Communications ACC **2-2017/18**
Octobre 2017

Comité central 2017 / 2018

Comité directeur :

Président central	Hans Wipfli, dr en droit, DDPS
1er vice-président	Martin Bolliger, ing, dipl. ETH
2ème vice-président	Peter Büttiker, avocat, DDPS
Secrétaire général	Christian Furrer, dr en droit
Secrétaire générale suppléante	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	
Christian Bachofner, DEFR	
Thomas Eichenberger, dr EPFZ	Zurich / Suisse orientale
Jan Van herle, MER, EPFL	EPFL
Daniel Roubaty, div. à. d.,	Cadres militaires professionnels
Rose Eveline Maradan, lic. ès. lettr., 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, 3001 Berne
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, 3001 Berne *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).
Renseignements	Office gérant ACC : – Tél. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

Dans ce numéro

	Page
PUBLICA : mesures d'atténuation pour le personnel de la Confédération	4
Prise de position de l'ACC face aux mesures d'atténuation pour le personnel de la Confédération	7
PUBLICA : mesures d'atténuation dans le domaine des EPF	9
Âge de la retraite à 65 ans pour les catégories particulières de personnel dans l'administration fédérale également	9
Le personnel dans le budget 2018 de la Confédération	11
Pression pour des économies dans le domaine des EPF au budget de la Confédération	13
PUBLICA et la prévoyance vieillesse 2020	14
La flexibilisation de l'âge de la retraite à la Confédération	16
Caisses de pensions : taux d'intérêt minimal	17
Le droit à la compensation du renchérissement à la Confédération	18
Bénévolat et système de milice	20
Partenariat social dans l'administration fédérale	21
Les associations et syndicats du personnel de la Confédération progressent à reculons	24
Réorganisations dans l'administration et dans l'armée	26
Divers	
– Effectifs de l'armée après sa réforme	27
– Caisse de pensions de la Confédération il y a 30 ans : les statuts CFA de 1987	27
Intervention parlementaire	
– Procéder à des économies dans l'administration fédérale centrale, et non en première ligne	28
Assemblée des membres 2018 de l'ACC. Annonce préalable	30
L'ACC en bref	30
Zurich	33
money-net.ch onlinebank : hypothèques à des conditions d'intérêt exceptionnelles	

Annexe : seniors de l'ACC et sections affiliées :
Invitation Visite ateliers principaux RhB, Landquart/GR
Invitation Visite Herrenknecht AG, tunnelier, Schwanau/D

PUBLICA: mesures d'atténuation pour le personnel de la Confédération en rapport avec l'adaptation des paramètres techniques

Lors de sa séance du 22 septembre 2017, le Conseil fédéral a décidé de prendre des mesures d'accompagnement au 1er janvier 2019 pour le personnel de la Confédération afin d'atténuer les conséquences de l'abaissement du taux d'intérêt technique appliqué par la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Décidée par la Commission de la caisse PUBLICA, cette réduction du taux d'intérêt technique entraînera une diminution d'environ 10 % des prestations destinées aux assurés actifs. Les mesures prévues par le Conseil fédéral, à savoir un apport unique de 160 millions de francs pour augmenter les avoirs de vieillesse et un relèvement des cotisations d'épargne, permettront de ramener cette diminution des prestations à 5 % au maximum. Les fonds nécessaires seront demandés aux Chambres fédérales par la voie du second supplément au budget 2017, d'une annonce tardive concernant le budget 2018 ainsi que du budget 2019.

De quoi s'agit-il ?

Au niveau national, les caisses de pensions sont contraintes d'abaisser leur taux d'intérêt technique en raison de la faiblesse persistante des taux d'intérêt et, par suite, de l'insuffisance des revenus qu'elles tirent de leur fortune. PUBLICA est également concernée. Afin de continuer à assurer l'équilibre financier, la Commission de la caisse a en principe décidé, le 11 mai 2017, d'abaisser à nouveau le taux d'intérêt technique à partir du 1er janvier 2019. Ce dernier devrait donc passer de 2,75 % actuellement à 2,0 % (de 2,25 % à 1,25 % pour les caisses de prévoyance fermées). Par conséquent, le taux de conversion, de 5,65 % actuellement, diminuera à 5,09 % pour les personnes prenant la retraite à 65 ans. Sans mesures d'accompagnement, les futures rentes de vieillesse à 65 ans diminueront donc d'environ 10 %. Les rentes en cours ne changent pas.

Comment l'apport unique de la Confédération sera-t-il financé ?

Les versements sont prévus en trois tranches au cours des années 2017, 2018 et 2019. Pour couvrir les besoins financiers supplémentaires, le Conseil fédéral sollicite un montant de 60 millions de francs par la voie du second supplément au budget 2017 ; un montant additionnel de 10 millions sera compensé au sein de l'Office fédéral du personnel OFPER). Un montant de 64 millions est demandé au Parlement par le biais d'une annonce tardive relative au budget 2018, montant duquel près de 33 millions seront compensés en *renonçant aux mesures salariales au 1er janvier 2018*. Les besoins supplémentaires restants seront inscrits au budget 2019 (montant

unique de 26 millions et montant récurrent de 40 millions). Ils seront entièrement compensés par le biais d'un *abandon des mesures salariales au 1er janvier 2019.*

Répercussions de l'abaissement du taux d'intérêt technique sur les prestations

Assurés actifs (employé(e)s))

Génération transitoire : empêcher un « effet de fermeture de porte » dans l'administration fédérale

Les employeurs et les assurés ont la possibilité de compenser les pertes de prestations grâce à des mesures d'accompagnement et de maintenir ainsi le niveau de prestations calculé avant la baisse du taux de conversion. Une telle compensation est particulièrement recommandée pour la génération de transition, soit pour les personnes qui ont *au moins 60 ans* au moment de la baisse du taux de conversion. Si une baisse du taux de conversion vient réduire considérablement les futures prestations de vieillesse, on pourrait en effet assister à une diminution massive et indésirable de personnel appartenant à la génération de transition, en l'occurrence un « effet de fermeture de porte » non désiré, c'est-à-dire des départs à la retraite juste avant la baisse du taux de conversion bien plus nombreux qu'ils ne l'auraient été si les bases techniques n'avaient pas été modifiées. Cela pourrait poser des problèmes à l'employeur au plan du personnel et de l'exode de connaissances.

Génération 45 plus

En outre, le Conseil fédéral veut fournir un apport unique de 160 millions de francs en faveur des personnes de plus de 45 ans et relever les cotisations d'épargne de quelque 40 millions par année. Ces personnes assumeront encore longtemps un risque d'assainissement. En effet, elles devront participer à l'assainissement de la caisse en cas de découvert et, en même temps, s'accommoder d'une diminution considérable des prestations. Une compensation des prestations peut éviter, respectivement réduire cet inconvénient.

En principe, la compensation des prestations intervient de deux manières : un apport unique sur les avoirs de vieillesse et une augmentation des cotisations d'épargne. L'apport unique vient accroître les avoirs déjà cumulés, tandis que le relèvement des cotisations d'épargne agit sur les années à venir. La première solution est plus efficace pour les personnes qui sont proches de l'âge de la retraite. Inversement, c'est la deuxième qui convient le mieux pour les jeunes assurés.

Les bénéficiaires de rentes sont du bon côté de la barrière. La caisse de pensions supporte l'augmentation de leur capital-vieillesse

Les rentes qui commencent à être versées avant le 1er janvier 2019 ou les rentes actuellement en cours restent inchangées. Elles réduisent ainsi la stabilité financière de la caisse de prévoyance, car elles reposent sur un taux d'intérêt technique élevé qui ne correspond plus à la réalité. Afin que la valeur nominale des rentes en cours puisse être maintenue, il faut relever en conséquence le capital de couverture des rentes en cours.

PUBLICA ne dispose pas de provisions suffisantes pour couvrir intégralement le capital-vieillesse des bénéficiaires de rentes et compenser les pertes des assurés actifs. D'une part, trop peu de temps s'est écoulé depuis la dernière baisse du taux d'intérêt technique au 1er janvier 2015 pour que les provisions nécessaires aient pu avoir été constituées et, d'autre part, les taux d'intérêt sont généralement trop faibles pour pouvoir dégager suffisamment de revenus.

C'est pourquoi, une part considérable de l'augmentation du capital-vieillesse doit être prélevée sur les réserves de fluctuation. *L'augmentation du capital-vieillesse des bénéficiaires de rentes coûte quelque 1,2 milliard de francs,* dont 365 millions sont couverts par des provisions de PUBLICA. Près de 830 millions doivent être financés au moyen des réserves de fluctuation de la caisse, ce qui diminue le degré de couverture de 3,3 %. Selon les modèles de calcul, il faudra s'attendre ensuite à un découvert d'environ 1,4 %.

Décisions de la Commission de la caisse pour maintenir le niveau des prestations

La Commission de la caisse a également pris des mesures d'accompagnement pour la génération de transition avec une validité générale. Pour les personnes de plus de 62 ans, les futures pertes de rentes se verront largement compensées. Les personnes ayant entre 60 et 62 ans subiront quant à elle une perte allant jusqu'à 2,8 %. Ces mesures sollicitent environ deux tiers des provisions constituées pour les assurés actifs auprès de la Caisse de prévoyance de la Confédération.

Mesures d'accompagnement de l'employeur en détail pour le personnel de la Confédération

A la fin du mois d'août 2017, le Conseil fédéral a décidé d'augmenter les avoirs de vieillesse individuels grâce à un apport unique à partir de 45 ans de 0,5 jusqu'à 7,0 points de pourcentage et d'augmenter les cotisations d'épargne, également à partir de 45 ans, de 2,3 à 3,0 points de pourcentage. A cet effet, les ressources suivantes seront requises :

– Pour le relèvement des avoirs de vieillesse, 366 millions de francs au total sont nécessaires. 133 millions peuvent être couverts par la Caisse de prévoyance de la Confédération au moyen du solde de la provision « Baisse du taux de conversion » et 73 millions au moyen du solde de la provision « Garantie de

95 % » (décidée dans le cadre du passage de la primauté des prestations à celle des cotisations au milieu de l'année 2008). *Les 160 millions restants doivent être injectés en plus par l'employeur.*

– L'augmentation des cotisations d'épargne sera financée, d'une part, par le changement d'affectation des moyens libérés par l'abaissement de la prime de risque, soit quelque 17 millions de francs par année et, d'autre part, par l'apport en plus de l'employeur de quelque 40 millions par année.

Ces mesures permettent de limiter les pertes de prestations pour les assurés actifs, en l'occurrence les personnes âgées de 22 à 59 ans, à un pourcentage allant de 2,8 à 5 % en fonction de l'âge. Ces mesures ont également été décidées à l'unanimité par l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC), en date du 7 juillet 2017.

Comparaison avec d'autres employeurs

La faiblesse persistante des taux d'intérêt et ses conséquences sur la prévoyance professionnelle concernent beaucoup de caisses de pensions en Suisse. Une comparaison avec les entreprises proches de la Confédération montre que les baisses du taux d'intérêt technique, respectivement du taux de conversion, ainsi que les mesures d'accompagnement de ces entreprises sont comparables à celles de la Caisse de prévoyance de la Confédération. Les grands employeurs de l'économie privée prennent eux aussi des mesures de même ampleur.

Prise de position de l'ACC face aux mesures d'atténuation

De prime abord, une offre intéressante …

Avec la baisse planifiée du taux d'intérêt technique de PUBLICA, des pertes sur leurs rentes futures menacent les employé(e)s : une péjoration des prestations de quelque 10 %. En tant qu'employeur, la Confédération veut l'atténuer par un apport de 200 millions de francs, en l'occurrence une somme respectable. Ainsi, la péjoration des prestations peut être réduite de 2,8 à 5 %, suivant l'âge. Les assurés de plus de 60 ans partent dans les meilleures conditions, parce que l'employeur, dans son propre intérêt, veut empêcher un départ en masse à la retraite anticipée (« effet de fermeture de porte ») avant le 1er janvier 2019. Les cotisations d'épargne se verront augmentées pour la génération 45 plus. L'employeur prend en charge cette augmentation et consacre à cet effet 40 millions de francs par année à partir de 2019.

… qui doit être payée par les sacrifices du personnel.

Cette offre a été soumise par le conseiller fédéral Ueli Maurer à la fin du mois d'août aux associations et syndicats du personnel. En y regardant de plus près, il s'est avéré que le personnel de la Confédération est prié de passer également à la caisse avec cette offre. En contrepartie de cet apport unique de 160 millions de francs, le personnel doit contribuer avec 33 millions en 2018 et 26 millions en 2019, en ce sens qu'il doit renoncer au cours de ces deux années à des mesures générales de salaire, c'est-à-dire aux allocations de renchérissement.

Cette renonciation est justifiée par le fait que les employé(e)s et les bénéficiaires de rentes auraient bénéficié de l'évolution négative du renchérissement, sans avoir subi de pertes de leur pouvoir d'achat. L'état prévisible de l'indice à la fin de l'année 2017 se trouve toujours sous l'état de l'indice compensé, raison pour laquelle la renonciation aux allocations de renchérissement serait supportable.

Rejet de l'offre

Malgré les mesures d'atténuation qui nécessitent encore l'approbation du Parlement, le personnel de la Confédération doit pourtant s'attendre dès 2019 à une péjoration sur les rentes de 4,5 % en moyenne. De surcroît, les employé(e)s de la Confédération doivent supporter eux-mêmes une partie considérable des mesures d'atténuation, en ce sens que les moyens financiers prévus pour la compensation du renchérissement au cours des années 2018 et 2019 vont être détournés dans la caisse de pensions.

Les bouclements des comptes de la Confédération qui se soldent toujours par des excédents, à l'exception de l'année 2014, font contraste. En 2015, le compte d'Etat enregistrait un excédent de 2,3 milliards de francs et en 2016 un autre de 800 millions de francs. La première estimation pour 2017 part d'un excédent de 500 millions de francs, au lieu d'un déficit de 250 millions. En outre, le rejet de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 génère un allègement de l'ordre de 442 millions (0,6 % des dépenses) dans le budget 2018.

Partant de cet arrière-plan et compte tenu d'un renchérissement en hausse, il n'était pas possible à l'ACC d'accepter l'offre du conseiller fédéral, c'est-à-dire de souscrire à deux nouvelles rondes de gel salarial en matière de compensation du renchérissement. L'ACC va s'engager pour que le renchérissement soit pour le moins compensé au cours des années à venir. Les perspectives économiques sont favorables : pour l'année 2017, on prévoit une croissance modeste de 0,9 % et pour 2018 une croissance remarquable de 2,0 %.

La décision pour l'ensemble des mesures d'atténuation est du ressort du Parlement.

PUBLICA. Mesures d'atténuation dans le domaine des EPF

La caisse de prévoyance Domaine des EPF

Le domaine des EPF se compose des deux Hautes écoles de la Confédération, en l'occurrence, l'EPF de Zurich et l'EPF de Lausanne, ainsi que des quatre Instituts de recherche, Eawag, WSL, Empa et PSI. A l'intérieur de l'Institution collective PUBLICA, le domaine des EPF forme sa propre caisse de prévoyance. A la fin 2016, 19 000 actifs (employé(e)s) et 5300 bénéficiaires de rentes appartenaient à cette caisse de prévoyance. La structure des âges dans le domaine des EPF est plus favorable que celle de la Confédération. De plus, la caisse de prévoyance dispose de réserves plus grandes. Le capital de prévoyance était de 6,3 milliards de francs. L'organe de conduite, l'organe paritaire, se compose de 9 représentants des employeurs et de 9 représentants des employé(e)s.

Mesures d'atténuation dans le domaine des EPF

Avec l'approbation du Conseil des EPF, l'organe paritaire a décidé des mesures d'atténuation. Pour l'essentiel, elles se présentent comme suit :

- L'augmentation du capital vieillesse des bénéficiaires de rentes coûte 288 millions de francs et sera pris en charge par la caisse de prévoyance. De ce fait, le degré de couverture se réduit de quelque 3 %.
- Les cotisations d'épargne à partir de 45 ans seront augmentées de 1 %, pour l'employeur comme pour les employé(e)s.
- Le capital vieillesse sera consolidé progressivement (tiré de provisions) à partir de 45 ans.
- La péjoration des prestations sera au maximum de 4 % pour tous les employé(e)s. Aucune péjoration n'interviendra à partir de 60 ans.

Ces décisions ont été prises de manière indépendante. Elles ne dépendent pas de celles du Parlement. Pour le personnel, le résultat est plus favorable qu'à la Confédération.

Age de la retraite à 65 ans pour les catégories particulières de personnel de l'administration fédérale également

Lors de sa séance du 28 juin 2017, le Conseil fédéral a pris la décision de principe de relever à 65 ans l'âge de la retraite pour les collaboratrices et collaborateurs de

l'administration fédérale soumis aux dispositions de l'Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP). Suivant la fonction qu'ils exercent, ces employé(e)s obtiennent la retraite à l'heure actuelle dès qu'ils ont atteint l'âge de 60 ans. A ce propos, l'ACC a adressé au mois de juillet 2017 une requête au Conseil fédéral.

Décision de principe du Conseil fédéral …

Les collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale exerçant des fonctions spécifiques partent aujourd'hui en retraite anticipée, à la suite de considérations de santé, médicales et de sécurité. Il s'agit là de certaines fonctions du personnel militaire, des collaboratrices et collaborateurs du Corps des gardes-frontière (Cgfr) et de celles et ceux du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) soumis à la discipline des transferts et du personnel en rotation de la Direction du développement et de la coopération (DDC) du DFAE.
Le Département fédéral des finances (DFF), en collaboration avec les départements concernés, est chargé de déterminer, jusqu'au milieu de l'année 2018, quand et à quelles conditions il sera possible de mettre en place la nouvelle réglementation pour les futurs collaboratrices et collaborateurs. Les personnes déjà en fonction bénéficieront de réglementations transitoires qui doivent encore être élaborées.

… contre la volonté des associations et des syndicats du personnel

Pendant la phase préparatoire de cette décision du Conseil fédéral, les associations et syndicats du personnel ont été entendus. Toutes les organisations, en particulier aussi l'ACC, avec ses sections Cadres militaires professionnels et Officiers du Corps des gardes-frontière, rejettent un âge de la retraite plus élevé pour les employé(e) s des catégories particulières de personnel. Il s'agit-là de quelque 5000 collaboratrices et collaborateurs de la Confédération.
Le Conseil fédéral aspire pourtant à une *mise à la retraite à l'âge de 65 ans* pour les membres du Corps des gardes-frontière, les militaires professionnels (officiers et sous-officiers de carrière ainsi que les pilotes militaires), le personnel soumis à la discipline des transferts du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) et le personnel en rotation de la Direction du développement et de la coopération (DDC) du DFAE.

Requête de l'ACC au Conseil fédéral

L'ACC représente les intérêts des cadres dirigeants et spécialisés de la Confédération et compte parmi ses membres aussi bien des cadres militaires professionnels et officiers et des cadres spécialisés du Corps des gardes-frontière que du personnel diplomatique et consulaire. La décision a provoqué chez ses membres une profonde consternation, une grande insécurité et une déception durable.

Dans notre requête, nous avons déploré qu'une décision de principe aussi grave ait été prise sans que la faisabilité, la rentabilité et les répercussions financières se voient clarifiées de manière approfondie. La déclaration d'intention du Conseil fédéral laisse la porte ouverte à beaucoup de questions.

Comment pourra-t-on continuer à occuper les employé(e)s de ces groupes professionnels, s'ils ne sont plus à la hauteur des charges physiques et psychiques au-delà de la moyenne de leur profession et cela à partir de 60 ans ? L'horaire de travail du personnel militaire s'axe sur les besoins du service. Comment en tiendrait-on compte ? Cette décision va-t-elle influencer la réforme de l'armée ? Malgré les soi-disant privilèges, la Confédération a de la peine aujourd'hui déjà à recruter du personnel militaire professionnel en suffisance.

Le Corps des gardes-frontière se trouvait et se trouve encore en concurrence avec la police cantonale dont les agent(e)s dans les cantons de Genève, Fribourg, Valais et Berne peuvent partir comme auparavant en retraite anticipée. Comment peut-on garantir là la capacité de concurrence sur le marché du travail ?

Les catégories particulières de personnel ont ceci en commun qu'elles sont soumises, pendant l'exercice de la profession, à des charges physiques et psychiques allant au-delà de la moyenne (fonction de police, usage d'armes à feu, temps de travail irréguliers, séparation périodique d'avec la famille, séjour dans des pays extrêmement délicats aux plans climatique ou de la sécurité). Aujourd'hui et grâce à la retraite anticipée, les charges spéciales liées à ces fonctions spécifiques se voyaient compensées.

La décision du Conseil fédéral touche des catégories de personnel qui s'engagent pour la sécurité de notre pays ou le représentent à l'étranger, souvent au prix de conditions difficiles. Elles sont dès lors actives dans ce qu'on appelle des professions de monopole.

Réponse du Conseil fédéral du 22 août 2017

Le Conseil fédéral peut comprendre nos réserves. Il donne la garantie que les associations et syndicats du personnel seront inclus suffisamment tôt et de manière appropriée lors de l'élaboration des nouvelles conditions de travail. Quant à la décision de principe du 28 juin 2017, il est précisé que l'âge de la retraite des catégories particulières de personnel, pour autant que cela soit possible, se verra harmonisé avec l'âge ordinaire de la retraite à 65 ans.

Le personnel dans le budget 2018 de la Confédération

Lors de sa séance du 23 août 2017, le Conseil fédéral a approuvé à l'intention du Parlement le message concernant le budget 2018, assorti d'un plan intégré des

tâches et des finances (PITF) pour la période 2019 à 2021 (budget avec PITF 2019–2021). Cette publication fournit des informations détaillées sur la situation budgétaire de la Confédération telle qu'elle est prévue l'an prochain et au cours des trois années de planification suivantes.

Développement de la situation budgétaire 2018

Un déficit de quelque 13 millions de francs est attendu au budget ordinaire 2018. Les recettes augmentent de 5,2 %. Corrigée des facteurs spéciaux, leur progression s'établit à 2,4 % et avoisine le taux de croissance économique nominal prévu (+ 2,3 %).

Simultanément, les dépenses croissent fortement (+ 4,9 %), malgré l'application de mesures destinées à économiser environ 1 milliard de francs. Corrigée des deux facteurs spéciaux sans incidences budgétaires, leur hausse est de 2,8 %. Elle repose, pour l'essentiel, sur la réforme de la prévoyance vieillesse, l'activation du fonds pour les routes nationales et le trafic d'agglomération (FORTA) ainsi que sur le relèvement des dépenses en faveur de l'armée. Les exigences du frein à l'endettement sont remplies.

Paramètres macroéconomiques et perspectives à moyen terme

Les paramètres macroéconomiques sur lesquels se fonde le budget 2018 correspondent aux prévisions conjoncturelles du 20 juin 2017 établies par le groupe d'experts de la Confédération. Celles-ci tablent sur une nette accélération de la croissance économique. Avec une progression du produit intérieur brut (PIB) réel, qui passe de 1,4 % en 2017 à 1,9 % en 2018, le taux de chômage recule à 3,1 % en 2018. En légère hausse, l'indice des prix à la consommation affiche des valeurs positives pour ces deux prochaines années (0,5 % et 0,2 %).

Dépenses de personnel 2018 de 5768 millions de francs

Les dépenses de personnel pour l'année 2018 s'élèvent à 5768 millions de francs. Cela correspond à une croissance de 84 millions. Cette hausse est principalement due aux créations de postes, aux mesures salariales et aux internalisations. Les dépenses augmentent en moyenne de 0,6 % sur l'ensemble de la période de planification 2019–2021.

Le budget 2018 prévoit aussi des ressources pour des mesures salariales générales (compensation du renchérissement et augmentation du salaire réel) correspondant à 0,6 % de la masse salariale (33 millions). Pour 2017, l'Office fédéral de la statistique (OFS) prévoit un renchérissement de 0,5 % (juin 2017), déterminant pour l'ampleur des mesures salariales.

Evolution du nombre des postes

L'augmentation du nombre des postes de travail par rapport à l'année précédente est estimée à quelque 200 à 250 emplois plein temps (EPT) ou quelque 0,7 %. Sont comprises dans ce chiffre les internalisations de l'ordre de 100 EPT environ.

Plafonnement de l'effectif des postes à 35 000

Une motion du Conseil des Etats charge le Conseil fédéral de prendre des mesures afin que les effectifs de l'administration fédérale ne dépassent pas le nombre fixé dans le budget 2015, soit 35 000 EPT. Le Conseil fédéral limite le plafonnement aux domaines dans lesquels il exerce son influence. Là, par exemple, les tribunaux de la Confédération ne sont pas compris. Sur cette base et pour le budget 2018, il résulte un plafond déterminant des postes (objectif pour 2018) de 33 501 EPT. Actuellement, l'effectif des postes à prendre en compte s'élève à 32 560 EPT (situation à la fin du mois de mai 2017). Avec la hausse des postes prévue au budget 2018, les effectifs oscillent entre 32 760 et 32 800 EPT et ne dépassent donc pas le plafond.

Remarques de l'ACC : légère éclaircie – optimisme contenu

Le budget 2018, avec un déficit de 13 millions de francs, est pratiquement équilibré. Dans les années de planification financière, on compte sur des excédents en hausse. Ces perspectives sont sensiblement plus favorables que celles de septembre 2016, alors que l'on s'attendait encore pour les années 2018–2020 à des déficits de plus d'un milliard de francs par an. Une lueur d'espoir à l'horizon s'est dessinée déjà à la fin du mois de juin, lorsque les premières estimations pour 2017 partaient d'un excédent de 500 millions au lieu d'un déficit de 250 millions de francs. Après deux années sans mesures salariales générales – gel des salaires –, les moyens engagés de l'ordre de 0,6 de pourcent du salaire (33 millions de francs) pour des mesures salariales de portée générale constituent un rayon de lumière.

La pression pour des économies dans le domaine des EPF au budget de la Confédération

Les contributions de la Confédération au domaine des EPF sollicitent les crédits les plus importants au sein du groupe de tâches « Formation et recherche ». Après une forte croissance au cours de ces dernières années, les dépenses 2018 dans le domaine de la formation et de la recherche restent presque au niveau de l'année précédente, avec une croissance de 0,2 %. Les décisions sur le budget 2018 sont prises au cours de la session d'hiver du Parlement.

En 2018, le domaine des EPF disposera-t-il de moins d'argent que cette année ?

Le plan financier 2018–2020 du 24 août 2016 était marqué par des chiffres rouges. Pour la suppression des déficits, le Conseil fédéral a décidé, d'une part, une adaptation des dépenses au faible renchérissement et, d'autre part, des réductions ciblées. On trouvait là au premier plan des domaines qui avaient fortement crû au cours des années écoulées. Ainsi, dans le domaine de la formation et de la recherche, des réductions de 220 millions de francs sont intervenues. A l'intérieur de ce budget, le Conseil fédéral a réduit le crédit global de 2 % pour le domaine des EPF, respectivement de plus de 50 millions de francs en tout. Après des années d'extension, le Conseil des EPF fut surpris par ces réductions. Il ne reste plus guère de marge de manœuvre pour des mesures salariales de portée générale.

Lutte portant sur la répartition prévisible au Parlement

Le dernier mot n'a pas encore été dit. La fixation des priorités du Conseil fédéral donnera lieu à beaucoup de discussions au Parlement. Tandis que le Conseil fédéral entend procéder à des réductions auprès des EPF, il veut octroyer pour le rail et la route quelque 900 millions et pour l'armée 130 millions de francs de plus qu'en 2017.

PUBLICA et la prévoyance vieillesse 2020

Le 24 septembre 2017, les citoyens suisses ayant le droit de vote ont rejeté le projet « Prévoyance vieillesse 2020 ». Cette décision touche également la caisse de pensions PUBLICA.

Le taux de conversion élevé est maintenu pour la partie obligatoire de l'avoir de vieillesse

Qu'est-ce que le taux de conversion dans la prévoyance professionnelle ?

Le taux de conversion forme le pont qui conduit du capital de prévoyance épargné jusqu'à la rente : il fixe le montant des rentes futures. Comme auparavant, le taux de conversion minimum pour la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle est de 6,8 %. Cela signifie qu'une rente annuelle de 6800 francs est versée pour un capital-vieillesse de 100 000 francs. Le taux de conversion concerne un revenu annuel allant de 21 150 à 84 600 francs. Pour cette partie, la loi stipule des prestations minimales. Le projet avait prévu une réduction du taux de conversion minimum à 6,0 %, en quatre étapes à chaque fois de 0,2 points de pourcent par année.

Le taux de conversion est fixé sur la base de l'espérance de vie et des rendements attendus. Le capital de prévoyance doit suffire pour le versement d'une rente-vieillesse à vie pour une plus longue durée, si les bénéficiaires de rentes deviennent toujours plus âgés. L'espérance de vie en augmentation et le rendement en baisse des placements du capital rendent dès lors nécessaire une adaptation du taux de conversion. Les experts estiment actuellement un taux de conversion de 5 % environ comme arithmétiquement correct.

Que se passe-t-il si le taux de conversion n'est pas adapté à l'espérance de vie en hausse et au rendement des placements ?

Chaque baisse du taux de conversion génère une péjoration des prestations, en l'occurrence des rentes plus basses. De ce fait et lors de toutes les baisses du taux de conversion, la question se pose de mesures d'atténuation.

Les baisses du taux de conversion minimum sont impopulaires. Le 7 mars 2010, 72 % des votants se sont prononcés contre une diminution du taux de conversion à 6,4 % en 2016. Le 24 septembre dernier, une réduction du taux d'intérêt minimum de 6,8 à 6,0 %, en quatre étapes à chaque fois de 0,2 points de pourcent par année, a également échoué.

Un taux de conversion trop élevé conduit à un subventionnement transversal des bénéficiaires de rentes à la charge des actifs, de ceux exerçant une activité lucrative : une part du produit obtenu par la caisse de pension sert aujourd'hui à cofinancer les rentes de celles et de ceux qui sont déjà à la retraite.

En tant que caisse de pensions enveloppante, PUBLICA est moins touchée

PUBLICA est une caisse de pensions dite enveloppante. Elle s'engage à fournir au minimum les prestations de prévoyance prescrites par la loi, tout en rendant simultanément possibles des prestations qui dépassent nettement le minimum LPP. Le capital de prévoyance des actifs se montait à 16 020 millions de francs en 2016. De ce montant, 5183 millions de francs étaient destinés à la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle touchée par le taux de conversion minimum. Quelque 70 % des employé(e)s sont au bénéfice d'un salaire assuré qui va au-delà de la part obligatoire.

Dans le cadre de cette partie surobligatoire, les caisses de pensions peuvent décider largement elles-mêmes le taux de conversion et l'adapter aux conditions-cadres modifiées. Au 1er juillet 2012, la Commission de la caisse PUBLICA avait déjà décidé une baisse du taux de conversion, de 6,53 % à ce moment-là, à 6,15 %. Au 1er janvier 2015, le taux de conversion fut baissé de 6,15 % à 5,65 % désormais. Une nouvelle baisse de 5,65 à 5,09 % est prévue au 1er janvier 2019.

La flexibilisation de l'âge de la retraite à la Confédération

Au cours de ces prochaines années, en se fondant sur la population résidante permanente, il y aura davantage de personnes qui prendront leur retraite que de celles entrant dans la vie active. Les années fortes en naissances, dénommées années du baby boom, parviennent aujourd'hui à l'âge de la retraite. A l'avenir, il ne sera plus possible de remplacer tous les départs de manière adéquate. Dès lors, il est particulièrement important de pouvoir remplacer les ressources existantes de manière optimale et à long terme, afin de garantir le savoir dont on dispose. La poursuite flexible de l'emploi pour des bénéficiaires de rentes motivés doit également devenir un objectif important pour la Confédération, et cela dans son propre intérêt.

La poursuite de l'emploi au-delà de l'âge de la retraite

Lorsque l'âge de l'AVS est atteint, chaque contrat de travail de durée indéterminée se termine sans résiliation (article 10 alinéa 1, LPers). L'article 35 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) autorise l'autorité compétente, en accord avec la personne concernée, à établir de nouveaux contrats de travail jusqu'à ce qu'elle celle-ci ait atteint l'âge de 70 ans au maximum, si les anciens rapports de travail se sont terminés à l'obtention de l'âge de la retraite légal. La possibilité de pouvoir travailler au-delà de l'âge de la retraite ordinaire jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum est ainsi donnée dans l'administration fédérale.

Dans ce cas, la personne engagée peut demander que sa prévoyance professionnelle soit poursuivie. Cela signifie que l'employeur, tout comme l'employé(e), continuent de verser des cotisations d'épargne sur le gain assuré selon le nouveau contrat de travail. Cette manière de procéder rend service avant tout aux employé(e)s qui ont été soumis tardivement à la prévoyance professionnelle et qui n'ont pas voulu ou pas pu se racheter pour diverses raisons. De cette manière, ils ont la possibilité d'améliorer leur protection de prévoyance.

D'après les indications de l'Office fédéral du personnel (OFPER), peu de gens font usage de la possibilité de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum.

L'incitation financière à prendre une retraite anticipée va être supprimée

Lors de la prise de décision pour une retraite volontaire anticipée, la possibilité de demander une rente transitoire jusqu'à l'obtention de l'âge légal de la retraite jouait jusqu'ici un rôle important. La rente transitoire est une prestation financière pour

les employé(e)s qui veulent prendre une retraite anticipée (âgés de 60 à 64 ans). Elle n'est versée que jusqu'à l'obtention de l'âge de la rente AVS. Depuis l'année 2009, l'employeur Confédération prend à sa charge une partie des coûts pour le financement de la rente transitoire effectivement touchée. Cette partie ne doit plus être remboursée par la suite. Le 1er août 2014 et dans le cadre d'une première étape, le Conseil fédéral a réduit la participation de l'employeur à la rente transitoire lors de retraites volontaires anticipées de collaboratrices et de collaborateurs de l'administration fédérale.

Dans le cadre du programme de stabilisation 2017–2019, le droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire a été entièrement supprimé en mars 2017. Des exceptions concernent avant tout les catégories particulières de personnel. Cette révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) implique des adaptations au niveau des ordonnances, adaptations qui entreront vraisemblablement en vigueur en 2018.

Caisses de pensions : taux d'intérêt minimum

La Commission LPP recommande au Conseil fédéral de renoncer à un examen du taux d'intérêt minimum

La Commission fédérale de la prévoyance professionnelle (Commission LPP) recommande au Conseil fédéral de renoncer à examiner le taux d'intérêt minimum cette année. Le taux demeurerait ainsi à 1 %. Ce taux détermine l'intérêt minimum auquel doivent être rémunérés les avoirs de vieillesse relevant du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle. Le Conseil fédéral est l'instance qui décide une modification éventuelle du taux d'intérêt (après la clôture rédactionnelle de ce numéro).

Les intérêts générés sur l'avoir de vieillesse sont déterminants pour le montant futur de la rente ultérieure de la caisse de pensions, à part le taux de conversion.

Remarques de l'ACC

Eu égard aux intérêts négatifs générés par des obligations de bonne qualité, un taux d'intérêt de 1 % est comparativement attractif. Comme auparavant, nous nous trouvons dans une situation extraordinaire, à l'époque des intérêts négatifs. Le message 2005 afférent à la Loi PUBLICA partait des hypothèses suivantes : rémunération constante des avoirs de vieillesse à 3,5 % et renchérissement annuel de 1,5 %.

En 2016, les avoirs de vieillesse ont été rémunérés avec un intérêt de 1,25 % et le renchérissement fut de -0,4 %.

Pendant leur activité professionnelle, les employé(e)s économisent un capital-vieillesse par le biais de leurs cotisations d'épargne et de celles correspondantes de l'employeur. Cet avoir de vieillesse est à rémunérer, le Conseil fédéral fixant le taux d'intérêt minimum (voir plus haut). Pour l'avoir de vieillesse surobligatoire (tiré de cotisations d'épargne de parts de salaire assurées au-dessus de 84 600 francs), cette rémunération minimum ne s'applique pas. Face à de tels avoirs, l'Organe paritaire de la caisse de prévoyance pourrait dès lors fixer aussi une rémunération plus basse. Jusqu'ici, ce n'était pas le cas auprès de PUBLICA.

Le taux d'intérêt minimum dans la spirale descendante

L'évolution du taux d'intérêt minimum depuis 1985, date d'entrée en vigueur de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), équivaut à une spirale descendante qui a atteint en 2017 son point le plus bas jusqu'ici :

4% de 1985 à 2002,
3,25% en 2003,
2,25% en 2004,
2,5% de 2005 à 2007,
2,75% en 2008,
2% de 2009 à 2011,
1,5% au cours des années 2012 et 2013,
1,75% au cours des années 2014 et 2015,
1,25 % en 2016,
1% en 2017.

Le droit à la compensation du renchérissement à la Confédération

Droit légitime de principe à la compensation du renchérissement

Selon l'article 16 de la Loi sur le statut des fonctionnaires (LPers), l'employeur verse aux employé(e)s une compensation du renchérissement équitable sur le salaire ou sur certaines de ses composantes ainsi que sur d'autres prestations. Pour cela, il tient compte de sa situation économique et financière ainsi que des conditions sur le marché de l'emploi. Cette disposition n'est pas stipulée comme une formulation potestative. En principe, elle octroie ainsi un droit à une compensation du renchérissement.

Compensation du renchérissement équitable

Toutefois, la loi ne prévoit pas un renchérissement complet, mais seulement équitable. Dans le message afférent à la loi, il avait été mentionné que *la compensation du renchérissement sert en première ligne au maintien du pouvoir d'achat.* Les critères légaux pour la décision du Conseil fédéral sont la situation financière de la Confédération, la situation économique et la situation sur le marché de l'emploi.

Pour l'année 2018, on s'attend dans le budget de la Confédération à un déficit de quelque 13 millions de francs, ce qui correspond pratiquement à un ménage financier équilibré. Là, on part d'une accélération sensible de la dynamique économique pour l'année prochaine, d'une croissance de 1,9 %. Le pourcentage du chômage devrait baisser à 3 %. En comparaison avec ces dernières années, tous les critères pour l'octroi d'une allocation de renchérissement sont ainsi remplis.

Maintien du pouvoir d'achat et primes aux caisses-maladie

Le maintien du pouvoir d'achat s'oriente avant tout sur l'indice suisse des prix à la consommation qui montre depuis des années une tendance à la baisse. Les chiffres du renchérissement annuel se présentent comme suit : 2012 : -0,7 % ; 2013 : -0,2 % ; 2014 : 0,0 % ; 2015 : -1,1 % et 2016 -0,4 %. Pour 2017 et 2018, les prévisions sont les suivantes : 2017 : +0,5 % ; 2018 : +0,2 %.

Le renchérissement négatif de ces dernières années a-t-il conduit à une amélioration du pouvoir d'achat, du revenu réel disponible, du personnel de la Confédération ? Peut-on, au cours de ces deux prochaines années, face à un renchérissement en hausse, renoncer à une compensation, même s'il n'y a pas encore de recul du revenu réel disponible ?

Il faut répondre négativement à ces questions, car *l'indice suisse des prix à la consommation souvent cité ne tient plus compte depuis 2001 des primes versées aux caisses-maladie.* Ainsi, cet indice ne montre qu'une face de l'évolution du pouvoir d'achat. L'autre face, c'est les primes versées aux caisses-maladie. L'Office fédéral de la statistique (OFS) calcule également un indice des primes versées à ces caisses. Depuis 2011, les primes de l'assurance de base ont augmenté de 26,6 points de pourcent. Et une nouvelle augmentation desdites primes pour l'année 2018 de 4 % en moyenne a d'ores et déjà été annoncée.

Face à cette situation et lors de l'appréciation du maintien du pouvoir d'achat, les associations et syndicats du personnel doivent tendre à ce que l'on inclue non seulement l'indice suisse des prix à la consommation, mais aussi les primes versées aux caisses-maladie qui augmentent d'année en année.

Bénévolat et système de milice

Pas d'associations sans bénévolat – et aussi pas d'Association des cadres de la Confédération !

Il y a plus de 100 000 associations en Suisse. La plupart d'entre elles ne disposent pas des moyens financiers pour mettre sur pied un office gérant professionnel. Les tâches centrales également, en particulier la conduite de l'association par le comité, sont accomplies volontairement par des membres, la plupart du temps sans être guère indemnisées. En règle générale, l'activité non rétribuée au sein du comité d'une association est qualifiée de charge honorifique (bénévolat). Les travaux qui en découlent sont accomplis principalement durant les loisirs, parallèlement à la profession et à la famille.

L'ACC travaille en système de milice

Le comité directeur et le comité central de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) travaillent aussi à titre bénévole. Dans les deux organes, on retrouve aussi bien des employé(e)s de la Confédération que des retraité(e)s. Ils sont appuyés dans leur action par un office gérant également bénévole. Dès lors, l'ACC se définit en tant qu'organisation de milice. L'activité au sein des organes de l'ACC est indemnisée par des jetons de présence. Les membres du comité directeur reçoivent de modestes indemnités forfaitaires.

C'est uniquement grâce à cet engagement en système de milice que l'ACC peut maintenir sa cotisation de membre annuelle à un bas niveau (Fr. 70.- pour les actifs et Fr. 35.- pour les retraités) et offrir malgré tout à ses membres des prestations de services intéressantes (telles qu'une assurance protection juridique pour les membres actifs).

On manque de volontaires disposés à s'engager

Au cours de ces dernières années, il est devenu toujours plus difficile de repourvoir des postes et des charges à l'ACC. La disponibilité à s'engager à titre bénévole s'estompe, avant tout chez la jeune génération : le système de milice est en danger. Les raisons pour cela se trouvent être, entre autres, une charge en augmentation au plan professionnel et les exigences de la famille. En outre, les activités à titre bénévole sont souvent peu appréciées et reconnues : une charge honorifique apporte rarement de la considération.

Utilité d'un engagement

L'activité exercée dans une association signifie toujours travail en équipe. On s'aide mutuellement, tout en apprenant quelque chose d'autrui. Chaque membre apporte

ses connaissances, ses capacités et son expérience. Le succès résulte de l'œuvre commune. La participation au sein d'une association offre la chance d'acquérir de nouveaux horizons et de contribuer à des projets. Celle ou celui qui s'engage dans une association apprend à connaître aussi de nouvelles personnes, tout en pouvant construire un nouveau réseau.

Celle ou celui qui s'implique dans les organes de l'ACC contribue à l'élaboration de la politique du personnel de la Confédération et de la prévoyance professionnelle pour les employé(e)s de cette dernière. L'association des cadres de la Confédération défend et représente, en tant qu'unique organisation, les intérêts professionnels et économiques des cadres dirigeants et spécialisés de la Confédération. Elle se considère comme association de personnel et non comme syndicat.

L'ACC est seulement l'une des six organisations qui, du côté des employé(e)s, appartiennent aux partenaires sociaux reconnus de la Confédération. Cependant, sa propre voix est entendue par les employeurs et influence leurs décisions.

S'engager au printemps 2018

A l'occasion de l'assemblée des membres du mois de mai, les membres du comité central seront élus pour une période administrative de deux ans. L'ACC a besoin de voir des membres actifs, tout comme des retraité(e)s, se déclarer prêts à s'engager au sein du comité central. Le président central et les membres du comité directeur sont bien volontiers disposés à donner des informations aux personnes intéressées sur la collaboration au sein de notre organisation.

Partenariat social dans l'administration fédérale

Qu'entend-on par partenariat social ?

Le partenariat social signifie que les employeurs et les employé(e)s s'engagent à régler l*eurs problèmes par la voie des négociations* et à renoncer à des mesures de lutte (grèves). De cette manière et depuis 1937, la paix du travail a été largement garantie en Suisse. La loi est la base du partenariat social dans l'administration fédérale.

Le partenariat social a également influencé le système des assurances sociales. La Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, survivants et invalidité (LPP) stipule à l'article 51 que les employeurs et les employé(e)s ont le droit de déléguer le même nombre de représentants dans l'organe suprême de l'institution de prévoyance. *Dès lors, les caisses de pensions sont des entreprises conduites selon la notion du partenariat social.* Ainsi, la Commission de la caisse PUBLICA, dans laquelle l'ACC compte un représentant, est composée paritairement.

Le partenariat social dans l'administration fédérale signifie un droit de collaboration pour les associations et syndicats

Le partenariat social dans l'administration fédérale se fonde sur la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Cette dernière prévoit la collaboration des partenaires sociaux lors de l'élaboration de lois et d'ordonnances qui concernent le personnel.

Droit d'information et de consultation étendu des associations et syndicats du personnel

Selon l'article 33 LPers, les associations et syndicats du personnel sont au bénéfice d'un droit d'information et de consultation. Là, les employeurs fournissent en temps utile et de manière exhaustive aux associations et syndicats du personnel toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel. Ils consultent les organisations du personnel, notamment :

- avant des modifications envisagées de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ;
- avant que des dispositions de ladite loi ne soient édictées ;
- avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel ;
- avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprises (restructurations) ;
- en rapport avec des questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène.

La collaboration crée la confiance

L'intégration des syndicats et associations du personnel dans le processus de décision crée la confiance entre les partenaires sociaux. Elle promeut le respect mutuel et la responsabilité commune dans la recherche de solutions.

Qui est le partenaire social dans l'administration fédérale ?

Du côté des employeurs, le Département fédéral des finances (DFF) joue le rôle de partenaire social des associations et syndicats du personnel, lorsque l'ensemble de l'administration fédérale ou plusieurs parties de cette dernière sont concernées. L'affaire la plus importante à traiter se trouve être les négociations annuelles sur les mesures salariales de la Confédération.

Les départements et le Conseil des EPF sont les partenaires sociaux, lorsque leur domaine d'activité est seul concerné. Depuis des années, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) joue avant

tout un rôle important en tant que partenaire social. En contact avec les autres partenaires sociaux, ce département s'efforce de maîtriser de manière socialement supportable les réorganisations qui interviennent l'une après l'autre.

Du côté des *employé(e)s,* les six organisations suivantes sont reconnues en tant que partenaires sociaux de la Confédération :

– Association du personnel de la Confédération APC ;
– Garanto : syndicat du personnel de la douane et du Corps des gardes-frontière ;
– SSP/VPOD : syndicat suisse des services publics.

Lors des négociations, ces trois associations/syndicats se présentent en tant que Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC).

– transfair : syndicat des salariés du service public ;
– swissPersona (autrefois : Association suisse du personnel militaire) ;
– *Association des cadres de la Confédération ACC.*

L'ACC se considère comme une association de personnel, travaillant dans un système de milice, et non comme un syndicat. Elle est seulement une des six organisations qui appartiennent, du côté des employé(e)s, aux partenaires sociaux reconnus de la Confédération. Cependant, sa propre voix est écoutée par les employeurs et influence leurs décisions.

Le partenariat social apporte beaucoup de travail pour les organes de l'ACC …

Les consultations des associations et syndicats du personnel portant sur des modifications envisagées de lois et d'ordonnances s'effectuent par écrit. En outre et comme exposé précédemment, les associations et syndicats du personnel se trouvent sans cesse en discussion avec les employeurs : en l'occurrence avec la direction du Département fédéral des finances (DFF), avec l'Office fédéral du personnel (OFPER), avec le DDPS, le Conseil des EPF et d'autres employeurs tels que la FINMA, PUBLICA, etc. Ce travail intensif impose des exigences élevées à une organisation de milice telle que l'ACC.

… et trouve peu d'écho auprès du personnel

Les associations et syndicat du personnel organisent 30 % de ce dernier

Les six associations et syndicats reconnus comme partenaires sociaux n'organisent ensemble que 30 % du personnel de la Confédération. La majorité silencieuse des

70 % des employé(e)s de la Confédération n'appartient donc à aucun syndicat/ association du personnel. Celui qui n'est pas organisé ne bénéficie ni de porte-parole, ni de voix. Dès lors, les collaboratrices et collaborateurs non organisés ne sauraient être d'un poids quelconque dans le cadre du partenariat social. Ils profitent cependant des résultats des négociations entre les partenaires sociaux. De ce fait et à l'occasion, on les traite de « passagers clandestins » !

Comme auparavant, les employeurs doivent se persuader du fait que les associations et syndicats organisés démocratiquement défendent les opinions de leurs membres, tout en étant représentatifs pour le personnel.

Représentation des intérêts individuels de membres également

Dans le cadre du partenariat social, les associations et syndicats du personnel représentent, d'une part, les intérêts collectifs de leurs membres. D'autre part, ils se tiennent à la disposition de ces derniers pour les conseiller et les soutenir quand ils sont aux prises avec des problèmes individuels. Ainsi, l'ACC offre par exemple à ses membres des renseignements et des conseils dans des questions de droit du travail (Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), etc .) Cette consultation est pensée en tant que « premier secours », tout en étant de plus gratuite. Les associations et syndicats disposent d'un savoir-faire étendu dans les questions de droit du personnel et afférentes aux caisses de pensions.

Si l'employeur devait ouvrir une procédure formelle contre des employé(e)s (procédure disciplinaire, enquêtes administratives, procédure de licenciement), les membres de l'ACC sont financièrement du bon côté de la barrière. Pour les cas de litiges en corrélation avec les rapports de travail (droit du travail, droit des assurances), les membres actifs sont obligatoirement assurés auprès d'une *assurance protection juridique.* Cette assurance qui couvre également les frais d'avocat et de procédure est comprise dans la cotisation de membre.

L'ACC lance dès lors un appel à ses membres : donnez des informations à vos collègues sur les avantages d'une affiliation et motivez-les pour qu'ils adhèrent à notre organisation de cadres. Ensemble seulement, nous sommes forts et nous serons entendus en tant que partenaire social reconnu de la Confédération !

Les associations et syndicats du personnel de la Confédération progressent à reculons

Les restructurations se multiplient dans l'administration fédérale et la suppression de postes demeure un thème d'actualité. Toutefois, les associations et syndicats du personnel de la Confédération ont de la peine depuis des années à maintenir les

effectifs de leurs membres et à gagner à leur cause de nouveaux membres jeunes : stagnation. La majorité silencieuse de 70 % des employé(e)s de la Confédération n'a adhéré à aucun syndicat ou association du personnel.

Pourquoi les associations et syndicats du personnel de la Confédération s'engagent-ils ?

Dans le cadre du partenariat social, les associations et syndicats du personnel représentent et défendent, d'une part, les intérêts collectifs de leurs membres et, d'autre part, se tiennent à la disposition de ces derniers pour les conseiller et les soutenir face à des problèmes individuels (voir l'article consacré au Partenariat social dans ce numéro), tout en leur offrant des prestations accessoires (voir l'article « L'ACC en bref »).

Les restructurations et suppressions de postes dans l'administration fédérale ne cessent d'augmenter

Le premier plan social de la Confédération, convenu avec les associations et syndicats du personnel, date du 1er juillet 1998. C'est un signe comme quoi et à partir de 1995 (Armée 95), des restructurations dans l'administration et l'armée, liées souvent à une suppression de postes, se sont multipliées. La place de travail sûre à l'Etat est devenue un mythe. Elle passait autrefois pour non résiliable. Les organisations du personnel sont incorporées dans les processus de réforme. Elles ont le droit de recevoir des informations lors de restructurations, de manière exhaustive et à temps ; le cas échéant, des négociations sont menées avec elles. Toutefois, les réformes et restructurations persistantes n'ont pas conduit à une augmentation sensible des adhésions.

Pourquoi les associations et syndicats du personnel n'arrivent-ils pas à atteindre un degré d'organisation plus élevé ?

Les motifs pour que le 70 % des employé(e)s de la Confédération se tienne à l'écart des associations et syndicats sont variés et complexes.

Il est sûr que *la société individualisée* joue un rôle: là où l'individu s'installe au centre et se réalise lui-même, il n'y a pas de place pour des attaches avec un cercle ou une organisation. On se soucie uniquement de ses avantages personnels et du profit. On ne parle plus de solidarité.

Plus *le degré de formation est élevé,* moins la disponibilité existe d'être organisé au sein d'une association / syndicat du personnel. Toutefois, des employé(e)s exerçant des fonctions dirigeantes sont aussi touchés par des restructurations et doivent dès lors défendre eux-mêmes leurs intérêts personnels. Beaucoup sont

contraints de recourir à l'avis d'avocats, dès le moment où il s'agit d'évaluer la justesse d'une convention de départ. A ce propos, l'organisation de cadres ACC disposerait du savoir-faire correspondant.

Beaucoup d'employé(e)s associent les associations et syndicats du personnel à une *image négative* : ces derniers passent pour des organisations conservatrices qui défendent avant tout les acquis sociaux existants. De plus, on trouve à redire à l'aspect haut en couleurs des syndicats qui sont perçus comme des organisations de gauche. Même si l'ACC ne se considère expressément pas comme un syndicat, elle est confrontée à cette image.

Motifs pour une affiliation auprès de l'ACC. Assurance risques ?

Sur la base de contrats collectifs, l'ACC offre à ses membres, depuis de nombreuses années et avec succès, quelques prestations de services avantageuses : caisse-maladie, assurances, automobiles (Mercedes-Benz / smart) ainsi que l'accès à des hypothèques. Ces avantages, à la disposition des seuls membres cotisants, n'ont manifestement pas encore été ébruités.

D'autres membres conçoivent leur affiliation à l'ACC comme une assurance contre les intempéries ou contre la grêle avec une prime favorable, l'ACC étant dès lors une assurance risques. En cas de problèmes à la place de travail, l'ACC propose une consultation juridique, au sens d'un « Premier secours ». Face à de sévères turbulences dans les rapports de travail telles que l'enquête administrative, l'enquête disciplinaire ou le licenciement, le membre peut compter sur les services de l'assurance protection juridique de l'ACC.

Réorganisations dans l'administration et dans l'armée

Transfert de la Régie fédérale des alcools (RFA) à l'Administration fédérale des douanes (AFD)

Après 130 années d'histoire, la Régie fédérale des alcools (RFA) sera intégrée à la fin de l'année 2017 à l'Administration fédérale des douanes (AFD). La division Alcool et tabac de l'administration des douanes sera chargée de l'imposition des boissons spiritueuses, de la bière et du tabac. Le 24 novembre 2014 déjà, le Département fédéral des finances (DFF) avait communiqué sa décision d'implanter la nouvelle division Alcool et tabac, organisation subséquente de la Régie fédérale des alcools, dans la localité de Delémont. Cette implantation est prévue le 1er mars 2018. Le centre de profit Alcosuisse de la Régie fédérale des alcools a été transféré à la société anonyme alcosuisse sa et se verra privatisé.

Divers

L'importance des effectifs de l'armée après sa réforme

Quelle est l'importance des effectifs après la mise en œuvre de la réforme de l'armée ? Cette question a provoqué une certaine confusion. Dans sa réponse à une interpellation au Conseil national, le Conseil fédéral a fait la lumière sur l'importance des effectifs de l'armée.

Avec la décision de planification relative au Rapport sur l'armée 2010 du 29 septembre 2011, le Parlement a inscrit le principe suivant : « Pour accomplir ses missions, l'armée dispose d'un effectif réglementaire de 100 000 militaires ». Dans le message relatif à la modification des bases légales concernant le Développement de l'armée (DEVA), le Conseil fédéral a expliqué que l'effectif réel doit être 1,4 fois plus élevé que l'effectif réglementaire afin de disposer de suffisamment de militaires pour les engagements et les cours de répétition (CR). De ce fait, l'effectif réel de l'armée doit être de 140 000 militaires astreints au service.

En ce qui concerne l'équipement personnel, l'acquisition de ce dernier se fonde sur l'effectif réel, soit 140 000 militaires au maximum. En revanche, les véhicules, les armes collectives et les munitions sont utilisés par les formations lors de l'instruction et des engagements, c'est pourquoi leur acquisition s'effectue en fonction de l'effectif réglementaire de 100 000 militaires.

La Caisse de pensions de la Confédération il y a 30 ans : les statuts CFA de 1987

Le 24 septembre 1987 et par le biais d'un arrêté fédéral, le Parlement approuva les statuts de la Caisse fédérale d'assurance (CFA). La nouvelle réglementation entra en vigueur le 1er janvier 1988. Elle marqua alors un tournant dans l'histoire de la Caisse fédérale de pensions qui était alors encore tenue selon le système de la primauté des prestations. Les points principaux furent l'introduction de l'âge de la retraite flexible entre 60 et 65 ans, l'augmentation des cotisations d'épargne de 6 à 7,5 % pour les employé(e)s comme pour l'employeur et l'introduction de la rente de veuf. Celui qui était entré à 22 ans au service de la Confédération ou qui se rachetait après coup jusqu'à cet âge, pouvait dès lors prendre la retraite à 62 ans avec le droit à une rente complète (60 % du dernier gain assuré). Au préalable, les commissions des finances des deux Chambres avaient exprimé des réserves au sujet de frais supplémentaires pour la Confédération. Un avis de droit du professeur Hans Bühlmann, EPF de Zurich, parvint toutefois en 1986 à la conclusion que la solution prévue était réalisable sans frais supplémentaires pour la Confédération. Cette

réglementation est demeurée pendant bien 20 ans en vigueur, soit jusqu'au 30 juin 2008.

Avec le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations au 1er juillet 2008, l'employeur Confédération reporta ses risques (risque de placement, risque de renchérissement) et n'accorda des garanties qu'en période transitoire seulement. Cela signifia pour les employé(e)s à partir de 45 ans des cotisations massivement plus élevées, des prestations souvent plus faibles et un âge de la retraite plus élevé. L'époque dorée des statuts CFA de 1987 était définitivement révolue. Depuis lors et sur de nombreux points, on peut parler désormais d'une spirale descendante (voir en particulier les contributions au taux d'intérêt minimum et sur la prévoyance vieillesse 2020 dans ce numéro).

Intervention parlementaire

Procéder à des économies dans l'administration fédérale centrale et non en première ligne

Motion de la conseillère nationale Sandra Sollberger (UDC / BL)

Texte de la motion du 15 juin 2017

Le Conseil fédéral est chargé de prévoir, dans la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2020 à 2023, des mesures de compression des effectifs de l'administration centrale, à tous les niveaux, dans les domaines touchant aux tâches d'état-major, de planification, d'organisation et de coordination.

Justification :

L'administration fédérale doit élaborer des mesures permettant de réduire les coûts et de procéder à des coupes dans l'administration centrale. Il est arrivé trop souvent, en effet, que les plans « d'austérité » adoptés affectent surtout le service public et ainsi la population dans sa vie quotidienne, qu'ils se répercutent sur le travail effectué en première ligne, notamment par les bureaux de douane, les gardes-frontière, les consulats et les soldats, qu'ils aient des incidences sur les cotisations AVS et sur « Jeunesse et Sport », ou qu'ils entraînent une externalisation du coût des contrôles. Pourtant, c'est particulièrement dans les services centraux que l'on constate un manque d'efficacité, tant dans les administrations qu'au sein des entreprises. Dans les grandes sociétés, on observe sans surprise que c'est d'abord l'administration centrale qui doit faire des sacrifices en cas de restructuration, car

c'est ce que le client ne remarque pratiquement pas. Dans le secteur privé, la numérisation paraît en plus avoir amélioré l'efficacité des services centraux. Les besoins en personnel devraient même diminuer grâce à l'optimisation des processus et à l'utilisation de moyens de communication modernes. En cas de crise, de guerre par exemple, il est intéressant de constater que les états-majors et autres services administratifs sont les premiers à voir leurs effectifs réduits.

Si l'on se réfère aux fonctions figurant dans la Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA), il faudrait donc que les économies portent en priorité sur les tâches d'état-major, de planification, d'organisation et de coordination, autrement dit sur celles incombant en particulier à la Chancellerie fédérale, aux services d'état-major des départements et de leurs secrétariats généraux, des secrétariats d'Etat et des offices. Plus concrètement, il faudrait restreindre les dépenses dans les secteurs de la communication et de l'information, des conseils, des projets, de la planification, de la stratégie, de la coordination et du droit, car on y observe nombre de redondances et de doublons.

Ces postes comptent d'ailleurs parmi les plus onéreux, puisqu'en règle générale les classes de salaire 20 à 31 concernées se trouvent dans une fourchette allant de 120 000 à 200 000 francs par an ; il s'agit en plus de fonctions qui ne reposent pas sur une base légale. Relevons encore que ces emplois ont connu une croissance bien plus forte que les postes dans les autres classes de salaire au cours de ces dernières années.

Prise de position du Conseil fédéral du 23 août 2017

Avec la mise en œuvre de la motion de la Commission des finances du Conseil des Etats 15.3494, « Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015 (c'est-à-dire à 35 000 emplois plein temps (EPT) », les réductions générales des charges, le réexamen des tâches et surtout la réforme structurelle en cours, des mesures ont déjà été prises pour faire des économies dans l'administration fédérale centrale. Le Conseil fédéral estime donc que l'adoption de la présente motion empiéterait sur ces mesures.

Néanmoins, dans le cadre des travaux susmentionnés, le Conseil fédéral tiendra bien entendu compte également des domaines cités dans la motion.

Proposition du Conseil fédéral :

le Conseil fédéral propose de rejeter la motion.

Assemblée des membres 2018 de l'ACC. Annonce préalable

La 69ème assemblée des membres de l'Association des cadres de la Confédération aura lieu le **mercredi 2 mai 2018,** *à 1715 heures, à l'Hôtel Bellevue-Palace de Berne. L'orateur sera* **M. Michel Huissoud,** *directeur du Contrôle fédéral des finances.*

Le Contrôle fédéral des finances (CDF) est l'organe suprême de surveillance financière de la Confédération suisse. Il surveille en particulier la gestion financière de l'administration fédérale. Depuis l'entrée en fonctions de M. Michel Huissoud en 2014, une grande partie du travail du CDF est publiée. Cette politique d'information offensive a suscité des critiques au Parlement.

Le CDF est également le point de contact pour le *Whistleblowing* (lancement d'alertes), c'est-à-dire qu'il recueille les déclarations de soupçons concernant des irrégularités, des actes de corruption ou d'autres actes illégaux au sein de l'administration fédérale ou d'un bénéficiaire de subvention. Les particuliers et les employé(e)s de la Confédération déposent leurs informations sur la plate-forme externe sécurisée www.whistleblowing.admin.ch. Ainsi, des informations peuvent être communiquées à l'autorité de contrôle de manière anonyme et protégée.

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 4000.

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.

  L'assurance désigne l'avocat. 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, 3001 Berne 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, 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, 3001 Berne 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, 3001 Berne. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre et immatriculé pendant 6 mois au minimum.
– Rabais spécial de 12 % sur les voitures neuves Volvo. Tous les revendeurs officiels de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein 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 l'ACC, case postale 3001 Berne. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre, immatriculé pendant 6 mois au minimum et comptabilisant 6000 km.

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, 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.

Pour garder de bonnes relations de voisinage: Qu'ai-je le droit de faire avec mon drone?

Les drones enthousiasment grands et petits. Mais attention : s'ils sont un passe-temps très divertissant, ils peuvent aussi attirer de vrais ennuis.

L'aéromodélisme est un peu passé de mode – aujourd'hui, ce sont les drones qui envahissent le ciel de la Suisse. Leur caméra intégrée les rend encore plus attrayants. Mais a-t-on le droit de tout filmer? Les règles du jeu sont claires: pas de problème pour filmer des paysages, son propre terrain, mais pour filmer au-dessus de chez son voisin, par exemple, il faut son autorisation. Les passants doivent également donner leur accord avant toute prise de vue où ils seront identifiables. Il est clairement interdit d'espionner discrètement par la fenêtre ou la porte du balcon.

Les sites des entreprises et les installations militaires sont également tabous, tout comme les districts francs et les zones de protection des oiseaux. De plus, les drones peuvent être dangereux pour les avions. C'est pourquoi ils sont interdits dans un rayon de cinq kilomètres autour de tous les aéroports suisses. À partir de 150 mètres d'altitude, vos drones pourraient aussi heurter de petits avions, des hélicoptères ou des montgolfières, avec des conséquences dramatiques.

Filmer depuis un petit nuage ? Mieux vaut éviter

Planer à travers les airs comme un aigle: avec des lunettes de réalité virtuelle, il est possible de tout voir de la perspective du drone. Mais il est obligatoire de garder

un contact visuel avec les objets volants: il faut donc qu'il y ait toujours une personne à côté pour regarder le drone et reprendre si nécessaire elle-même la télécommande. Depuis 2014, il est en outre interdit de survoler avec un drone les rassemblements de plus de 24 personnes. Il est quasiment impossible d'obtenir une dérogation de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC). Le film de mariage romantique vu du ciel est donc dans la plupart des cas exclu.

Drones égarés

Qui paie quand un drone n'est plus sous contrôle? Les dommages occasionnés par de petits drones pesant jusqu'à 500 grammes sont couverts par l'assurance responsabilité civile privée. Pour les gros «bourdons» pesant jusqu'à 30 kilogrammes, la loi impose une couverture spéciale aéromodélisme avec une somme d'assurance d'au moins 1 million de francs. Les propriétaires d'un drone doivent avoir sur eux leur attestation d'assurance.

Les accidents de drone ne sont pas qu'un danger théorique: lors du slalom de Madonna di Campiglio, le skieur Marcel Hirscher a failli être percuté par un drone utilisé pour filmer la course et dont le pilote avait perdu le contrôle. L'engin s'est écrasé sur la piste juste derrière lui et s'est désintégré. Quand on regarde la vidéo de l'accident, on peut voir que le drone était de très grande taille et aurait pu blesser grièvement le skieur.

Conseil d'expert: Utiliser des drones en toute sécurité

Une assurance responsabilité civile privée est aujourd'hui une évidence. Elle couvre au moins les dommages causés par de petits drones de moins de 500 g. Pour les drones plus lourds, la loi impose une couverture d'assurance spécifique pour l'aéromodélisme. Avant de piloter un drone, vérifiez donc d'abord que vous êtes assuré. Chez Zurich, vous profitez en outre d'une protection complète: même les drones de plus grande taille bénéficient de la couverture de base de la responsabilité civile privée. Un simple appel suffit pour recevoir l'attestation d'assurance dont vous devez obligatoirement vous munir quand vous pilotez des drones de plus de 500 g.

Vous souhaitez en savoir plus? Contactez-nous.

Les membres de l'ACC bénéficient chez Zurich de conditions particulières

Vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich sur le site Internet **zurich.ch/partenaire.** Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée. Pour ce faire, veuillez utiliser le code d'accès suivant : **vris3KNg**

Vous pouvez aussi demander une offre sans engagement en composant le **0800 33 88 33** (Veuillez mentionner que vous êtes membre de l'ACC).