proposition du groupe libéral-radical, du groupe UDC et du conseiller national Pfister (PDC/ZG) a donné lieu au plus grand nombre de discussions. Cette proposition a été déposée directement auprès de la Commission des finances. Elle voulait obliger le Conseil fédéral par le biais légal à plafonner les dépenses pour l'année 2016 au niveau du compte d'Etat 2014 (64 milliards de francs). Des économies devaient intervenir dans les charges de personnel, les charges de biens et services et les charges d'exploitation.

Cette proposition correspondait au paquet de mesures des trois partis bourgeois UDC, PLR et PDC du 27 mars 2015. Ces trois partis disposent au Conseil national d'une majorité de 107 sièges.

La conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf précisa que le Conseil fédéral envisage pour 2016 des dépenses de quelque 67 milliards de francs. La proposition générerait des réductions supplémentaires à hauteur de 3 milliards de francs, conduisant en fait à une *suppression de 6'000 postes à la fin de l'année 2015,* soit 1'500 auprès de l'armée et 300 auprès du Corps des gardes-frontière. La réduction des charges d'exploitation amènerait quant à elle la fermeture d'une ambassade suisse sur six à l'étranger.

Lors de la votation, la proposition a été rejetée par 107 voix contre 76 et 5 abstentions. La grande majorité du groupe PDC n'était pas disposée à soutenir cette coupe sombre.

Délibérations du Conseil des Etats du 2 juin 2015

Le conseil a reconnu les efforts d'économies du Conseil fédéral dans le cadre du budget 2016, renonçant de ce fait à plafonner les dépenses de la Confédération à 67 milliards de francs.

Arrêté fédéral du 19 juin 2015

Dans son message du 19 décembre 2012, le Conseil fédéral avait proposé des économies de quelque 740 millions de francs en tout. Les Chambres ont refusé des coupes dans l'agriculture (57 millions) et dans la promotion de la presse (50 millions). Ainsi et par le biais du paquet d'économies, 633 millions de francs se verront épargnés. Cela correspond à 1% environ des dépenses annuelles de la Confédération.

Remarques de l'ACC

Les démêlés longs et pénibles autour du programme d'économies CRT ont démontré qu'il était difficile, au Conseil national avant tout, de trouver des majorités

en faveur desdites économies. Il s'avère pourtant que des mesures d'économies bien plus importantes seront nécessaires pour les années 2017 et suivantes.

Caisse de pensions PUBLICA. Solide exercice 2014

Portée par une bonne année boursière et par les bénéfices de réévaluation exceptionnels générés par son portefeuille d'obligations, PUBLICA a dégagé de nouveau un résultat très satisfaisant en 2014. La contribution la plus importante à la performance globale de 5,87% (contre 3,47% l'année précédente) a été fournie par la catégorie d'actifs « Obligations », suivie de celle des « Actions ». Au 31 décembre 2014, le degré de couverture global des 21 caisses de prévoyance de PUBLICA s'élevait à 105,3% (contre 104,1% l'année précédente). Les frais d'administration ont été encore réduits, leur montant s'établissant à 192 francs par personne assurée ou bénéficiaire de rente.

En 2014, l'évolution positive du marché des actions a eu un effet favorable sur la performance de PUBLICA: Avec un rendement de 6,8%, c'est toutefois la catégorie d'actifs « Obligations » qui a contribué le plus fortement (4,0%) à la fortune globale. Les bénéfices réalisés sur la valeur comptable des obligations en raison de la faiblesse des taux d'intérêts ont joué un rôle moteur dans cette performance élevée. Le rendement de 3,75% généré par la catégorie d'actifs « Immobilier » a permis également de dégager une contribution importante (0,25%) en faveur de la fortune globale de PUBLICA.

Amélioration du degré de couverture malgré la constitution de réserves techniques

En 2014, le degré de couverture de PUBLICA, toutes caisses de prévoyances confondues, est, avec 105,3%, légèrement supérieur à celui de l'année précédente (104,1%), et ce, en dépit des charges imposées par les mesures nécessaires pour amortir les conséquences négatives de l'abaissement du taux d'intérêt technique au 1er janvier 2015. Les provisions techniques constituées à cet effet ont pesé sur les comptes annuels 2014 à hauteur de 731 millions de francs.

Sur les 21 caisses de prévoyance de PUBLICA, pas une seule ne se trouvait en situation de découvert à la fin de l'année 2014. Au 1er janvier 2015, après l'abaissement du taux d'intérêt technique, le degré de couverture moyen consolidé était de 104,4%.

Stratégie de l'entreprise pour les années 2015 à 2018

Adoptée au cours de l'été 2014 par la commission de la caisse, la stratégie pour les années 2015 à 2018 s'appuie sur ce qui fait la force de PUBLICA. La priorité absolue restera la sécurité des rentes et la position de tout premier plan qu'occupe PUBLICA parmi les caisses de pensions sera encore renforcée. Dans le prolongement de la stratégie nouvellement définie, PUBLICA s'est également dotée en 2014 de nouveaux principes directeurs.

Evolution de l'effectif, transparence en matière de frais et frais d'administration

Comme le résultat financier et l'abaissement du taux d'intérêt technique, l'évolution de l'effectif a également contribué à améliorer la solidité de PUBLICA. Si le nombre des personnes assurées actives a progressé pour s'établir à 62'547 (+2,6%) en 2014, l'effectif des bénéficiaires de rentes a, quant à lui, reculé pour se fixer à 43'305 (-3,3%).

PUBLICA publie les frais de gestion de la fortune avec un taux de transparence de 100%. Le souci des coûts réaffirmé par PUBLICA et la hausse des effectifs d'assuré(e)s a permis une nouvelle baisse des frais d'administration moyens qui sont passés de 206 francs en 2012 à 199 francs en 2013, puis à 192 francs par personne assurée ou bénéficiaire de rente en 2014.

Remarques de l'ACC

Les défis 2015 ont été relevés

Du point de vue des assuré(e)s, le fait déterminant pour l'évaluation de l'exercice annuel 2014 est que PUBLICA a pu former, à la fin de l'année, des provisions de 731 millions de francs. Elles étaient nécessaires pour le maintien du niveau de la prévoyance face à un taux de conversion abaissé à partir de 2015. Néanmoins, le degré de couverture a encore pu être amélioré.

Aux plans opérationnel et financier, PUBLICA a obtenu des résultats réjouissants. La Caisse fédérale de pensions travaille de manière efficiente et avantageuse sous l'angle des coûts: aussi bien la charge administrative que celle pour la gestion de la fortune sont très faibles et remarquables par rapport à l'ensemble de la branche. Les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes se doivent d'exprimer leur gratitude à PUBLICA pour ces prestations.

PUBLICA: intérêts négatifs auprès de la Banque nationale suisse

La Banque nationale suisse (BNS) a terminé son examen des réglementations d'exception et réduit sensiblement le cercle des titulaires de comptes de virement non soumis aux intérêts négatifs. Concrètement exprimé, les comptes de virement auprès de la BNS des entreprises proches de la Confédération se verront également soumis aux intérêts négatifs. Ce sera entre autre le cas pour la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Les titulaires de comptes concernés sont mis au bénéfice du montant exonéré minimum de 10 millions de francs, sur lequel aucun intérêt négatif n'est donc perçu.

Le compte de la Caisse de pensions de la BNS est également soumis à l'intérêt négatif. A l'avenir, seuls les comptes de virement de l'administration centrale de la Confédération et du fonds de compensation AVS/AI/APG ne seront pas soumis aux intérêts négatifs. La BNS va continuer d'observer le développement des avoirs des comptes de virement de ces deux entités.

Prise de position de PUBLICA face à la décision de la Banque nationale suisse

PUBLICA regrette la décision prise, mais la comprend. La question ayant fait l'objet d'un débat au niveau national, il fallait s'attendre à cette décision. PUBLICA s'y était préparée en conséquence. Il convient toutefois de ne pas surestimer les répercussions de cette décision sur PUBLICA. En effet, sa fortune est placée de manière très diversifiée. La part des liquidités nécessaires pour les besoins d'exploitation de PUBLICA est faible.

PUBLICA: Caisse de prévoyance Confédération. Représentation des employé(e)s au sein de l'organe paritaire

Lors de l'Assemblée des délégués de PUBLICA, les délégués de la circonscription électorale I ont élu les représentant(e)s des employé(e)s à l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération. Sur les six personnes élues, cinq sont des membres sortants et une est un nouveau membre. A partir du 1er mai 2015, la durée de leur mandat est de quatre ans.

L'organe paritaire assure la conduite stratégique d'une caisse de prévoyance. Il est composé paritairement de membres représentant les employeurs et de membres représentant les employés. Il intervient notamment lors de la conclusion du contrat d'affiliation avec la Caisse fédérale de pensions PUBLICA et décide de l'utilisation des éventuels revenus non affectés de la caisse de prévoyance. Seuls les délégués de la circonscription électorale concernée ont la compétence d'élire les représentant(e)s des employé(e)s au sein de l'organe paritaire d'une caisse de prévoyance donnée.

La caisse de prévoyance regroupant l'ensemble du personnel de l'administration générale de la Confédération est de loin la plus grande des caisses assurée auprès de PUBLICA puisqu'elle compte, à elle seule, plus des deux tiers des personnes assurées auprès de cette dernière. Le 11 mars 2015, la circonscription électorale I de l'Assemblée des délégués a élu au sein de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération ou confirmé dans leurs fonctions les représentant(e)s des employé(e)s suivants:

Ackermann Paul, réviseur, Contrôle fédéral des finances (CDF), APC

Cornuz Marcel, expert en révision, Contrôle fédéral des finances (CDF), APC

Cossali Sauvain Monique, cheffe de l'Unité Projets et méthode législatifs, Office fédéral de la justice (OFJ), Transfair

Freymond Christoph, suppléant du chef de section, Office fédéral de la statistique (OFS), SSP

Grunder Jürg, secrétaire d'association, Association du personnel de la Confédération APC

Löffel Markus, chef de la section finances, Administration fédérale des douanes (AFD), Garanto.

Caisse de pensions CFF

En 2014, la Caisse de pensions CFF a atteint un bon résultat: le degré de couverture a augmenté à 107,3%. Malgré ce résultat, le Conseil de fondation a décidé pour l'année 2016 un paquet de mesures avec des répercussions financières de grande portée.

Mesures de stabilisation 2016

A la fin de l'année 2014, la Caisse de pensions CFF (CP CFF) a adopté diverses mesures en vue d'assurer durablement sa stabilité financière. Elle a choisi d'adapter les bases techniques dès le mois de janvier 2016: baisse du taux d'intérêt technique de 3,0 à 2,5%, introduction de tables de génération et, en conséquence, diminution du taux de conversion de 5,85 à 5,22% à l'âge de 65 ans. La conséquence en serait des réductions de rentes d'environ 11%.

Atténuation par l'employeur

De ce fait, les CFF injectent quelque 690 millions de francs dans la caisse de pensions à la fin de l'année 2015. Ce versement de l'employeur profitera à tous les assurés actifs et, en particulier, à ceux qui sont proches de la retraite. Les CFF veulent ainsi contribuer à offrir non seulement des emplois sûrs, mais aussi des conditions de travail attractives. Le versement sera financé par les bénéfices de la division Immobilier.

Participation substantielle des employé(e)s

Selon l'accord conclu avec les partenaires sociaux, les collaboratrices et collaborateurs participent également à l'effort, notamment en *renonçant à des augmentations générales de salaire entre 2017 et 2020* ainsi qu'à un jour de vacances par année de 2016 à 2018. Seules des augmentations de salaire individuelles seront possibles, se limitant par année à 0,8% de la masse salariale totale.

La Caisse d'épargne du personnel fédéral au Parlement

Par son message du 12 novembre 2014 sur l'optimisation du modèle comptable, le Conseil fédéral propose, entre autre, de créer une base légale pour la Caisse d'épargne du personnel fédéral.

De quoi s'agit-il quand on parle de la Caisse d'épargne du personnel fédéral?

La Caisse d'épargne du personnel fédéral existe depuis 1951. Ce n'est pas une banque, mais une institution proche des banques. Il n'y a pas de trafic en espèces et pas de payements à l'étranger ou de l'étranger. La caisse d'épargne n'accorde

ni crédits, ni hypothèques. Il ne s'agit que d'économiser et de payer. Les dépôts sur quelque 25'000 comptes d'employé(e)s de la Confédération s'élèvent à quelque 3 milliards de francs. Une équipe de six collaboratrices et collaborateurs s'occupe des travaux courants. De par sa fortune, la Confédération se porte garante de la caisse d'épargne: garantie de l'Etat. Le Contrôle fédéral des finances fonctionne comme instance de révision de la Caisse d'épargne du personnel fédéral.

Pour la Confédération, la caisse d'épargne constitue une partie de ses acquisitions de fonds étrangers. Au lieu de verser des droits aux banques pour contracter des emprunts, la Confédération peut se procurer une partie de ses fonds étrangers directement auprès de la caisse d'épargne. Ainsi et par année, elle peut économiser quelque 12 millions de francs de frais. Le personnel bénéficie d'un intérêt supérieur à celui que les banques versent pour les dépôts sur un compte d'épargne. D'autre part, les clients apprécient le fait qu'aucun droit n'est perçu pour le trafic des paiements. Les employé(e)s de la Confédération ont à leur disposition une possibilité de placements sûre et avantageuse.

Opposition du groupe de l'Union démocratique du centre (UDC) au Conseil national

Ces conditions préférentielles constituent pour l'UDC des privilèges pour le personnel de la Confédération qui doivent être abolis. Au cours de la session de printemps, elle proposa de renvoyer le projet au Conseil fédéral avec le mandat de créer une base légale séparée pour la Caisse d'épargne du personnel fédéral. La proposition de renvoi a été rejetée par 120 voix contre 50 au Conseil national. Et, par 129 voix contre 50, la proposition de l'UDC qui voulait biffer les dispositions sur la caisse d'épargne dans la loi a été rejetée lors des délibérations de détail. La majorité du Conseil national était d'avis que l'avantage constitué par l'acquisition de moyens financiers pour la Confédération devait être maintenu.

Délibérations au sein de la Commission du Conseil des Etats

Le 24 mars 2015, la Commission des finances du Conseil des Etats a traité le projet d'optimisation du modèle comptable de la Confédération. Au sein de la commission, le bien-fondé de l'existence de la Caisse d'épargne du personnel fédéral a été mis en question, avec une pesée de ses avantages et inconvénients. Par 8 voix contre 3, la commission s'est prononcée pour le maintien de la Caisse d'épargne du personnel fédéral. En outre, des propositions de minorité ont été déposées.

Délibérations du Conseil des Etats du 8 juin

Le conseiller aux Etats Werner Hösli (UDC/GL) proposa de biffer dans la loi les dispositions afférentes à la Caisse d'épargne du Conseil fédéral afin de supprimer cette dernière. Cette proposition a été rejetée par 35 voix contre 8.

Enquête 2014 auprès du personnel: le personnel fait preuve d'engagement et d'une grande disponibilité

Résultats de l'enquête 2014 auprès du personnel

Le bilan de l'enquête 2014 réalisée auprès du personnel est positif. L'administration fédérale en tant qu'employeur a pu maintenir en grande partie, voire améliorer les résultats atteints les années précédentes. Les bons résultats obtenus dans les domaines de l'identification, de l'engagement et de la rotation des effectifs sont particulièrement réjouissants. La disponibilité du personnel de la Confédération demeure en outre élevée.

La force de l'administration fédérale réside principalement dans le plaisir au travail (inspiration, joie au travail, cohérence), la collaboration au sein des équipes (entraide, culture d'entreprise ouverte) ainsi que l'information du personnel (informations compréhensibles et transmises suffisamment tôt).

Des mesures s'imposent pour améliorer les processus de travail et de décision, la conciliation du travail et de la vie privée ainsi que les perspectives professionnelles.

La stratégie concernant le personnel porte ses fruits

Les résultats montrent clairement que la stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015 porte ses fruits. La nouvelle stratégie pour les années 2015 à 2019 permettra ainsi de continuer dans cette voie.

Quelque 34'400 personnes de l'administration fédérale ont reçu un questionnaire. Le taux de réponse s'est élevé à 63%.

Promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale

Le Conseil fédéral a approuvé le rapport d'évaluation concernant la «promotion du plurilinguisme» ainsi que les recommandations relatives à la politique qui doit être menée dans ce domaine. Dans l'ensemble, les objectifs liés à une représentation équilibrée des communautés linguistiques au sein de l'administration fédérale sont atteins. Toutefois, des efforts sont encore nécessaires.

Le rapport met en lumière l'évolution du plurilinguisme durant la période allant de 2008 à 2014 et indique les perspectives pour les années 2015 à 2019. Madame Nicoletta Mariolini, déléguée fédérale au plurilinguisme, l'a rédigé sur la base des comptes-rendus que les départements et la Chancellerie fédérale lui ont fournis sur les mesures prises et les activités réalisées dans ce domaine.

Les données qui ont été récoltées à propos de la langue maternelle des collaboratrices et collaborateurs de la Confédération montrent que les objectifs liés à une représentation équilibrée des communautés linguistiques ont été atteints dans l'ensemble. Le rapport mentionne en particulier une augmentation de la part du personnel francophone qui s'élève depuis 2014 à 21,6% atteignant ainsi la limite inférieure fixée dans l'ordonnance sur les langues. La représentation de la communauté italophone (6,8%) correspond également aux valeurs-cibles, tandis que la part de romanches (0,3%) reste encore en-deçà du seuil prescrit.

L'équilibre n'a pas encore été atteint dans les classes de salaire supérieures (de 34 à 38). Certes, si la proportion de francophones (21,9%) est légèrement supérieure à la moyenne depuis 2014, la communauté germanophone est en revanche nettement surreprésentée (72,5%) au détriment des italophones, clairement en sous-effectif (4,8%).

Le rapport contient en outre un catalogue des mesures actuellement mises en œuvre et des indications sur la représentation des communautés linguistiques au sein de chaque département et unité administrative. Les écarts par rapport aux valeurs fixées dans l'ordonnance sur les langues restent partiellement considérables. Les recommandations de la déléguée fédérale au plurilinguisme concernent notamment les cours de langue destinés aux collaboratrices et collaborateurs, le recrutement du personnel et des mesures de sensibilisation d'ordre général.

Gestion du personnel 2014: rapport

Afin de pouvoir piloter l'évolution d'importants domaines de sa politique du personnel, le Conseil fédéral a défini des valeurs cibles et des indicateurs pour les années 2011 à 2015. Comme le montre le rapport sur la gestion du personnel 2014, il a réussi à atteindre entièrement ou partiellement la plupart de ses objectifs un an avant l'échéance fixée.

Les valeurs cibles concernant la répartition selon le sexe ont été atteintes l'année dernière pour la première fois depuis leur fixation en 2011. Dans la plupart des autres cas, les chiffres se sont stabilisés à l'intérieur des fourchettes ou ont continué de s'améliorer. *En 2014, un plus grand nombre de femmes étaient représentées parmi les cadres qu'en 2013.* Par ailleurs, l'attachement des collaboratrices et collaborateurs à l'administration fédérale en tant qu'employeur s'est une fois de plus renforcé.

L'effectif du personnel de la Confédération a également rajeuni: avec 44,3 ans, l'âge moyen en 2014 est redescendu au niveau de 2011, après plusieurs années de hausse.

Les principaux chiffres clefs en détail

- Avec un pourcentage de 44,2% pour les femmes et de 55,8% pour les hommes, la *répartition selon le sexe* a atteint pour la première fois les valeurs cibles. La proportion de femmes parmi les cadres avait déjà atteint ces valeurs en 2013 et l'évolution s'est poursuivie en 2014. Les femmes étaient représentées à raison de 31,3% dans les classes de salaire 24 à 29. Dans les classes de salaire 30 à 38, leur proportion atteignait 17,7%. Les fourchettes correspondantes indiquent respectivement des pourcentages de 29 à 34% et de 16 à 20%.
- Les valeurs cibles relatives à la r*eprésentation des communautés linguistiques* découlent de la répartition des langues nationales au sein de la population suisse selon le relevé structurel du recensement fédéral de la population. Avec 21,7%, la proportion de francophones s'est située dans la fourchette de 21,5 à 23,5%. La représentation des collaboratrices et collaborateurs italophones (6,5%) a également atteint la fourchette visée.
- Le nombre de personnes handicapées employées par l'administration fédérale a encore augmenté par rapport aux années précédentes. Leur proportion (1,5%) s'est située dans la fourchette cible comprise entre 1 et 2%.
- Les valeurs cibles concernant les *recrutements internes de cadres ainsi que pour la formation et le perfectionnement* n'ont pas été atteintes.
- Du côté des indicateurs, la plupart des valeurs visées ont été atteintes. L'implication durable, c'est-à-dire la volonté de s'engager à long terme auprès de son

employeur, a même encore progressé légèrement. Les chiffres concernant la perception de la santé, la conduite du personnel, la satisfaction au travail ainsi que l'information des collaboratrices et collaborateurs, se situent dans les fourchettes visées. Par contre, des mesures sont nécessaires pour ce qui est de la conciliation entre le travail et la vie privée.

Dispositions légales afférentes au personnel

Modifications du droit du personnel de la Confédération: Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

Le 12 juin 2014, le Conseil fédéral a souscrit à plusieurs modifications de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Celles-ci portent principalement sur les domaines suivants : la protection de la santé des collaboratrices et collaborateurs ayant des plans de service fixes, le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident pour les employés rémunérés à l'heure, la réduction des vacances et la réparation de dommages non couverts en raison des clauses d'exclusion d'une assurance privée. Les modifications concernent également l'octroi d'allocations familiales.

A l'heure actuelle, aucune disposition ne règle les temps de travail et de repos des employé(e)s qui effectuent des engagements dans le cadre de plans de service fixes si le travail de ces personnes ne peut pas être considéré comme du travail par équipes en vertu de la Loi sur le travail. Il est donc nécessaire d'instaurer des dispositions visant à protéger cette catégorie de personnel. Celles-ci s'appuient largement sur la Loi sur le travail et sur l'Ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail.

En ce qui concerne le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident, les employés rémunérés à l'heure seront assimilés aux employés touchant un salaire mensuel, ce qui mettra fin à une inégalité de traitement.

Des règles plus précises pour la réduction des vacances

En matière de réduction des vacances, les règles de calcul seront plus précises. On se basera désormais sur des jours ouvrés et non sur des jours civils lors du calcul des absences, par analogie avec le droit des obligations.

Les diminutions de prestations dues à des clauses d'exclusion figurant dans des contrats d'assurance privée (assurance-vie, assurance-invalidité ou autre assurance complémentaire) feront l'objet d'un dédommagement par l'employeur pour au-

tant que le dommage subi soit lié à l'activité professionnelle. Cela peut être le cas lors d'engagements dans des régions en guerre ou des zones à risque, d'opérations impliquant la manipulation d'agents chimiques ou des conflits exigeant que les membres du Corps des gardes-frontière fassent usage de leur arme.

Les employé(e)s qui ont droit à des allocations familiales pour plusieurs enfants vivant dans des familles ou des ménages différents recevront désormais des prestations complémentaires plus élevées pour le premier enfant donnant droit aux allocations par ménage, respectivement famille. Cette modification découle d'un arrêt du Tribunal fédéral.

Les modifications de l'ordonnance entreront en vigueur le 1er août 2015, sauf en ce qui concerne la disposition sur le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2016 seulement.

Ordonnance sur le personnel FINMA

En date du 13 mai 2015, le Conseil fédéral a approuvé les modifications de l'Ordonnance sur le personnel de l'Autorité de surveillance des marchés financiers (personnel FINMA). Le système de rémunération actuel qui comprend des éléments variables du salaire sera supprimé et les primes seront intégrées dans le salaire fixe sans que cela ne génère de coûts. En outre, l'ordonnance crée les bases permettant d'éviter tout conflit d'intérêts lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur quitte la FINMA pour le secteur privé.

Les expériences faites par la FINMA ont montré que le système actuel de rémunération comprenant des éléments variables du salaire ne permettait pas d'atteindre les objectifs visés. Ces éléments variables du salaire seront donc supprimés. Cette année, la FINMA utilisera la somme réservée jusqu'ici au financement des primes (environ 4,5% de la masse salariale) pour procéder à une opération unique de relèvement individualisé des salaires fixes. Le passage au nouveau système salarial sera donc sans incidence financière. La limite supérieure des salaires fixes sera relevée en proportion du montant des primes versées dans le cadre de l'ancien système.

Mesures visant à éviter les conflits d'intérêts

En sa qualité d'autorité de surveillance, la FINMA est particulièrement exposée aux risques liés à d'éventuels conflits d'intérêts lorsque d'anciennes collaboratrices ou collaborateurs entrent au service d'un intermédiaire financier soumis à la surveillance de la FINMA (assujetti). L'une des mesures envisageables pour prévenir les conflits d'intérêts est la libération de l'obligation de travailler durant le délai de résiliation (cooling-off). Les délais de résiliation applicables aux fonctions clefs se-

ront prolongés afin de garantir une période de « cooling-off » d'une durée adéquate. Un délai de carence non rémunéré et s'ajoutant au délai de résiliation est convenu avec les personnes directement responsables de la surveillance de certains assujettis et qui, de ce fait, sont en contact permanent avec ces derniers.

La révision de l'ordonnance a également permis d'apporter des modifications ponctuelles concernant notamment la procédure d'élection des membres de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la FINMA, le maintien du salaire en cas de maladie et d'accident, la protection contre le licenciement et la prise en charge des frais de procédure et des dépens dans le cadre d'une procédure civile ou pénale.

Les modifications de l'ordonnance sont entrées en vigueur le 1er juillet 2015.

Réformes dans l'administration

Etablissement chargé de l'administration des fonds de compensation de l'AVS, de l'AI et du régime des APG: compenswiss

En date du 5 juin 2015, le Conseil fédéral a adopté l'avant-projet de loi fédérale sur l'établissement chargé de l'administration des fonds de compensation de l'AVS, de l'AI et du régime des APG (Loi sur les fonds de compensation). Il soumet cet avant-projet pour prise de position aux cantons, aux associations et organisations intéressées ainsi qu'aux partis politiques.

Le projet de loi a pour objet l'instauration d'un établissement de droit public chargé de l'administration des fonds de compensation de l'AVS, AI et APG. L'établissement sera conduit en tant que personne juridique et inscrit au registre du commerce sous la dénomination « compenswiss » (fonds de compensation AVS/AI/APG).

L'organisation actuelle engendre des problèmes lors du placement des fonds de compensation, particulièrement sur le marché financier international, étant donné que les parties contractantes des fonds de compensation ne peuvent les identifier sans réserve en tant que partenaires économiques.

Par le biais du projet, l'établissement de droit public se verra octroyé, dans le cadre de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), le statut d'employeur aux plans du droit du personnel et de la prévoyance, ceci afin de permettre la promulgation de ses propres dispositions d'exécution plus flexibles, particulièrement en ce qui concerne la structure salariale, dispositions à approuver encore par le Conseil fédéral.

Réorganisation d'Agroscope

Agroscope est le centre de compétences de la Confédération pour la recherche agricole, rattaché à l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG). Depuis le début de l'année 2014, l'institut de recherche Agroscope est réorganisé. Partant de trois instituts, on a créé une unité avec quatre instituts: Institut des sciences en production végétale, Institut des sciences en production animale, Institut des sciences en denrées alimentaires et Institut des sciences en durabilité agronomique.

Mesures pour la diminution des coûts d'investissement pour l'infrastructure

A peine la nouvelle structure était-elle introduite que le Conseil d'Agroscope s'est vu confronté à de nouveaux défis. En effet, dans la planification de la Confédération, le budget pour l'infrastructure d'Agroscope a été adapté vers le bas: au lieu des 256 millions de francs nécessaires jusqu'en 2030, seuls 192 millions de francs ont été purement et simplement prévus. Agroscope planifie des économies de quelque 100 millions de francs.

A l'occasion de la séance du 23 avril 2015, Monsieur Michael Gysi, chef Agroscope, a donné des informations aux partenaires sociaux sur les décisions stratégiques du Conseil d'Agroscope ainsi que sur les mesures qui en découlent. Jusqu'à la fin de l'année 2018, 55 postes doivent être supprimés sans licenciements. En outre, le Conseil d'Agroscope a décidé de concentrer l'activité de l'institut de recherche sur trois emplacements principaux: Reckenholz, Posieux et Changins, en combinaison avec plusieurs autres emplacements pour des domaines spéciaux.

Assemblée des membres 2015 de l'ACC

66ème assemblée ordinaire des membres de l'Association des cadres de la Confédération ACC

La 66ème assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est déroulée le 7 mai 2015 à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Le président central, M. Peter Büttiker, a pu souhaiter une cordiale bienvenue à 104 membres et invités. Il adressa un salut tout particulier à l'orateur du jour, *Monsieur Jürg Brechbühl, directeur de l'Office fédéral des assurances sociales OFAS,* qui tint un exposé sur la réforme de la prévoyance vieillesse – prévoyance vieillesse 2020.

Point 1 de l'ordre du jour: rapport de gestion 2014

En complément du rapport de gestion, le président central Peter Büttiker saisit la possibilité offerte de donner des informations sur les activités que l'ACC a exercées en 2014, d'après son système de milice, pour la défense et la représentation des intérêts de ses membres.

1. Participation aux séances et manifestations des employeurs

2 séances avec la cheffe du Département fédéral des finances (DFF)
6 séances du Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS-BAS) sous la conduite de la directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER)
22 séances avec des départements, offices fédéraux, le Conseil des EPF, etc.

2. Contacts avec des prestataires de services/prestations annexes

4 séances

3. Requêtes écrites afférentes à des publications, concepts et projets

8 prises de position

4. Formation de l'opinion au plan interne de l'association

4 séances du comité central (15 membres)
21 séances ordinaires du comité directeur (7 membres)
4 brèves séances du comité directeur
5 assemblées des propres sections

5. Consultation juridique dans des affaires individuelles

39 membres ont obtenu une consultation gratuite.
Le rapport de gestion 2014 fut ensuite approuvé à l'unanimité par l'assemblée des membres.

Point 2 de l'ordre du jour: comptes 2014 et budget 2015

Le caissier central, M. Richard Zollinger, commenta les comptes annuels 2014 qui bouclent avec un excédent de Fr. 33'795.– Après la lecture du rapport des réviseurs, les comptes annuels 2014 ont été approuvés.

Le budget 2015 prévoit Fr. 320'100.– aux recettes et des dépenses de l'ordre de Fr. 325'100.– (déficit de Fr. 5'000.–). Il fut approuvé sans discussion.

Point 3 de l'ordre du jour: cotisation annuelle 2015

La proposition du comité central de maintenir la cotisation de membre de Fr. 70.– pour les actifs et de Fr. 35.– pour les retraité(e)s a été acceptée à l'unanimité et sans discussion.

Point 4 de l'ordre du jour: élection de remplacement au comité central

M. Hans Rudolf Vogel, cap, président sortant de la section Officiers des gardes-frontière, s'est retiré du comité central. A sa place, M. Claude Guélat, cap, nouveau président de la section, a été élu au sein du comité central.

Point 5 de l'ordre du jour: programme d'activité 2015/2016

M. Peter Büttiker présenta la programme d'activité 2015/2016, approuvé par le comité central, programme qui fait une distinction entre les tâches centrales et les tâches permanentes. L'assemblée des membres approuva sans discussion le programme d'activité ci-après pour le prochain exercice:

Tâches centrales

1. Politique des cadres
2. Prévoyance professionnelle
3. Révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers).

Tâches permanentes

1. Questions de rapports de service de portée générale
2. Prestations de services
3. Communication: Communications ACC et Internet
4. Manifestations pour les seniors
5. Recrutement de membres
6. Contacts au plan national (associations/syndicats, politiciens, autorités, etc.)
7. Contacts au plan international (CESI).

6. Point 6 de l'ordre du jour: divers

La parole n'est pas demandée.

Avec ses remerciements à toutes les personnes présentes et l'invitation à prendre part à l'apéritif traditionnel, le président central, M. Peter Büttiker, a clos, à 1815 heures, la 66ème assemblée ordinaire des membres de l'ACC.

Divers

Equivalence des formations universitaires et professionnelles dans l'administration fédérale

Texte de la question du conseiller national Felix Müri (UDC/LU) du 16 mars 2015

Depuis 2006, l'équivalence des formations universitaires et professionnelles est inscrite dans la Constitution fédérale. En ayant à l'esprit le projet « renforcement de la formation professionnelle supérieure » du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation, le Conseil fédéral est prié de répondre aux questions suivantes:

1. Combien de personnes titulaires d'un diplôme de haute école universitaire travaillent-elles à la Confédération? Combien sont-elles à avoir suivi une formation professionnelle supérieure?
2. Dans les postes de cadre, quelle est la proportion de personnes ayant un diplôme universitaire et de personnes ayant achevé une formation professionnelle supérieure?
3. Comment le principe d'équivalence des formations universitaires et professionnelles inscrit dans la Constitution est-il appliqué par la Confédération au niveau des classes de salaire, des exigences et des conditions d'engagement?

Réponse du Conseil fédéral du 16 mars 2015:

1. Dans l'administration fédérale, quelque 12'000 personnes disposent d'un diplôme universitaire ou de la formation d'une haute école spécialisée. Cela correspond à un tiers de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. 3'500 personnes ont suivi une formation professionnelle supérieure.
2. *Dans les classes de salaire 24 à 38, 8'228 personnes disposent d'un diplôme universitaire ou de la formation d'une haute école spécialisée. Elles représentent tout juste le 77% de l'ensemble des cadres.* Une formation professionnelle supérieure a été suivie par 1'004 personnes.
3. Chaque poste dans l'administration fédérale est évalué sur la base des tâches, des compétences et des responsabilités puis attribué à une classe de salaire. Cette évaluation est indépendante de la formation/diplôme dont fait preuve la personne qui occupera le poste.

De ce fait et lors de l'occupation des postes, on peut également prendre en considération des personnes qui ne correspondent pas entièrement à ce profil. La condition préalable est qu'elles soient en mesure d'exercer la fonction sur la base de leur formation, expérience et compétences alternatives. Dans les deux cas, la classe de salaire et le salaire à atteindre sont identiques. Ils ne seront pas rangés

plus bas si, par exemple, une personne amène une formation commerciale au lieu du diplôme universitaire mentionné dans le profil d'exigences.

Contrairement au maximum de la classe de salaire, le salaire initial n'est pas fixé de manière obligatoire. Les unités administratives conviennent du salaire initial contractuel lors des engagements sur la base des qualifications individuelles telles que l'expérience et la formation.

Interventions parlementaires

Pas de privilèges dans la pratique de la Confédération en matière de rémunération

Postulat du conseiller national Gregor A. Rutz (UDC/ZH)

Texte du postulat du 6 mai 2015

Le Conseil fédéral est chargé de présenter dans un rapport la totalité des rémunérations (salaire et autres rétributions telles que rachats auprès de la caisse de retraite, indemnités pour frais de déplacement, dédommagements, etc.) versées au personnel de l'administration fédérale ainsi que des autres entités dont la Confédération détient une participation majoritaire (comme la Poste, les CFF, la BNS, etc.). Les *conditions de travail* seront également prises en compte (nombre de jours de vacances, congés de maternité et de paternité, réglementation des heures supplémentaires, systèmes de retraite, etc.).

Le rapport montrera *l'évolution des coûts salariaux* de la période 2004 à 2014 et la comparera aux chiffres des autres branches (en y incluant les administrations publiques d'autres niveaux).

De plus, le rapport s'attachera à établir s'il y a une différence – et, le cas échéant, de quel ordre – entre la rémunération moyenne (cotisations à la caisse de retraite comprises) des employés de l'administration fédérale, d'une part, et le salaire du personnel d'entreprises comparables du secteur privé, d'autre part.

Motifs à l'appui

Il ressort des informations fournies par les médias ces derniers temps que la rétribution des employés de l'administration fédérale a progressé de manière disproportionnée, surtout si on la compare aux salaires du secteur privé.

Selon l'Office fédéral de la statistique et durant la période 2004 à 2014, le salaire brut moyen des employés de la Confédération (à l'exclusion des primes de performance et des allocations) a augmenté de quelque 5%, pour atteindre 121'006 francs en moyenne en 2014. La rémunération moyenne du personnel de la Confédération est donc largement supérieure à la moyenne nationale.

Il faut ajouter à l'excellente rétribution de cette catégorie de personnel par rapport au secteur privé les prestations de caisses de pensions tout aussi généreuses. Pour ne citer qu'un exemple, mentionnons les bonifications de vieillesse telles qu'elles sont prévues dans le règlement édicté par l'Organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération (OPC) qui semblent plus élevées que dans le secteur privé.

Prise de position du Conseil fédéral du 1er juillet 2015

Les résultats de deux études détaillées concernant les salaires et les prestations accessoires ainsi que les plans de prévoyance de la caisse de pensions PUBLICA sont connus depuis 2005. Il ressort des comparaisons que les collaboratrices et collaborateurs qualifiés et spécialisés de l'administration fédérale bénéficient de salaires comparables à ceux du secteur privé et des cantons. En revanche, les collaborateurs et les cadres hautement qualifiés sont nettement mieux rémunérés dans le secteur privé.

Les prestations accessoires versées par la Confédération étaient, dans l'ensemble, légèrement inférieures à celles du secteur privé et des cantons. De même, le régime des prestations et des contributions de la caisse de pensions PUBLICA se révèle moins favorable que la moyenne du marché.

Les études ponctuelles relatives à la rémunération et à la prévoyance professionnelle réalisées au cours des années 2013 et 2014 ont largement confirmé ces conclusions. On peut douter que de nouvelles études comparatives conduisent à des résultats différents.

Pour définir ses mesures salariales, le Conseil fédéral se fonde à chaque fois sur les prévisions de l'Office fédéral de la statistique concernant le renchérissement ainsi que sur les hausses salariales prévues par d'autres employeurs et annoncées dans le cadre de sondages menés par des organismes privés (notamment l'enquête de l'UBS sur les salaires). L'évolution des salaires est communiquée au Parlement par le biais de la documentation concernant le personnel qui complète le compte d'Etat.

Les adaptations apportées aux salaires ces dernières années ont été définies en tenant compte des conditions sur le marché du travail et à la Confédération. *La hausse salariale de 0,7% accordée en 2014 était inférieure à la moyenne de toutes*

les branches, soit +1,0% en moyenne, selon l'enquête de l'UBS sur les salaires. Si l'on cible la comparaison sur les branches comparables à l'administration fédérale, l'augmentation cumulée des salaires de l'administration au cours de ces dix dernières années se révèle inférieure à celle des branches comparables, la différence allant de 2,3 à presque 5,0 points de pourcentage.

Accepter le postulat nécessiterait de procéder à de nouvelles études détaillées, impliquant une procédure d'appels d'offres conforme aux règles de l'OMC. Les travaux requis à cet effet représenteraient une charge considérable pour le personnel. Au total, les coûts d'une telle procédure pour la Confédération seraient disproportionnés par rapport aux résultats escomptés.

La définition des conditions d'engagement du personnel des entreprises dans lesquelles la Confédération est actionnaire majoritaire relève de la responsabilité des organes compétents de ces mêmes entreprises. Dans le cas des sociétés anonymes, cette responsabilité incombe au conseil d'administration. C'est pourquoi, le Conseil fédéral n'est pas habilité à commander des études comparatives au nom de ces entreprises et établissements. Le Conseil national a approuvé, en date du 26 septembre 2014, le postulat du groupe de l'Union démocratique du centre concernant l'évolution de la structure des salaires dans les entreprises et établissements proches de la Confédération. Le rapport que demande ce postulat fournira au Parlement un résumé des principales données concernant l'évolution des salaires et les conditions d'engagement des cadres du plus haut niveau au cours des années 2004 à 2013.

Proposition du Conseil fédéral du 1er juillet 2015:

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

L'ACC en bref

But et activité

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

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

Domaine d'organisation

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

Structure, effectif des membres

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

Effectif des membres: quelque 4'000.

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

– Assurance protection juridique (droit du travail) pour tous les membres actifs de l'ACC. Le Règlement 2015 du comité central: www.vkb-acc.ch/vos avantages, chiffre 1.2, est déterminant.
– Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (adhésion ou transfert jusqu'à l'âge de 70 ans). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*. Les nouveaux adhérents le reçoivent automatiquement avec les documents reçus lors de leur adhésion.
– Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la « Zürich », société d'assurance dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée.
  Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 0800 heures à 2000 heures.
– Assurances protection juridique dans le domaine privé auprès de AXA-ARAG à des conditions avantageuses. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.
– Cartes de crédit UBS VISA et MASTERCARD à des conditions préférentielles. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.
– Accès à des hypothèques à des conditions favorables dans toute la Suisse pour les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes de PUBLICA par le biais de money-net, la banque en ligne de la Banque cantonale bernoise *www.money-netch/publica*
– Rabais spécial jusqu'à 13 % sur les voitures neuves Mercedes-Benz. Tous les revendeurs officiels Mercedes-Benz de Suisse accordent le rabais sur présentation du formulaire d'attestation juridiquement valable signé par l'ACC. Ce formulaire peut être commandé auprès de l'ACC: *office@vkb-acc.ch* ou par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre et immatriculé pendant 6 mois au minimum.

Cotisation annuelle Actifs Fr. 70.–, retraités Fr. 35.–.

Annonce de mutations, commande de matériel de propagande/ recrutement

– Les mutations (adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, départ, démission) doivent être communiquées s.v.p. à temps à l'office gérant de l'ACC (adresse en page 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 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.

money-net.ch onlinebank: hypothèques à des conditions d'intérêt exceptionnelles

Un flyer de money-net.ch, la banque en ligne de la Banque cantonale bernoise, est encarté dans ce numéro. Il contient une offre concernant des hypothèques pour les assurés et bénéficiaires de rentes de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Comme chacun le sait, la Banque cantonale bernoise a repris en date du 1er janvier 2012 le portefeuille d'hypothèques de PUBLICA. L'institut connaît les besoins des employés de la Confédération et des bénéficiaires de rentes de PUBLICA lors du financement de biens immobiliers en Suisse.

L'Association des cadres de la Confédération ACC a conclu une convention avec la Banque cantonale bernoise sur la collaboration ayant trait aux produits hypothécaires. Ainsi, l'ACC veut rendre possible à ses membres l'accès à des hypothèques favorables et cela dans toute la Suisse.

Zurich Connect

Un flyer de Zurich Connect est également encarté dans ce numéro. L'ACC collabore avec succès et depuis plus de 15 ans avec la « Zurich » société d'assurance. L'offre englobe les domaines de l'assurance véhicules à moteur (voiture automobile et motocyclette), de l'assurance responsabilité civile privée, ménage/bâtiments et l'assistance.

Vous profitez de nos conditions préférentielles

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) et Zurich Connect sont partenaires depuis de nombreuses années. En tant que membre de l'ACC, vous profitez donc chez Zurich Connect de prestations d'assurance de premier ordre à des conditions préférentielles. Vous le savez depuis longtemps, bien sûr. Mais connaissez-vous aussi nos rabais exceptionnels et nos bonus spéciaux?

Les avantages en termes de primes dont vous bénéficiez chez Zurich Connect en tant que membre de l'ACC sont énormes. Ces conditions spéciales avantageuses, qui vont de pair avec des prestations d'assurance complètes, s'adressent non seulement à vous, mais aussi à tous les membres de votre famille qui vivent dans le même foyer. Les prestations de Zurich Connect sont de grande qualité. Nous les complétons désormais avec toute une gamme de rabais exceptionnels et de bonus spéciaux développés en fonction des besoins, et dont vous devez absolument être informés:

Rabais pour jeunes

Nous garantissons jusqu'au trentième anniversaire un rabais pour jeunes de 10% sur la prime de l'assurance ménage. Parce que nous souhaitons agrandir la marge de manœuvre financière des jeunes adultes.

Rabais de combinaison
Nous garantissons un rabais de combinaison sur l'assurance responsabilité civile privée si la police contient une responsabilité civile privée et une assurance inventaire du ménage. Parce que nous aussi, nous sommes rassurés lorsque nos clients sont bien assurés.

Protection du bonus
Nous garantissons le bonus maximum sur l'assurance de véhicules à moteur à nos nouveaux clients qui ont plusieurs années d'expérience de conduite, même en cas de sinistre chez un assureur précédent. Parce que nous savons qu'un incident est vite arrivé.

Geste envers les familles
Nous garantissons un rabais supplémentaire de 10% sur la prime responsabilité civile et casco collision ainsi que 5% sur la prime casco partielle pour les monospaces et fourgons compacts. Parce que les familles nous tiennent particulièrement à cœur.

Eco-bonus
Pour les véhicules à moteur qui fonctionnent avec un carburant alternatif, nous accordons un rabais environnement de 20% sur les primes d'assurance responsabilité civile, collision et casco partielle. Parce que nous favorisons l'utilisation de carburants alternatifs et soutenons un comportement durable.

Des tarifs attrayants, un service des sinistres à l'écoute des clients, un ensemble de prestations composé harmonieusement avec des conditions intéressantes. Nous vous avons convaincu?

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

ID: vkb-acc
Mot de passe: cadres

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