Communications ACC

4-2017/18
Avril 2018

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
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

Le Conseil national veut économiser encore davantage auprès du personnel de la Confédération et de l'administration fédérale 5

Baisse des salaires et suppression d'allocations à la Confédération ? 7

Le Conseil national veut économiser auprès de l'administration centrale 12

Caisse de pensions PUBLICA : adaptation des paramètres techniques 14

Caisse de pensions PUBLICA : Caisse de prévoyance Confédération 15

Caisse de pensions PUBLICA : Caisse de prévoyance Domaine des EPF 16

Compte d'Etat 2017 : à nouveau un excédent élevé au lieu d'un déficit 17

Politique financière depuis 2010 : excédents budgétaires et programmes d'économies 19

Car-sharing au lieu de voitures de fonction pour les employé(e)s de la Confédération ? 21

Enquête 2017 auprès du personnel dans l'administration fédérale 23

Augmentation des taxes d'études des EPF malgré des réserves financières 24

Divers : budget de l'armée 2017–2032. Obligation pour les employé(e)s de la Confédération de lui reverser des indemnités 26

Interventions parlementaires : 27
- Abrogation des dispositions de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) relatives à la compensation du renchérissement 27
- Transparence dans l'administration 28

Rapport de gestion 2017 de l'Association des cadres de la Confédération 31
1. Introduction 31
2. Objets spécifiques 33
3. Sections et ressorts 40
4. Assemblée des membres, comité central et administration 47
5. Finances 49
6. Prestations de services 50
7. Recrutement 52
8. Activité internationale 52

L'ACC en bref 53

BEKB : Hypothèques à taux préférentiels pour tous les membres de l'ACC

Annexe : seniors de l'ACC et sections affiliées
Musée suisse des douanes Gandria et aperçu de l'activité des gardes-frontière sur le lac de Lugano/TI
Visite guidée de l'église du Couvent de Königsfelden/AG (répétition)
Voyage en train avec le chemin de fer à vapeur sur la ligne sommitale de la Furka VS/UR
Vol circulaire avec « la Tante JU » à Dübendorf/ZH

Le Conseil national veut économiser encore davantage auprès du personnel de la Confédération et de l'administration fédérale

Malgré trois bouclements du compte d'Etat avec des excédents élevés et malgré des perspectives favorables pour les années 2019–2021, le Conseil national veut économiser encore davantage. Et certes avec une priorité donnée en la matière au personnel de la Confédération et à l'administration fédérale. Par le biais de cinq motions, il a exprimé cette volonté d'économies unilatérale au cours de sa session de printemps.

Pas d'issue aux années maigres en point de mire, si telle est la volonté du Conseil national

En 2017, le ménage financier de la Confédération a bouclé avec un excédent ordinaire élevé inattendu de 2,8 milliards de francs. L'excédent aurait été encore plus grand avec 4,8 milliards de francs, si le Conseil fédéral n'avait pas constitué une provision de 2 milliards de francs. Au cours de sa période de fonction, le conseiller fédéral Ueli Maurer a présenté trois comptes d'Etat avec des excédents : 2,3 milliards en 2015, 752 millions en 2016 et 2,8 milliards de francs en 2017. Le 14 février 2018, le Conseil fédéral communiquait que les perspectives en ce qui concerne les finances de la Confédération s'étaient quelque peu éclaircies.

Celui qui avait cru que la pression pour des économies auprès du personnel de la Confédération et de l'administration fédérale allait maintenant diminuer doit ouvrir les yeux aujourd'hui vu l'attitude du Conseil national au cours de la session de printemps.

Par le biais d'une motion, le Conseil fédéral est chargé de déposer un projet d'acte de l'Assemblée fédérale ou de prendre une mesure. Une motion doit avoir été adoptée par les deux Chambres fédérales.

Cinq motions ont été acceptées par le Conseil national contre la proposition du Conseil fédéral

La première motion réclame de *revoir le système de salaire au mérite :* baisse des salaires, suppression d'allocations/indemnité et primes et du payement en espèces de 6 % pour les cadres pratiquant l'horaire de travail fondé sur la confiance.

La deuxième motion s'élève contre des « *prestations sociales et salaires excessifs pour le personnel de la Confédération* ». Il s'agit là de la suppression de prestations

sociales telles que le congé paternité, des vacances et des contributions à la Caisse de pensions de la Confédération PUBLICA.

En ce qui concerne ces deux motions, prière de lire l'article « Baisse des salaires et suppression d'allocations à la Confédération », dans ce numéro.

La troisième motion exige une *suppression de postes auprès de l'administration centrale,* particulièrement de ceux rangés dans les classes de salaire 20 à 31. En ce qui concerne cette motion, prière de consulter l'article « Le Conseil national veut économiser auprès de l'administration centrale », dans ce numéro.

La quatrième motion concerne *l'obligation de remise pour les employé(e)s de la Confédération.* Les indemnités qui découlent du rapport de travail avec la Confédération doivent revenir totalement à la Caisse fédérale (voir à ce propos l'article sous Divers, dans ce numéro).

Ces quatre motions ont été traitées le 28 février, respectivement le 6 mars 2018, au cours d'un bref débat où seuls un porte-parole du groupe de l'UDC et le conseiller fédéral Ueli Maurer ont pu s'exprimer.

Attaque contre la compensation du renchérissement à la Confédération

La cinquième motion charge le Conseil fédéral de soumettre au Parlement une modification de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) par laquelle la disposition sur la compensation du renchérissement, nommément l'article 16 LPers, se verrait supprimée (voir article « Interventions parlementaires, dans ce numéro ».

Cette motion a été discutée le 6 mars au Conseil national. D'après le conseiller national Hans-Ulrich Bigler (PLR/ZH), la loi prévoit certes uniquement une allocation compensant raisonnablement le renchérissement. La disposition légale s'avère pourtant être devenue un automatisme. C'est pourquoi la compensation automatique du renchérissement devrait être supprimée. Le conseiller national Franz Grüter (UDC/LU) a mentionné le fait qu'il y a eu des années avec un renchérissement négatif, sans que les salaires soient adaptés vers le bas.

Le conseiller fédéral Ueli Maurer souligna qu'il n'existe aucun droit à une compensation automatique du renchérissement. La loi parle d'une allocation compensant raisonnablement le renchérissement. Lors de sa prise de décision, le Conseil fédéral doit tenir compte de la situation économique et financière ainsi que du marché de l'emploi. Sur la base des prémisses prénommées, le renchérissement est compensé pour une année déterminée dans une proportion réduite ou même nullement compensé (ce fut le cas au cours des années 2016 et 2017).

Néanmoins, le Conseil national a accepté la motion par 102 voix contre 86. Hormis les groupes de l'UDC et du PLR, des membres du groupe Vert-libéral souscrivirent également à la motion.

Remarques de l'ACC

Dans l'administration fédérale, on parle toujours de mesures de salaire générales. Cette notion coiffe, selon l'échelle des traitements, aussi bien des allocations de renchérissement que des augmentations réelles des salaires.

Depuis 2005, on a connu quatre années avec un renchérissement négatif, à savoir 2012 (-0,7%), 2013 (-0,2%), 2015 (-1,1%) et 2016 (-0,4%). En 2014, le renchérissement était de 0,0 % et en 2017 de +0,5 %.

Des dispositions légales pour la compensation du renchérissement existent aussi, par exemple, en ce qui concerne les rentes de l'AVS. Une adaptation de ces rentes dépend de l'évolution des salaires et des prix. Le législateur n'a pas anticipé le fait que le renchérissement pourrait s'avérer négatif pendant des années. Dans le droit suisse, il n'y a aucune norme exigeant une baisse de prestations face à un renchérissement négatif.

En définitive et dans chaque cas, c'est le Parlement qui décide si le personnel de la Confédération peut bénéficier de mesures de salaire générales. En effet, les dites mesures sont toujours englobées dans les dépenses de personnel que le Parlement autorise chaque année dans le cadre du budget. Sur ce point, la motion de la Commission des finances du Conseil national se trouve être superflue.

Baisse des salaires et suppression d'allocations à la Confédération ?

Le 28 février 2018 et à l'encontre de la proposition du Conseil fédéral, le Conseil national a accepté deux motions de l'Union démocratique du centre (UDC). Il s'agit là de la suppression de salaires soi-disant excessifs à la Confédération, de la suppression « d'innombrables » allocations et de celle de prestations sociales soi-disant excessives en faveur du personnel de la Confédération. Pour que le Conseil fédéral reçoive un mandat impératif, l'assentiment du Conseil des Etats est encore nécessaire.

Que réclament les deux motions de l'UDC que le Conseil national a acceptées ?

La première motion exige de *revoir le système de salaire au mérite.* Le Conseil fédéral est chargé de présenter au Parlement un projet de révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et le cas échéant d'autres lois. Par le biais de la révision, le système de salaire au mérite appliqué au personnel de la Confédéra-

tion devra être remodelé et rendu plus efficace. Là, le dispositif actuel qui prévoit le versement d'innombrables indemnités, allocations et primes en sus du salaire, devra être simplifié et remplacé par un salaire au mérite équitable. En outre, il faudra également repenser l'horaire de travail fondé sur la confiance, afin que son application ne soit plus liée automatiquement à un relèvement du salaire à partir de certaines classes salariales.

La deuxième motion s'élève contre « *les prestations sociales et salaires excessifs pour le personnel de la Confédération* ». Le Conseil fédéral est chargé de proposer un alignement des salaires et des prestations sociales de l'administration fédérale sur ceux versés dans les entreprises privées. En outre et où cela est possible, le droit du personnel de la Confédération doit également s'aligner davantage sur le régime de droit du travail fixé dans le Code des obligations (CO).

Comment les auteurs de ces deux motions les justifient-elles ?

– Le système de l'évaluation individuelle est lacunaire – beaucoup trop de bonnes prestations

Le système salarial actuel de la Confédération valorise avant tout les diplômes et l'expérience de l'employé, et pas assez cependant la prestation fournie. Simultanément, l'évaluation ne fonctionne que de manière lacunaire, parce que presque tous les employé(e)s de la Confédération sont rangés dans l'échelon d'évaluation 3 (« bien »). Cela conduit chaque année à des augmentations de salaire individuelles jusqu'à l'obtention du montant maximum de la classe de salaire.

– Des allocations/indemnités et primes prolifèrent de manière anarchique

Au salaire s'ajoutent l'indemnité de résidence (art. 43 OPers), la prime de fidélité (art. 73 OPers), la prime de fonction (art. 46 OPers), l'allocation spéciale (art. 48 OPers), la prime de prestation (art. 49 OPers), la prime spontanée (art. 49a OPers), l'allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers), l'allocation familiale et les allocations complémentaires (art. 51 et 51a OPers), l'allocation pour assistance aux proches parents (art. 51b OPers) et la contribution allouée pour l'accueil extrafamilial des enfants (art. 75a OPers). Le personnel a droit par ailleurs à six semaines de vacances à partir de 50 ans et même à sept semaines de vacances à partir de 60 ans.

– Les salaires et les prestations sociales pour le personnel de la Confédération dépassent, en partie massivement, ceux versés dans les petites et moyennes entreprises.

En 2015, le salaire brut moyen du personnel de l'administration fédérale atteignait 121'533 francs, beaucoup plus que ce que perçoivent les salariés de l'économie privée. L'administration fédérale est aussi très généreuse en ce qui concerne les prestations sociales. Qu'il s'agisse du congé de paternité, du nombre de jours de vacances ou des cotisations à la caisse de pensions, les employé(e)s de la Confédération bénéficient d'un régime très confortable. Or, ces prestations, contrairement à celles versées dans le secteur privé, sont financées par le contribuable. On peut donc se demander si la Confédération peut continuer à s'offrir un tel luxe. L'administration fédérale doit apporter elle aussi sa contribution à l'assainissement des finances de l'Etat. Un rapprochement des salaires et des prestations sociales de la Confédération avec le niveau usuel de l'économie privée est urgent selon le point de vue de l'UDC. Plus de 99 % des entreprises en Suisse sont des petites et moyennes entreprises.

Pourquoi le Conseil fédéral propose-t-il de rejeter les deux motions ?

– Le système salarial de la Confédération est structuré de manière adéquate

En 2016, une analyse externe est parvenue à la conclusion que le système salarial de la Confédération est adéquat, compte tenu du caractère souverain de ses tâches et des exigences hétérogènes des départements. Cela vaut notamment pour le processus de fixation des objectifs et d'évaluation du personnel, l'évolution du salaire lié aux prestations, les primes de prestations et les allocations. Des possibilités d'optimisation en ce qui concerne le pilotage de l'évolution des salaires et la structure des primes à la prestation ont été mises en œuvre par le Conseil fédéral en 2017.

– Le droit du personnel de la Confédération a été aligné sur le Code des obligations (CO)

La dernière révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) qui a eu lieu en 2013 a permis déjà un grand rapprochement avec le Code des obligations (CO). La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ne connaît encore que quelques réglementations pour lesquelles le Code des obligations (CO) est inapproprié et ne peut pas tenir compte des particularités propres aux employé(e)s de la Confédération. Les conditions d'engagement des collaboratrices et collaborateurs de la Confédération correspondent déjà largement aujourd'hui à celles de l'économie privée.

– Les conditions d'engagement de l'administration fédérale doivent être comparées avec celles de grandes entreprises de l'économie privée

L'administration fédérale (37'000 employé(e)s n'est pas à comparer avec une petite ou une moyenne entreprise. Les conditions d'engagement de l'administration fédérale sont depuis toujours comparées régulièrement avec celles de grandes entreprises du secteur privé et d'autres employeurs de l'administration publique. En ce qui concerne le niveau salarial et à partir des cadres moyens, les salaires médians versés par l'administration fédérale sont inférieurs à ceux versés par des entreprises comparables du secteur privé. Les différences s'accentuent lorsque l'on considère les cadres supérieurs et les cadres du plus haut niveau. Les salaires médians versés par l'administration fédérale pour ces fonctions n'atteignent pas le niveau du marché. *Seule la rémunération globale des collaboratrices et collaborateurs des classes de salaire inférieures dépasse celle de l'économie privée.*

L'étude comparative de 2014 met de plus en garde contre le risque de négliger les aspects pécuniaires. En effet, cela pourrait entraîner pour l'administration fédérale une perte de compétitivité et d'attrait sur le marché du travail, ce qui aurait des effets négatifs sur la qualité des prestations.

– La Confédération dispose de personnel qualifié qu'elle rémunère bien

L'administration fédérale dispose d'un personnel dont l'engagement et la motivation vont au-delà de la moyenne. Ce personnel est aussi bien payé. L'administration fédérale compte huitante offices fédéraux. Dans ces offices travaillent des diplomates, des mécaniciens, des gardes-frontière jusqu'à des spécialistes du droit international. Cette multiplicité des tâches explique celle des allocations et autres indemnités.

Remarques de l'ACC face aux décisions du Conseil national

Les exigences de suppression concernent avant tout les classes de salaire les plus basses et les cadres

Les deux motions furent traitées au cours d'un bref débat, c'est-à-dire que seuls un porte-parole du groupe UDC et le conseiller fédéral Ueli Maurer ont pu s'exprimer. La motion concernant le remodelage du système salarial a été acceptée par 115 voix contre 78 et celle touchant les prestations sociales et salaires excessifs par 99 voix contre 93.

L'alliance de représentant(e)s de l'UDC et du PLR dispose de la majorité absolue au Conseil national depuis le mois de novembre 2015. Le résultat de la votation concernant le système salarial montre du reste qu'une baisse des salaires à la Confédération a été soutenue par 14 autres membres du Conseil national.

Il ressort de la prise de position du Conseil fédéral qu'une *diminution des salaires à la Confédération toucherait avant tout les classes de salaire les plus basses,* dont

la rémunération se situe au-dessus de celle octroyée dans l'économie privée. La motion veut pourtant supprimer également l'indemnité en espèces de 6 % qui est versée annuellement aux *cadres pratiquant l'horaire de travail fondé sur la confiance.* Pour les employé(e)s des classes de salaire 30 à 38, l'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire. Ceux rangés dans les classes de salaire 24 à 29 peuvent, en accord avec leur supérieur hiérarchique, appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.

Depuis 2015, le personnel a fourni des contributions d'épargne substantielles

Au cours des années 2015 à 2017, le personnel de la Confédération a contribué de la manière suivante à de saines finances de l'Etat :

- plages plus basses pour l'évolution salariale
- diminution du maximum des primes à la prestation
- renonciation à une prime de fidélité après cinq années de service
- plafonnement des postes pour une durée indéterminée auprès du personnel de la Confédération à l'état de 2015 (35'000 postes)
- pas de mesures générales de salaire au cours des années 2016 et 2017
- réduction de 50 millions de francs dans les dépenses de personnel pour 2017 : suppression de 370 postes
- suppression de la participation de l'employeur à la rente transitoire entre 60 et 62 ans
- suppression de 500 à 700 postes dans l'administration fédérale jusqu'à la fin de l'année 2017 dans le cadre du programme de stabilisation 2017
- augmentation massive des primes versées à l'assurance militaire pour 5000 assuré(e)s
- suppression du plan pour cadres 2 auprès de la Caisse de pensions PUBLICA.

Le 28 février 2018, il a été communiqué que le compte d'Etat 2017 de la Confédération bouclait avec un excédent de 2,8 milliards de francs (voir l'article sur le compte d'Etat dans ce numéro). Les excédents cumulés depuis 2015 s'élèvent à 5,8 milliards de francs et le Conseil fédéral considère les perspectives pour les années 2019–2021 comme valables. Partant de cet arrière-plan, il est difficilement compréhensible que 115 membres du Conseil national réclament maintenant une baisse des salaires et une suppression d'allocations, d'indemnités et de primes à la Confédération.

Les espoirs du personnel de la Confédération reposent désormais sur le Conseil des Etats

Aussi bien à l'occasion du budget de la Confédération que pour les mesures prévues de l'employeur concernant la Caisse de pensions PUBLICA également, le Conseil des Etats a manifesté en 2017 de la compréhension pour les desiderata du personnel de la Confédération. Le 6 juin 2017, il rejeta une motion du conseiller aux Etats Ruedi Noser (PLR/ZH) qui demandait une baisse des salaires dans l'administration fédérale. Le conseiller fédéral Ueli Maurer estimait comme peu réaliste de ranger plus bas des milliers de postes de travail des classes de salaire inférieures. Les dépenses de personnel de la Confédération se maintiennent constamment à quelque 8 %, par rapport à l'ensemble des dépenses de cette dernière. Elles ne croissent donc pas plus rapidement que les dépenses de la Confédération. L'administration fédérale remplit ses tâches qui augmentent avec efficacité.

Le Conseil national veut économiser auprès de l'administration centrale

Le 6 mars 2018, le Conseil national a accepté, par 98 voix contre 93, une motion de l'Union démocratique du centre (UDC) qui charge le Conseil fédéral 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. L'approbation du Conseil des Etats est encore nécessaire pour l'attribution d'un mandat impératif au Conseil fédéral.

Que demande et avec quelle justification la motion que le Conseil national a acceptée ?

La motion veut économiser auprès de l'administration centrale, mais pas au front. Avec la notion de front, on pense particulièrement à l'Administration fédérale des douanes, au Corps des gardes-frontière et à l'armée. Dans le cadre de l'administration centrale, le besoin en personnel pourrait diminuer, dès le moment où les processus se voient optimisés, tout en engageant un moyen de communication moderne. Des économies pourraient intervenir à la Chancellerie fédérale, aux services d'état-major des départements, aux services d'état-major des secrétariats généraux eux-mêmes, ainsi qu'auprès des secrétariats d'Etat et des offices. Plus concrètement, il faudrait restreindre les dépenses dans les domaines de la commu-

nication et de l'information, des conseils, des projets, de la planification, de la stratégie, de la coordination et du droit.

En partant des classes de salaire (classes de salaire 20 à 31), il s'agit d'employé(e)s qui gagnent de 120'000 à 200'000 francs par année. Il s'agit d'emplois qui ont connu une croissance bien plus forte que les postes dans les autres classes de salaire au cours de ces dernières années.

Pourquoi le Conseil fédéral propose-t-il de rejeter la motion ?

Avec la motion sur le plafonnement des postes « Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015, soit 35'000 emplois plein tems (EPT) », les réductions générales des charges, le réexamen des tâches et, en particulier, la réforme structurelle en cours, des mesures ont déjà été prises pour faire des économies adéquates dans l'administration centrale. A ce propos, le Conseil fédéral estime qu'une acceptation de la motion empièterait sur ces mesures. Par contre et dans le cadre des travaux susmentionnés, le Conseil fédéral tiendra également compte des domaines cités dans la motion.

Le Parlement agit de manière contradictoire. Il s'agit aujourd'hui de répondre à trois fois plus d'interventions qu'il y a 12 ans encore. La réponse à ces interventions se prépare en règle générale dans les états-majors. Là, la Confédération a besoin de personnel afin de satisfaire aux besoins du Parlement. Les membres du Conseil fédéral reçoivent par semaine des douzaines de courriels de la part de membres du Conseil national qui veulent immédiatement, quasiment d'un jour à l'autre, des renseignements détaillés. A ce propos, ce sont aussi les états-majors à disposition qui s'efforcent de répondre à ces souhaits.

Remarques de l'ACC face à la décision du Conseil national

L'exigence d'une suppression de postes concerne uniquement les cadres

L'alliance de représentant(e)s de l'UDC et du PLR dispose depuis le 30 novembre 2015 de la majorité absolue au Conseil national. Le résultat de la votation démontre bien que le bloc de droite s'est comporté d'une manière soudée face à cette intervention. Une fois de plus, les espoirs du personnel de la Confédération reposent sur le Conseil des Etats. L'ACC va s'engager pour que ce dernier rejette cette motion superflue.

Caisse de pensions PUBLICA : adaptation des paramètres techniques

Le 25 janvier 2018, la Commission de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a définitivement approuvé l'adaptation des paramètres techniques au 1er janvier 2019. Le taux d'intérêt technique et le taux de conversion seront abaissés afin d'adapter les bases techniques aux évolutions économiques et démographiques. La Commission de la caisse et les organes paritaires des caisses de prévoyance prévoient des mesures d'amortissement.

Confirmation des décisions des années 2016 et 2017

L'objectif suprême de PUBLICA est d'honorer ses engagements financiers à l'égard des personnes assurées et des bénéficiaires de rentes. Afin de pouvoir atteindre cet objectif en dépit d'un environnement marqué par la faiblesse persistante des taux d'intérêt, l'allongement de l'espérance de vie et l'insuffisance des rendements attendus à long terme, PUBLICA mise sur des paramètres techniques réalistes. C'est la raison pour laquelle la Commission de la caisse PUBLICA a entériné sa décision d'abaisser à 2 % (contre 2,75 % actuellement) le taux d'intérêt technique des caisses de prévoyance ouvertes et à 1,25 % (contre 2,25 % actuellement) celui des caisses de prévoyance fermées. Une fois les bases techniques revues à la baisse, le taux de conversion à l'âge de 65 ans sera de 5,09 % (contre 5,65 % actuellement.) Toujours au 1er janvier 2019, PUBLICA réalisera également le passage aux nouvelles bases de calcul (LPP 2015, tables périodiques).

La Commission de la caisse a décidé d'amortir de manière adéquate les réductions de prestations induites par l'introduction des nouvelles bases techniques pour la génération transitoire des 60 ans et plus, grâce à la garantie nominale des acquis, d'une part, et à une compensation partielle des réductions de rentes, d'autre part. Ces deux mesures bénéficieront aux personnes assurées dans des proportions différentes selon qu'elles opteront pour une rente de vieillesse ou pour un retrait (partiel) en capital.

Garantie nominale des acquis

Les personnes assurées qui auront 60 ans révolus au 1er janvier 2019 et qui prendront leur retraite à compter de cette date toucheront au moins la rente qu'elles auraient perçue si elles avaient pris leur retraite au 31 décembre 2018, c'est-à-dire la rente calculée au taux de conversion en vigueur à cette date. En cas de retraite partielle ou de sortie de capital après le 1er janvier 2019, cette garantie sera caduque.

Pour le groupe d'âges 60–65, cette garantie signifie que le taux de conversion actuel, plus élevé, de 5,65 %, se verra appliqué pour l'avoir de vieillesse économisé jusqu'à la fin de l'année 2018. Pour la partie de l'avoir de vieillesse économisée à partir du 1er janvier 2019, le nouveau taux de conversion inférieur de 5,09 % sera appliqué.

Compensation des réductions de rentes

Pour les personnes assurées qui auront 60 ans révolus au 1er janvier 2019, les réductions de rentes consécutives à l'application d'un taux de conversion plus bas seront partiellement amorties au moment du départ à la retraite, grâce à un montant compensatoire qui tiendra compte de l'âge. En cas de sortie de capital après le 1er janvier 2019, cette compensation sera réduite en proportion du capital perçu.

Autres mesures d'amortissement

Les organes paritaires des caisses de prévoyance ont adopté d'autres mesures d'amortissement en faveur de leurs personnes assurées. Dans les mois qui viennent, les caisses de prévoyance mettront en œuvre les divers trains de mesures, en collaboration avec PUBLICA.

Calculs individuels des prestations

Au mois de mai 2018, PUBLICA enverra à toutes les personnes assurées susceptibles de prendre leur retraite (anticipée) au 31 décembre 2018 un aperçu individuel de leur situation en matière de prévoyance.

Caisse de pensions PUBLICA : caisse de prévoyance Confédération

Mesures d'atténuation de la Caisse de prévoyance Confédération (administration fédérale)

Le 25 janvier 2018, la Commission de la caisse PUBLICA a définitivement décidé d'abaisser son taux d'intérêt technique à partir du 1er janvier 2019. En même temps, le taux de conversion baissera aussi, entraînant une diminution de 10 % des futures rentes.

Afin d'atténuer cette diminution pour les collaboratrices et collaborateurs de plus de 60 ans, la Commission de la caisse a arrêté diverses mesures (garantie des droits acquis nominale, montant compensatoire en fonction de l'âge).

Le 30 janvier 2018, l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération a pris, à son tour, et de manière définitive, des mesures d'atténuation en propre pour les collaboratrices et collaborateurs de moins de 60 ans.

Après la décision négative du Parlement dans le cadre des débats budgétaires, on a pu trouver entre-temps un financement alternatif des mesures. La très bonne performance de PUBLICA enregistrée pour 2017 permet à la Caisse de prévoyance Confédération de constituer une provision spéciale.

Péjoration qui demeure concernant les rentes

La péjoration des rentes pour les collaboratrices et collaborateurs jusqu'à 50 ans a pu ainsi être ramenée à 5 %. Pour celles et ceux entre 50 et 60 ans, on se trouve en face d'une diminution allant de 5 à 2,8 %. Pour la génération transitoire, soit les 60 ans et plus, la péjoration est limitée à 2,8 % au maximum.

Augmentation des cotisations d'épargne à partir de l'année 2019

En outre, le Conseil fédéral s'est déclaré disposé à accorder 40 millions de francs pour l'augmentation des cotisations d'épargne.

Caisse de pensions PUBLICA: Caisse de prévoyance Domaine des EPF

La Caisse de prévoyance Domaine des EPF

Le Domaine des EPF se compose des deux Hautes écoles de la Confédération, à savoir l'EPF Zurich et l'EPF 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 de l'année 2016, 19'000 actifs (employé(e)s) et 5300 bénéficiaires de rentes faisaient partie de cette Caisse de prévoyance. La structure des âges dans le domaine des EPF est plus favorable que celle de la Confédération et la Caisse de prévoyance dispose de réserves plus fortes. Le capital de prévoyance se montait à 6,3 milliards de francs. L'organe de conduite, l'organe paritaire, se compose de 9 représentants des employeurs et de 9 des employé(e)s.

Mesures d'atténuation de la Caisse de prévoyance Domaine des EPF

En date du 25 janvier 2018, la Commission de la caisse PUBLICA a décidé définitivement de baisser le taux d'intérêt technique au 1er janvier 2019. Simultanément,

le taux de conversion sera également baissé, ce qui aura pour conséquence une diminution des rentes futures de 10 %.

Afin d'atténuer la réduction des rentes pour les collaboratrices et collaborateurs de plus de 60 ans en 2018, la Commission de la caisse a décidé de prendre des mesures (garantie des droits acquis nominale, somme de compensation dépendante de l'âge ; voir l'article Adaptation des paramètres techniques dans ce numéro). Ces mesures sont valables pour toutes les caisses de prévoyance.

Dans ce contexte, *l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance Domaine des EPF a décidé des mesures d'atténuation supplémentaires* pour les collaboratrices et collaborateurs de moins de 60 ans.

– Les personnes qui auront 60 ans et plus au 1er janvier 2019 ne subiront quasiment aucune perte (avec quelques restrictions).
– Le capital vieillesse des assuré(e)s actifs âgés de plus de 45 ans au moment des mesures, sera ainsi augmenté selon l'âge d'une valeur se situant entre 2,6 % et 11 %. Cette augmentation sera financée par les excédents accumulés ces dernières années par la Caisse de prévoyance et mis de côté dans des provisions.
– Les primes de risque seront abaissées de 2 % à 1,5 %. Elles seront prises en charge à raison de 0,95 % par l'employeur et de 0,55 % par l'employé(e).
– Les cotisations d'épargne seront relevées. Pour les classes d'âge de 22 à 44 ans, l'augmentation des cotisations d'épargne sera de 0,5 %. Pour les classes d'âge de 45 à 70 ans, l'augmentation sera de 2,5 %. L'employeur supportera 64 % de cette augmentation et l'employé(e) 36 %.

Les employé(e)s âgés de 60 ans et plus recevront, dans le courant du mois de mai, une lettre d'information comparant les prestations actuelles avec la nouvelle variante afin de leur permettre de choisir s'ils souhaitent bénéficier de leur retraite avant l'entrée en vigueur de l'adaptation. Les autres employé(e)s recevront leur certificat de prévoyance, comme à l'accoutumée, au début de l'année 2019 avec le nouveau taux de conversion.

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

Compte d'Etat 2017 : à nouveau un excédent élevé au lieu d'un déficit

En 2017, le compte de la Confédération se solde par un excédent ordinaire étonnamment élevé de 2,8 milliards de francs. Cette nette amélioration par rapport au

budget est due principalement à des recettes de l'impôt anticipé plus élevées que prévu. Les perspectives pour les années 2019 à 2021 se sont quelque peu améliorées, mais la marge de manœuvre ne suffit pas à couvrir les besoins financiers pour les réformes et les projets actuellement en discussion.

Excédent grâce à des entrées étonnamment élevées quant à l'impôt anticipé

Le budget 2017 prévoyait un *déficit de 250 millions de francs,* mais la situation était déjà meilleure dans les deux extrapolations réalisées l'année dernière. Cette tendance s'est encore fortement accentuée vers la fin de l'année, conduisant pour finir à un excédent de 2,8 milliards de francs.

Les *recettes* sont supérieures de 3,9 % aux valeurs budgétisées pour 2017. Le produit de l'impôt anticipé notamment affichait une hausse de 2,0 milliards (+ 32,4 %) à la fin de l'année. Cette forte croissance ne pouvait être prévue. D'une part, des rentrées plus importantes qu'attendu sont venues des dividendes. D'autre part, les remboursements n'ont pas augmenté au même rythme. Une provision de 2 milliards de francs a été constituée pour réduire la charge des futurs remboursements.

D'autres recettes supplémentaires ont été enregistrées au titre de l'impôt fédéral direct (+ 0,8 milliard de francs), alors que le produit de la taxe sur la valeur ajoutée est inférieur au montant budgétisé (- 0,4 milliard de francs). Les recettes ont augmenté de façon marquante, affichant ainsi une croissance bien supérieure à la croissance économique nominale de 1,3 %. Si l'on fait abstraction de l'impôt anticipé, les recettes croissent de 1,7 % et l'écart par rapport aux prévisions budgétaires est de 1,0 %.

Les *dépenses* de la Confédération ont augmenté de 1,3 milliard de francs par rapport à l'année précédente pour atteindre 68,3 milliards de francs (+ 2,0 %). Les principales raisons de cette augmentation sont non seulement les contributions croissantes aux assurances sociales et aux cantons dans le domaine de la prévoyance sociale, mais aussi la formation et la recherche (Horizon 2020) et les autres groupes de tâches (cautionnements au secteur de la navigation maritime). En revanche, les dépenses consacrées au trafic marquent une légère diminution.

Remarques de l'ACC

Excédent après la provision

Avec 4,8 milliards de francs, l'excédent aurait été encore plus élevé si le Conseil fédéral n'avait pas constitué une *réserve de 2 milliards de francs.* Cette mesure quant à l'impôt anticipé est toutefois compréhensible et justifiée, car les rembour-

sements en ce qui concerne cet impôt sont nettement inférieurs à ce qu'ils devraient être en réalité. Un grand nombre d'entreprises reportent le plus longtemps possible leurs demandes de remboursement afin d'éviter des intérêts négatifs. La caisse fédérale est ainsi utilisée à la manière d'une banque.

D'après les règles du frein à l'endettement, l'excédent sert à l'extinction des dettes. Ainsi, la charge découlant des intérêts se trouve réduite et il en résulte une plus grande marge de manœuvre pour d'autres dépenses.

Besoin de financement pour des réformes et projets en discussion actuellement

Actuellement, il y a quatre projets en cours pour des réductions d'impôt : la réforme de l'imposition des entreprises (1 milliard), la suppression du droit de timbre (2,4 milliards), la réforme de l'imposition des couples (1 milliard) et la suppression des droits de douane sur les produits industriels (0,5 milliard de francs).

Davantage de marge de manœuvre pour le budget 2019. Chance pour des mesures salariales

Un message réjouissant est constitué par la communication comme quoi les perspectives pour les années à venir se sont quelque peu éclaircies. Les associations et syndicats du personnel demandent de la part du Conseil fédéral qu'il prévoie dans le budget pour 2019 des mesures générales de salaire (allocation de renchérissement et augmentation de salaire générale) de l'ordre de 1,5 %.

Les mesures générales de salaire de ces cinq dernières années se présentaient comme suit :

2014 : 0,7 % ;
2015 : 0,2 % ;
2016 : 0,0 % ;
2017 : 0,0 % ;
2018 : 0,6 % .

Politique financière depuis 2010 : excédents budgétaires et paquets d'économies

Depuis 2006 et à l'exception de l'année 2014 (déficit de 124 millions de francs), le compte d'Etat de la Confédération a toujours bouclé avec des excédents. Durant cette période, les dettes de la Confédération ont pu être réduites de 27 milliards de francs. Toutefois et depuis 2010, les bouclements positifs ont été accompagnés

par trois programmes d'économies. Le Parlement économise d'une main et, de l'autre, il décide d'année en année des dépenses plus élevées.

Politique financière prudente à l'ère de la conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf

Deux programmes d'économies…

Le compte d'Etat pour l'année 2009 présenta un excédent de 2,7 milliards de francs. Toutefois et sur la base de prévisions défavorables, le Conseil fédéral proposa le 1er septembre 2010 une Loi fédérale sur le programme de consolidation 2012–2013 (PCO). Deux années plus tard, le compte d'Etat pour 2011 boucla également avec un excédent de 1,9 milliard de francs, au lieu d'un déficit budgétisé de 600 millions de francs. Par son message du 19 décembre 2012, le Conseil fédéral proposa une Loi fédérale sur le paquet de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT).

… qui concernèrent également l'administration

Dans le cadre du Programme de consolidation 2012–2013, l'administration devait contribuer dans son domaine propre à des réductions de 160 à 180 millions de francs au niveau des dépenses de personnel et d'informatique, des charges de conseil et des autres charges de biens et services.

Poursuite de cette politique depuis 2016 par le conseiller fédéral Ueli Maurer

Le compte d'Etat pour l'année 2015 boucla avec un excédent de 2,3 milliards de francs, au lieu d'un excédent budgétisé de 400 millions de francs. Par son message du 25 mai 2016, le Conseil fédéral transmit au Parlement le Programme de stabilisation 2017–2019. Le but du projet était de garantir les exigences du frein à l'endettement. La raison principale de l'élaboration du Programme de stabilisation 2017–2019 était la forte revalorisation du franc suisse qui a suivi l'abandon de son cours plancher face à l'euro par la Banque nationale suisse. Par rapport à la planification actuelle, le programme prévoit une réduction des dépenses comprise entre 800 millions et 1 milliard de francs par année à partir de 2017.

Une fois de plus, le domaine propre de l'administration fédérale devait contribuer à l'objectif d'économies avec des réductions de 125 à 150 millions de francs par année. A part la suppression de postes, le domaine du personnel a été particulièrement touché par les adaptations apportées à la rente transitoire et les augmentations de primes de l'assurance militaire.

Vers la fin des années maigres ?

Jusqu'ici, le conseiller fédéral Ueli Maurer a présenté trois comptes d'Etat avec des excédents : 2,3 milliards en 2015, 752 millions en 2016 et 2,8 milliards de francs en 2017. S'y ajoute le Programme de stabilisation 2017–2019 qui produira ses effets pendant un certain temps encore.

L'estimation du Conseil fédéral du 14 février 2018, comme quoi les perspectives pour les années 2019–2021 se seraient quelque peu éclaircies, éveille des espoirs. Peut-on compter sur des excédents pour les années 2019–2021 … sans accompagnement de programmes d'économies ?

Car-sharing au lieu des voitures de fonction pour les employé(e)s de la Confédération

Le conseiller national Carlo Sommaruga (PS / Genève) demande par le biais d'une motion que les voitures de fonction personnelles pour les employé(e)s de la Confédération soient supprimées. L'auteur de la motion critique au premier chef le parc de véhicules du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Dans les 3 ans dès l'adoption de la motion, les besoins de transport de l'administration fédérale doivent être couverts par des modèles de car-sharing, tels que, par exemple, Mobility. En date du 21 février 2018, le Conseil fédéral a décidé de rejeter la motion.

Justification de l'auteur de la motion : des voitures de fonction sont trop chères et non acceptables au plan de l'environnement

En 2016, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) a dépensé plus de 14 millions de francs pour des voitures de fonction dont le parc s'élève à 1800 unités. Il s'agit d'un privilège accordé à des fonctionnaires qui pour l'écrasante majorité n'en ont pas besoin. Au moment où l'on exige des économies dans tous les budgets, notamment en matière de prestations sociales et d'aide au développement, cette dépense est totalement injustifiée.

En matière de véhicules de fonctions, le DDPS est organisé selon un modèle trop coûteux tant aux plans de l'environnement que financier et totalement dépassé de mise à disposition ou de financement de véhicules de fonction individuels.

Nombre d'administrations publiques et d'entreprises privées, avec des contraintes de déplacement de tout ordre, se sont tournées avec succès vers le modèle car-sha-

ring sur le lieu de travail. Un modèle qui permet d'optimiser l'usage des transports publics et celui de véhicules individuels dès lors que leur usage est partagé selon les besoins effectifs.

Contre-argumentation du Conseil fédéral

Principes généraux

Pour l'ensemble de l'administration fédérale, l'utilisation de véhicules de fonction n'est admise que si celle des moyens de transport publics ne semble pas être opportune. De manière générale, tous les départements disposent d'un parc de véhicules pour les voyages de service. Il revient ainsi à chaque département de fournir un véhicule de service personnel pour certaines fonctions (en accord avec le DFF) si l'activité professionnelle l'exige.

Les collaboratrices et collaborateurs civils du domaine de la Défense n'ont pas de véhicule en propre, mais ont accès à un parc de véhicules disponibles uniquement pour l'accomplissement des obligations de service, à la condition qu'il ne soit pas plus judicieux d'utiliser des moyens de transport et de circulation publics.

Besoins particuliers du personnel militaire de carrière

Les 1800 véhicules de fonction évoqués dans la presse sont ceux du personnel militaire de carrière. Ce dernier est employé sur une centaine d'emplacements répartis dans toute la Suisse et bien souvent loin des zones urbaines. Il doit pouvoir se rendre sur les places de tir et d'exercice, assister à des rapports et rendre visite à la troupe en toute flexibilité, etc. Les militaires de carrière doivent être disponibles en tout temps (24/7) pour répondre aux impératifs du service et s'engager au pied levé dans tout le pays. Eu égard à sa grande disponibilité ainsi qu'aux voyages fréquents, un militaire de carrière effectue en moyenne 37'000 km par année avec son véhicule de fonction. Les membres du personnel militaire payent un forfait mensuel pour l'utilisation de leur véhicule de fonction (entre 250 et 320 francs selon l'échelon), directement déduit du salaire. Le montant cumulé de ces déductions dépasse 5,5 millions de francs par année.

Acquisition et vente de véhicules de fonction

Pour acquérir de nouveaux véhicules de fonction, l'armée se conforme aux dispositions de la Confédération qui prévoient notamment de les choisir dans les catégories les moins polluantes.

Grâce à la revente de véhicules de fonction vieillissants, la caisse fédérale générale encaisse chaque année des recettes de l'ordre de quelque 3 millions de francs.

Grâce à son système de facturation basé sur un calcul des coûts complets, l'armée parvient à maintenir les frais kilométriques des véhicules de fonction à 52 centimes, ce qui est sensiblement plus bas que ceux des véhicules de classe moyenne en Suisse.

Les services de révision internes, l'inspectorat du DDPS ainsi que le Contrôle fédéral des finances ont confirmé la gestion économique et efficace du parc automobile de l'armée.

Les modèles de car-sharing ne remplissent pas les exigences dans le domaine de la Défense

Les modèles de car-sharing, par exemple Mobility, ont été testés à plusieurs reprises au sein du domaine de la Défense. Etant donné que les stations Mobility sont généralement situées aux abords des gares ou dans les zones urbaines, la distance à parcourir, le temps de trajet et l'impact environnemental global s'en trouvent augmentés. Par ailleurs, les services de car-sharing ne sont pas ou pas assez flexibles par rapport aux changements de dernière minute de secteur ou de durée d'engagement. Sans compter que la disponibilité des véhicules n'est pas garantie en tout temps et que la restitution en retard de ces derniers entraîne des coûts supplémentaires.

Il n'y a aucune nécessité d'agir en ce qui concerne les véhicules de fonction de la Confédération

Compte tenu de la politique de la Confédération en matière de véhicules de fonction, déjà restrictive aujourd'hui (la priorité est donnée aux transports publics et la preuve est à fournir d'un impératif lié à l'activité professionnelle), ainsi que de la gestion efficace du parc automobile, le Conseil fédéral ne voit pour l'instant aucune nécessité d'agir. Il est convaincu que le modèle actuel de véhicules de fonction personnels est la solution la plus économique et qu'un système de car-sharing ne permettrait pas de réaliser des économies supplémentaires.

Enquête 2017 auprès du personnel

Comme auparavant, l'administration fédérale peut continuer de compter sur des collaboratrices et collaborateurs motivés qui s'investissent pleinement dans leur travail. C'est ce que révèlent les résultats de l'enquête qui a été réalisée en 2017 auprès de l'ensemble du personnel de la Confédération. Le Conseil fédéral en a pris connaissance lors de sa séance du 21 février 2018.

La plupart des résultats se sont améliorés ou sont restés stables par rapport à la situation relevée lors de l'enquête précédente. Ils sont particulièrement réjouissants en ce qui concerne l'attachement et l'identification à l'employeur ainsi que l'engagement envers ce dernier. La motivation du personnel reste également élevée. Les autres points forts sur lesquels l'administration fédérale peut s'appuyer sont en particulier le plaisir au travail (celui-ci étant perçu comme une source d'inspiration et porteur de sens) et l'information du personnel (les renseignements communiqués étant jugés actuels et intelligibles).

Bien que les processus de travail et de décision, la possibilité de concilier le travail et la vie privée et les perspectives professionnelles aient été mieux évalués qu'auparavant ou aient obtenu des résultats similaires, les personnes qui ont participé à l'enquête estiment que des améliorations restent possibles dans ces domaines. A l'inverse, la rémunération a été jugée moins favorablement que les années précédentes.

La prochaine enquête par sondage aura lieu en automne 2018.

Quelque 34'000 collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale ont reçu un questionnaire. 68 % d'entre eux ont répondu à l'enquête, ce qui constitue un taux de participation réjouissant.

Augmentation des taxes d'études des EPF malgré des réserves financières

Le conseiller national Mathias Reynard (PS / VS) ne peut pas comprendre l'augmentation prévue des taxes d'études des EPF, étant donné que les deux Hautes écoles disposent de réserves. Par le biais d'une interpellation, il pose des questions critiques au Conseil fédéral.

Justification de l'interpellateur

Le 26 septembre dernier, le Conseil des EPF a annoncé sa volonté d'augmenter les taxes d'études aux EPF de 500 francs, pour passer de 1160 francs par année aujourd'hui à 1660 francs à partir de l'année 2020. Pour motiver sa décision, le Conseil des EPF indiquait que c'était le seul moyen de faire face au fait que « les ressources financières s'amenuisent et que les effectifs estudiantins continuent d'augmenter ».

Deux mois plus tard, la presse dominicale nous donne pour information que l'EPF de Zurich compte financer son développement à venir en utilisant les réserves dont elle dispose, à hauteur de 400 millions de francs. Il est peu compréhensible que

nos institutions clament que les ressources s'amenuisent et, en même temps, dorment sur des réserves. Je demande que la transparence soit faite sur ces réserves et qu'une discussion politique ait lieu sur leur attribution.

Réponse du Conseil fédéral du 21 février 2018

La transparence existe quant aux réserves dans le domaine des EPF

Le domaine des EPF a la possibilité de constituer des réserves. Selon le rapport financier du Conseil des EPF, les réserves libres de l'EPF de Zurich s'élevaient à 404 millions de francs au 31 décembre 2016 et celles de l'EPFL à 163 millions de francs.

Dans son rapport financier soumis au Contrôle fédéral des finances, le Conseil des EPF donne chaque année des renseignements sur les réserves du domaine des EPF. Ce rapport est approuvé par le Conseil fédéral, présenté aux commissions de gestion ainsi qu'aux commissions des finances des Chambres fédérales et finalement publié.

A ce propos, on distingue entre « réserves affectées » et « réserves libres ». Les réserves affectées doivent avoir été générées et sont assorties de conditions. Elles proviennent de dons et de legs, de réserves liées à des projets d'enseignement et de recherche ou liées à des projets d'infrastructure et d'administration. Le domaine des EPF décide de manière autonome de l'utilisation possible des réserves libres.

A chaque fin d'exercice comptable, les états financiers sont soumis au Conseil fédéral qui en prend connaissance et peut prendre position dans ce cadre-là.

Les taxes d'études et les réserves se complètent

Le Conseil des EPF a décidé d'augmenter les taxes d'études des EPF, car celles-ci se situent actuellement dans le tiers inférieur de la fourchette helvétique et sont même les plus basses en Suisse alémanique. L'augmentation des taxes d'études est une mesure à moyen et long-terme, alors que l'utilisation des réserves ne peut financer des mesures permanentes.

De plus, la mesure annoncée par l'EPF de Zurich de financer la création de chaires supplémentaires grâce aux réserves permettra aussi d'améliorer les conditions d'encadrement des étudiants. Les deux mesures sont dès lors complémentaires.

Selon le Conseil des EPF, les recettes supplémentaires générées par la hausse des taxes se monteraient par année et dès 2021 à 7,5 millions de francs environ pour l'EPF de Zurich et à 3,9 millions de francs environ pour l'EPFL. 30 % de ces recettes seront affectés à des mesures compensatoires afin de prévenir les restrictions d'accès aux études ou un effet sélectif des finances d'inscription.

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), le renchérissement entre 2004 et 2016 s'élevait à 3,4 %.

Divers

Budget de l'armée 2017–2032. Financement des besoins de renouvellement de l'armée suisse

Par le biais d'une interpellation, le conseiller national Marcel Dobler (PLR/SG) a demandé des précisions sur les coûts et le financement des besoins de renouvellement de l'armée suisse pendant la période 2017–2032. Le Conseil fédéral lui a donné les informations suivantes :

Programmes d'armement de l'ordre de 15 à 19 milliards de francs en tout

Les besoins de renouvellement de l'armée suisse qu'il est prévu de couvrir au moyen des acquisitions définies dans les programmes d'armement se montent globalement à 19 milliards de francs environ pour la période allant de 2023 à 2032, soit à partir du moment où il deviendra nécessaire de commencer à payer le renouvellement des moyens de protection de l'espace aérien. Avec des renonciations et des mesures d'économies, cette somme peut être ramenée à 15 milliards de francs.

Les variantes qui prévoient moins d'investissements ne seraient réalisables qu'en supprimant purement et simplement certains éléments du système global de l'armée. Cette dernière ne serait alors plus en mesure de fournir les prestations exigées.

Un budget de l'armée de 5 milliards de francs par année ne suffit pas

Avec un budget de 5 milliards de francs par année, l'armée ne pourrait pas procéder à toutes les acquisitions dont elle a besoin. Le Conseil fédéral prévoit donc d'augmenter concrètement son budget de quelque 1,4 % par année en termes réels. Cette augmentation permettra à l'armée de financer le remplacement des moyens de protection de l'espace aérien et des systèmes d'arme importants pour les troupes au sol.

Cette augmentation du budget de l'armée devrait vraisemblablement mettre à la dispostion de cette dernière un budget de près de 6 milliards de francs d'ici au début des années 2030. La part des dépenses consacrée à la défense militaire du pays devrait ainsi passer de 0,7 à 0,8 % du produit intérieur brut.

Modèles alternatifs de financement ?

Le Conseil fédéral a discuté plusieurs modèles de financement alternatifs pour l'acquisition des moyens de protection de l'espace aérien. Il est parvenu à la conclusion qu'il fallait financer ces acquisitions dans le cadre du budget ordinaire pour des considérations d'ordre économique, juridiques et pratiques. En outre, le frein

à l'endettement ne permet pas de contracter des dettes supplémentaires, notamment sous la forme d'emprunts d'Etat affectés.

Obligation pour les employé(e)s de la Confédération de lui reverser les indemnités qui découlent du rapport de travail

Selon l'article 92 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), les personnes percevant des indemnités pour des activités accessoires exercées au profit de tiers qui procèdent du contrat de travail conclu avec la Confédération sont soumises à l'obligation de remettre le revenu à cette dernière. Les activités concernées par l'obligation peuvent être des détachements relevant de prescriptions légales, réglementaires ou statutaires. Elles comprennent également en outre, par exemple, des conférences sur des sujets spécifiques à l'administration fédérale. Selon le droit en vigueur, les employé(e)s doivent remettre à la Confédération les indemnités perçues pour ces activités si celles-ci dépassent, par année civile, 10 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.

Par le biais d'une motion, le conseiller national Peter Keller (UDC / NW) demandait que les indemnités en rapport avec le contrat de travail conclu avec la Confédération reviennent totalement à la Caisse fédérale.

Le Conseil fédéral a proposé de rejeter la motion. En règle générale, des activités susceptibles d'être reversées sont des tâches supplémentaires accomplies par les employé(e)s, liées à une charge et à un engagement qui vont au-delà de leur fonction et horaire ordinaires. En outre, ces activités englobent une responsabilité supplémentaire qui n'est pas à sous-estimer. Ces circonstances justifient le fait que des employé(e)s exerçant des activités accessoires sur la base de leur contrat de travail conclu avec la Confédération puissent conserver pour le moins une partie de l'indemnité versée à ce titre.

Néanmoins, le 28 février 2018 le Conseil national a décidé d'accepter la motion par 125 voix contre 64.

Interventions parlementaires

Loi fédérale sur le personnel. Abrogation des dispositions relatives à la compensation du renchérissement

Motion de la Commission des finances du Conseil national

Texte de la motion du 14 novembre 2017

Le Conseil fédéral est chargé de soumettre au Parlement un projet de modification de la loi fédérale sur le personnel (LPers) *(Loi sur le personnel de la Confédération)*

visant à ce que les dispositions relatives à la compensation du renchérissement – notamment l'article 16 LPers – soient abrogées.

Une minorité propose le rejet de la motion.

Prise de position du Conseil fédéral du 31 janvier 2018

L'auteur de la motion vise à éviter la compensation automatique du renchérissement et donc à abroger l'article 16 LPers.

L'article 16 LPers dispose qu'une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur, et que celui-ci tient compte de sa situation économique et financière ainsi que du marché de l'emploi.

La compensation du renchérissement n'a donc rien d'automatique et n'est pas un droit. Elle peut être réduite certaines années, voire nulle.

Conformément à l'article 44 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), le Conseil fédéral décide de l'ampleur de la compensation du renchérissement, après avoir négocié avec les associations du personnel. Il prend sa décision de toute façon sous réserve de l'adoption du budget par les Chambres fédérales.

Le Parlement a donc la possibilité de refuser la compensation du renchérissement au personnel de l'administration fédérale.

Des dispositions analogues sur la compensation du renchérissement figurent d'ailleurs dans différentes conventions collectives de travail, notamment celles des entreprises bâloises du secteur pharmaceutique, de la chimie et des services, de Poste CH SA, de Swisscom ou de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de communication.

Le Conseil fédéral en déduit donc qu'il n'y a pas lieu de réviser l'article 16 LPers.

Proposition du Conseil fédéral du 31 janvier 2018

Le Conseil fédéral propose le rejet de la motion.

Transparence dans l'administration

Motion du conseiller national Hans-Ulrich Bigler (PLR/ZH)

Texte de la motion du 13 décembre 2017

Le Conseil fédéral est chargé de prendre les mesures nécessaires pour que les cadres de l'administration fédérale et des organisations administratives similaires et ceux des différentes entreprises de conseil mandatées par l'administration consignent leurs intérêts dans un registre public, à l'instar des membres du Parlement.

Justification

A l'heure actuelle, les membres de l'Assemblée fédérale et des commissions extraparlementaires sont tenus de rendre publics leurs intérêts, et la liste de ces intérêts peut être consultée par tous en tout temps. L'idée selon laquelle les partis politiques et les lobbyistes devraient, à l'instar des parlementaires, rendre publics leurs budgets, leur financement et leurs liens d'intérêt est régulièrement remise sur le tapis, avant les votations ou comme sujet rebattu par les médias.

Mais les partisans de cette idée ne se rendent pas compte que cette revendication est totalement disproportionnée par rapport au rôle joué par l'administration fédérale durant le processus de formation de l'opinion. Dans les faits, c'est l'administration qui joue un rôle central lors de la préparation des travaux parlementaires.

Les travaux législatifs (Parlement) et la mise en œuvre des lois (administration) requièrent une appréciation minutieuse des faits ainsi que des tenants et aboutissants des questions traitées, ainsi que des évaluations et des estimations approfondies. Ces travaux sont certes effectués au moyen d'instruments objectifs et par des personnes disposant d'excellentes compétences professionnelles, mais ces dernières ne peuvent faire totalement abstraction de leurs affinités et valeurs. Et ces affinités et valeurs s'expliquent en partie également par leurs liens d'intérêt politiques et économiques.

Or, les intérêts des collaboratrices et collaborateurs de l'administration ne sont consignés dans aucun registre, contrairement à ceux des membres du Parlement et des commissions extraparlementaires, ce qui rend impossible toute estimation des sensibilités politiques représentées au sein de l'administration.

On ne connaît pas non plus la sensibilité politique des nombreux conseillers de l'administration fédérale. Or, les entreprises de conseil ont aussi des sympathies politiques qui laissent des traces dans les rapports demandés. De plus, les personnes mandatées au sein de ces entreprises de conseil prennent aussi part aux divers processus politiques et se portent candidates pour des fonctions politiques, comme le leur permettent d'ailleurs leurs droits de citoyens.

Prise de position du Conseil fédéral du 31 janvier 2018

Comme exposé par le Conseil fédéral dans sa réponse à la motion Feller, les employés fédéraux sont soumis au droit sur le personnel de la Confédération qui leur impose certaines obligations. Ils sont ainsi tenus de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de leur employeur (article 20 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ils ont aussi l'obligation d'annoncer à leur supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail. Les activités non rétribuées doivent également être an-

noncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu (article 91, alinéas 1 et 1bis, de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers).

Les charges et les activités mentionnées requièrent une autorisation si elles sont susceptibles de compromettre les prestations des employés concernés dans l'activité exercée pour le compte de la Confédération ou si elles risquent de générer un conflit avec les intérêts du service (article 91, alinéa 2, OPers). D'autres dispositions règlent l'interdiction d'accepter des dons, le secret professionnel, le secret d'affaires et le secret de fonction, la récusation, le délai de carence et les opérations pour son propre compte (articles 93 ss OPers).

Ces obligations font que la situation juridique des employés de la Confédération n'est pas comparable à celle des parlementaires qui peuvent décider librement des activités exercées en dehors de l'Assemblée fédérale. Les dispositions énoncées ci-dessus visent à exclure tout conflit d'intérêts qui pourrait résulter de décisions des employés concernés. Du fait de ces dispositions et de la pratique correspondante ayant fait ses preuves depuis de longues années, le registre demandé par l'auteur de la motion n'est pas justifié.

La transparence souhaitée par l'auteur de la motion sur les intérêts des employés exerçant les fonctions de cadre au sein de l'administration fédérale et des unités décentralisées est garantie au cas par cas par la Loi sur la transparence. Conformément à la pratique du Tribunal administratif fédéral (TAF), la liste nominative des activités accessoires des employés exerçant des fonctions dirigeantes présente un intérêt public (voir l'arrêt du TAF du 23 septembre 2015, A 6738/2014). Il est ainsi possible de demander des renseignements sur les intérêts en question auprès de l'unité administrative compétente.

L'activité et la situation d'une personne engagée pour conseiller des unités de l'administration fédérale ne peuvent être comparées à celles des employés de la Confédération ou des parlementaires. Les tâches d'un conseiller consistent à exécuter certains mandats de l'unité administrative ; ils n'ont aucune compétence décisionnelle. Cette dernière relève toujours de l'unité administrative, respectivement des employés de la Confédération concernés. En outre, les conseillers travaillent généralement au sein de l'administration fédérale durant de courtes périodes. En raison de l'absence de compétence décisionnelle et de l'engagement temporaire de ces conseillers, l'introduction du registre demandé par l'auteur de la motion concernant ces derniers n'est pas justifiée.

Enfin, il faut noter que l'acceptation de la motion entraînerait des charges supplémentaires non négligeables liées à la saisie et à la gestion des données nécessaires.

Proposition du Conseil fédéral du 31 janvier 2018

Le Conseil fédéral propose le rejet de la motion.

Rapport de gestion 2017 de l'Association des cadres de la Confédération

1. Introduction

2017– une année menée à son terme

Une année menée à son terme pour la politique du personnel signifie qu'il y a eu du bon et du moins bon : une année d'ombres et de lumières.

– Trois bonnes nouvelles au cours du deuxième semestre:

Par sa décision du 22 novembre 2017, le Conseil fédéral a procédé à une correction demandée par les associations et syndicats du personnel en faveur de ce dernier dans le cadre de l'évolution des salaires. Il a révisé ainsi une décision du 15 septembre 2015 par laquelle il avait freiné fortement la promotion salariale individuelle. La décision d'économies d'alors s'était révélée très problématique, avant tout pour les nouveaux arrivants. A long terme et au niveau des cadres également, le maximum de la classe de traitement n'aurait été atteint souvent qu'après 40 années de service ou même davantage. A partir de 2019, de bonnes prestations peuvent être à nouveau mieux rémunérées.

A l'occasion des délibérations sur le budget 2018, une majorité du Conseil national rejeta des réductions de l'ordre de 300 millions de francs dans les coûts d'exploitation de l'administration. En outre, le Parlement octroya au personnel de la Confédération une compensation du renchérissement de 0,6 %. Une surprise positive! Ainsi et après deux gels des salaires successifs, le personnel fédéral bénéficie enfin à nouveau d'une augmentation générale des salaires en 2018. Le renchérissement annuel moyen était de 0,5 % pour 2017.

Le fait que le personnel de la Confédération ne se retrouve pas les mains vides est également à porter au crédit du conseiller fédéral Ueli Maurer qui s'est fortement engagé au Conseil fédéral et au Parlement pour le personnel de la Confédération et pour l'administration fédérale. L'ACC se doit de lui exprimer ici sa gratitude.

– Zones d'ombre: poursuite des mesures d'économies auprès du personnel

En date du 17 mars 2017, le Parlement a approuvé la Loi fédérale sur le *programme de stabilisation 2017–2019.*

Avec la modification stipulée là de la Loi sur le personnel de la Confédération (article 32k LPers), la responsabilité de l'employeur de participer de manière générale au financement de la rente transitoire tombe. Par le biais de la révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) du 15 novembre 2017, d'une

part, une participation de l'employeur à la rente transitoire entre 60 et 62 ans est supprimée et, d'autre part, à partir de 62 ans, la participation de l'employeur se limite aux seules fonctions marquées en permanence par une charge élevée aux plans physique ou psychique. Le programme de stabilisation contient également des modifications en ce qui concerne l'assurance militaire. A partir de 2018 et pour 5000 assuré(e)s, particulièrement pour les militaires professionnels actifs, elles conduisent à des augmentations massives des primes.

En 2017, *la Caisse fédérale de pensions* PUBLICA a donné lieu à beaucoup de discussions. Ainsi et avec effet au 1er janvier 2018, le plan pour cadres 2 dans la Caisse de prévoyance Confédération a été supprimé. A partir de ce moment-là et pour les assuré(e)s des classes de traitement supérieures, s'appliquent des cotisations d'épargne plus faibles alors que leur avoir de vieillesse croît moins fortement qu'auparavant.

Pour l'ensemble des employé(e)s, *l'adaptation des paramètres techniques auprès de PUBLICA au 1er janvier 2019* se trouva au centre de leurs préoccupations, en l'occurrence, la diminution du taux de conversion de 5,65 à 5,09 % et celle du taux d'intérêt technique de 2,75 à 2,0 %. Ces adaptations conduisent pour les assuré(e)s actifs à une péjoration de leurs prestations de quelque 10 %. Les mesures d'atténuation proposées par le Conseil fédéral auraient ramené ladite péjoration à 5 % au maximum. Le Parlement les a rejetées.

De plus, la décision du Conseil fédéral du 28 juin 2017 concernant les collaboratrices et collaborateurs soumis à *l'Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP)* a généré beaucoup d'insécurité. Il s'agit là surtout du personnel militaire ainsi que des collaboratrices et collaborateurs du Corps des gardes-frontière, soit de quelque 5000 employé(e)s de la Confédération. Suivant la fonction exercée, ces collaboratrices et collaborateurs obtiennent la retraite anticipée à l'heure actuelle dès qu'ils ont atteint l'âge de 60 ans. Cependant, le Conseil fédéral aspire pour eux à une mise à la retraite à l'âge de 65 ans.

Tous les syndicats et associations, 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. Nous avons entre autres rendu attentifs au fait qu'un employeur qui péjore tous les cinq ans les conditions de travail met en jeu sa fiabilité et sa crédibilité.

– Le combat défensif se poursuit

En 2017 également, l'Association des cadres de la Confédération ACC s'est engagée pour les intérêts économiques et professionnels de ses membres face aux employeurs. Il ne s'agissait pratiquement là que de la *défense des acquis obtenus*

jusqu'ici et de se porter garant pour le maintien de bonnes conditions de travail. Au Parlement, en particulier au Conseil national, les desiderata du personnel trouvent peu d'écho à l'heure actuelle. Les forces politiques qui s'engagent pour empêcher ou pour le moins endiguer fortement la croissance des frais de personnel, ne relâchent pas leurs efforts. A ce propos, un bouclement favorable du compte d'Etat de la Confédération et la croissance de l'économie ne changent également rien à l'affaire.

L'exemple le plus récent se trouve être la motion de la Commission des finances du Conseil national du 14 novembre 2017 qui réclame la suppression des dispositions afférentes à la compensation du renchérissement dans la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). D'autres tentatives concernent le plafonnement des postes pour l'administration fédérale, le système salarial de la Confédération et les prestations sociales pour le personnel de la Confédération.

– L'ACC s'engage pour les cadres actifs et retraités de la Confédération.

Nous défendons et représentons de manière pragmatique et non ostentatoire à l'égard du public les intérêts des cadres actifs et retraités de la Confédération. Pour ce faire, les membres du comité fournissent un engagement d'importance, également dans le cadre du soutien apporté aux membres qui rencontrent des problèmes individuels. Toutefois, la reconnaissance n'est pas le point fort des employé(e)s de la Confédération : 70 % d'entre eux n'appartiennent à aucun syndicat ou association du personnel.

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 association de cadres. Ensemble seulement, nous sommes forts et l'on nous écoutera !

Hans Wipfli

Président central

2. Objets spécifiques

2.1 Droit du personnel de la Confédération

2.1.1 Loi sur le personnel de la Confédération: deux modifications au cours de l'année 2017

Par le biais de la Loi fédérale du 17 mars 2017 sur le programme de stabilisation 2017, la participation de l'employeur à la rente transitoire entre 60 et 62 ans a été supprimée. Ainsi et à partir de 2018, des économies de quelque 5 millions de francs par année devraient être obtenues et la retraite anticipée rendue peu attractive. La

deuxième modification concerne la protection des données personnelles. Etant donné que dans le domaine des RH les processus se verront appuyés toujours plus fortement par des solutions informatiques, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ne règle plus que les principes essentiels. Elle fixe quelles sont les données personnelles que l'employeur doit traiter et dans quel but, tout en stipulant la protection de ces données personnelles.

2.1.2 Ordonnance sur le personnel de la Confédération: deux modifications au cours de l'année 2017

La révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) concerne la *rente transitoire.* La participation de l'employeur à partir de 62 ans est limitée aux seules fonctions qui présentent de façon permanente une charge élevée aux plans physique ou psychique. Les associations et syndicats du personnel seront encore consultés dans le cadre de la définition de ces fonctions. La modification entrera en vigueur le 1er juillet 2018. Par le biais de la modification de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération du 22 novembre 2017, le Conseil fédéral a mis avant tout en œuvre des *adaptations au système salarial de la Confédération.* La correction en matière d'évolution des salaires avait été demandée par les associations et syndicats du personnel. Elle prendra effet pour l'évolution des salaires au 1er janvier 2019.

2.1.3 Ordonnance concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et, de manière exhaustive, l'Ordonnance concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération (OPDC) règlent comment les données personnelles des collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale sont protégées. Cette ordonnance a été complètement révisée pour entrer en vigueur le 1er janvier 2018. Elle règle de manière approfondie les détails tels que le traitement des données, les catégories de données traitées, les droits d'accès ainsi que l'architecture, l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information utilisés pour le traitement des données.

2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA

2.2.1 Exercice 2016 couronné de succès

La Caisse fédérale de pensions PUBLICA a réalisé en 2016 un rendement global net de 5,06 % d'où il est résulté un degré de couverture global de 102,9 %. Les avoirs de vieillesse des employé(e)s ont été porteurs d'un intérêt de 1,25 %.

Les comptes annuels de la Caisse de pensions PUBLICA au 31 décembre 2017 ne sont pas encore disponibles. Néanmoins, il se dessine que l'année 2017 fut une bonne année pour la Caisse de pensions de la Confédération, car PUBLICA a réalisé un rendement global de 6,7 %. Le degré de couverture moyen de l'ensemble des caisses de prévoyance qui sont affiliées à l'institution collective a atteint, selon les estimations, au moins 107 % à la fin de l'année 2017.

2.2.2 Modifications réglementaires

– Décisions de la Commission de la caisse PUBLICA 2016/2017

Le 27 octobre 2016, la Commission de la caisse PUBLICA communiqua qu'elle planifiait une adaptation des paramètres techniques. Elle envisageait une nouvelle baisse du taux d'intérêt technique (de 2,75 à 2,0%) et ainsi du taux de conversion également. La nouvelle valeur à 65 ans devait être de 5,09 % (5,65 % jusqu'ici), valeur à introduire au milieu de l'année 2018. La décision s'est vue confirmée le 29 mars 2017 avec la fixation d'une nouvelle date pour la mise en vigueur, soit le 1er janvier 2019.

Le 22 mai 2017, la Commission de la caisse définit des *mesures d'accompagnement pour la génération transitoire.* Pour les plus de 62 ans, la péjoration future des rentes sera largement compensée. Dans la Caisse de prévoyance Confédération, les personnes âgées de 60 à 62 ans doivent être prêtes à accepter une péjoration pouvant aller jusqu'à 2,8 %. Par ces mesures, la Commission de la caisse voulait empêcher un « effet fermeture de porte » non souhaité aux plans de la politique du personnel et de la prévoyance :

– Mesures d'accompagnement de l'employeur pour les employé(e)s à partir de 45 ans

La baisse du taux d'intérêt technique décidée par la Commission de la caisse PUBLICA conduit pour les assuré(e)s actifs à une péjoration des prestations de quelque 10 %. A la fin du mois d'août 2017, des négociations ont eu lieu avec le conseiller fédéral Ueli Maurer sur des mesures d'atténuation. A cette occasion, les associations et syndicats du personnel saluèrent la disponibilité de l'employeur pour une atténuation des péjorations des prestations par une participation de 160 millions de francs en tout. Ils s'élevèrent cependant contre une contribution du personnel à ce propos de 33 millions de francs en 2018 et de 26 millions en 2019 : renonciation à des mesures générales de salaire, c'est-à-dire à des allocations de renchérissement pour ces deux années.

Néanmoins et en date du 22 septembre 2017, le Conseil fédéral décida de proposer deux mesures au Parlement : une mise de fonds unique de 160 millions de

francs sur les avoirs de vieillesse des employé(e)s à partir de 45 ans et une augmentation des cotisations d'épargne à partir de l'année 2019 pour le même groupe d'âge. Au plan de la technique budgétaire, les 160 millions de francs furent répartis sur 3 ans. Une tranche de 64 millions de francs fut portée au budget 2018. L'augmentation des cotisations d'épargne à la charge de l'employeur aurait engendré à partir de 2019 une dépense périodique de 40 millions de francs. Par le biais de sa décision portant sur le budget du 14 décembre 2017, le Parlement rejeta ce concept du Conseil fédéral.

– Décision définitive de la Commission de la caisse du 25 janvier 2018

L'objectif suprême de PUBLICA est de remplir ses obligations financières face aux assuré(e)s et aux bénéficiaires de rentes. Afin de pouvoir atteindre cet objectif, nonobstant un environnement constamment bas au plan des intérêts, une espérance de vie en augmentation et des attentes de rendements insatisfaisantes à long terme, PUBLICA se fonde sur des paramètres techniquement réalistes. Pour cette raison, la Commission de la caisse a décidé définitivement de baisser l'intérêt technique des caisses de prévoyance ouvertes à 2,0 % (2,75 % jusqu'ici). A l'âge de 65 ans et après la diminution des bases techniques, le taux de conversion sera de 5,09 % (5,65 % jusqu'ici). Au même moment, c'est-à-dire au 1er janvier 2019, PUBLICA concrétisera le changement sur de nouvelles bases comptables (LPP 2015, tables périodiques).

2.3 PUBLICA : assemblée des délégué(e)s

Auprès de l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération (administration fédérale), deux départs furent à signaler. Jürg Grunder, secrétaire de l'Association du personnel de la Confédération APC, fut nommé au sein de la Commission de la caisse PUBLICA. Après une activité exercée durant de nombreuses années, Paul Ackermann s'est retiré. Le 1er novembre 2017, les délégué(e)s de la circonscription électorale I (Caisse de prévoyance Confédération) ont élu, au sein de l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération, Luc Python, secrétaire de l'Association du personnel de la Confédération APC et Etienne Bernard, de l'association Swisspersona.

2.4 Mesures salariales 2018 pour le personnel de la Confédération

Lors de sa séance du 20 décembre 2017, le Conseil fédéral a reçu pour information qu'une allocation de renchérissement de 0,6 % allait être octroyée pour 2018 au personnel de la Confédération. En effet, et dans le cadre du traitement du budget 2018, le Parlement s'était prononcé pour des mesures salariales et autorisé à ce

propos dans ledit budget les moyens financiers nécessaires, soit 32 millions de francs. Après deux gels successifs des salaires en 2016 et 2017, le Parlement a heureusement respecté le droit légal du personnel à la compensation du renchérissement.

2.5 Réformes dans l'administration et dans l'armée

En tant que partenaire social de la Confédération et dans le cadre de réorganisations, l'Association des cadres de la Confédération ACC reçoit des informations avant tout sur les décisions prises. On discute en particulier des conséquences de réorganisations au plan du personnel, telles que la suppression de postes ou le transfert de lieux de service. La tâche la plus importante se trouve être d'examiner dans le cas concret auprès des membres concernés (ACC: cadres dirigeants et spécialisés) si les dispositions légales ont été respectées (Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et Plan social de la Confédération). Les réorganisations qui s'accroissent portent atteinte à l'accomplissement des tâches et à la motivation du personnel.

Des réorganisations ont concerné les domaines suivants: DFAE: réexamen du système de l'évolution professionnelle (système de carrière); DFJP: Office fédéral de la police fedpol, Secrétariat d'Etat aux migrations; DDPS: réforme de l'armée; DFF: Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT), Administration fédérale des douanes, Secrétariat d'Etat aux questions financières internationales; DEFR: Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation, Organe d'exécution du service civil, Commission pour la technologie et l'innovation (CTI), Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).

2.6 Examen des tâches de la Confédération: réformes structurelles

A l'occasion de sa séance à huis-clos du 8 novembre 2017, le Conseil fédéral fixa la marche à suivre ultérieure concernant les réformes structurelles. Il veut poursuivre son activité dans deux directions et délivra divers mandats d'approfondissement eu égard à de possibles renonciations à des tâches, réductions de prestations et externalisations. A ce propos, il veut notamment réexaminer les subventions mineures et les allégements fiscaux. En outre, des réformes doivent être examinées dans le cadre des dépenses liées et mises en chantier le cas échéant. De plus, on tend à des augmentations de l'efficience avec le potentiel d'économies correspondant dans le génie civil, auprès de l'informatique et des publications. Au cours du deuxième semestre de l'année 2018 vraisemblablement, le Conseil fédéral prendra ses décisions sur les examens voulus par le mandat et donnera des informations à leur propos.

2.7 Comité de suivi des partenaires sociaux (CSPS – BAS)

L'Association des cadres de la Confédération ACC est représentée par son président central au sein de ce comité, conduit par la directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER), Madame Barbara Schaerer. Cinq séances se sont déroulées au cours de l'année 2017. L'accent fut porté sur:

- Répercussions du projet FAIF sur les catégories particulières de personnel
- Mesures prévues de PUBLICA et mesures d'accompagnement
- Enquêtes auprès du personnel 2016 et 2017
- Adaptations auprès du système salarial des employé(e)s de l'administration fédérale: correction de l'évolution des salaires
- Examen de la réglementation de préretraite pour les catégories particulières de personnel (ORCPP), décision de principe du Conseil fédéral du 28 juin 2017
- Adaptations touchant la rente transitoire (programme de stabilisation)
- Management de la santé dans l'entreprise.

Les informations les plus importantes ressortant de la Conférence des chefs du personnel de l'administration fédérale (CRH) concernaient les thèmes suivants: zone conflictuelle affectant l'abonnement général et les frais de voyage effectifs; rapport annuel du service de médiation pour le personnel de la Confédération: congé payé pour l'assistance d'urgence au profit de membres de la famille; programme de formation et de perfectionnement de la Confédération.

2.8 Domaine des EPF

Mesures salariales 2018

Après qu'aucun résultat n'ait pu être obtenu à l'occasion de la première négociation du 29 novembre 2017 entre les associations/syndicats du personnel et le Conseil des EPF, ce dernier est entré en matière à la dernière minute le 14 décembre en octroyant pour 2018 au personnel des EPF une compensation du renchérissement de l'ordre de 0,6 %.

Les réductions budgétaires du Conseil fédéral dans le crédit global pour l'ensemble du domaine des EPF auraient conduit à une réduction considérable des moyens pour l'enseignement et la recherche auprès de l'EPF de Zurich, de l'EPF de Lausanne et des quatre instituts de recherche PSI, Empa, WSL et Eawag. De ce fait, le Conseil des EPF se vit incapable de financer la compensation du renchérissement. C'est pourquoi l'ACC se décida pour un lobbying ciblé auprès des Chambres fédérales. A cette occasion, une marche à suivre commune avait pu être trouvée avec les autres associations et syndicats du personnel.

L'objectif était d'annuler les réductions du Conseil fédéral afin d'obtenir pour le moins une croissance zéro des moyens financiers. Les médias ont également reçu des informations. Après que l'on ait pu gagner tout d'abord une majorité au Conseil des Etats seulement, le Conseil national entra également en matière au milieu du mois de décembre 2017.

Par le biais de l'augmentation portée au budget de l'ordre de 53 millions de francs, le Conseil des EPF fut mis en situation d'octroyer pour 2018 au personnel du domaine des EPF une allocation de renchérissement de 0,6 % nécessitant 6 millions de francs en tout. Ce résultat doit être estimé en tant que succès réjouissant des négociations d'autant plus que le renchérissement intervenu en 2017 se monte à vrai dire à 0,5 % et que pour le personnel de l'administration générale de la Confédération aucune compensation du renchérissement ne semblait tout d'abord être possible.

Dès lors, les réductions budgétaires n'ont pu être biffées que pour le domaine des EPF et pour l'agriculture. Il faut constater avec satisfaction que l'on a mentionné même dans le Bulletin officiel les arguments de l'ACC : « L'Association des cadres de la Confédération (ACC) critiqua une réduction de salaire à froid et, de ce fait, une perte considérable du pouvoir d'achat pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du domaine des EPF »

Dans notre prise de position, nous avons prié le Conseil des EPF de faire une place dans le budget et pour l'année à venir au renchérissement prévisible et aux moyens financiers pour l'évolution des salaires : on ne devrait plus voir à l'avenir les associations et syndicats du personnel se trouver chaque année dans la situation de devoir négocier des revendications salariales dans la seule dépendance de décisions budgétaires relevant du Parlement.

En outre, nous avons pu obtenir de la part du Conseil des EPF d'autres mesures relevant du salaire: pour le pilotage du système salarial (NSS), 1,2 % de la masse salariale a de nouveau été réservé pour la prestation et l'expérience. Les autres prestations de l'employeur en faveur du personnel, telles que les mesures d'encouragement de l'égalité des chances, le soutien de la garde d'enfants, les offres de formation continue, les offres sportives et de restauration seront aussi maintenues en 2018 et même partiellement encore élargies.

Pour l'atténuation de la baisse du taux de conversion auprès de PUBLICA, le Conseil des EPF a décidé finalement l'octroi de moyens financiers très substantiels.

Réélection de Philippe Thalmann au sein de la Commission de la caisse de PUBLICA

Le professeur Philippe Thalmann (EPFL) a été réélu à l'unanimité au sein de la Commission de la caisse PUBLICA par l'assemblée des délégué(e)s du domaine des EPF

par 11 voix (5 des 16 délégué(e)s étaient absents). Nous nous réjouissons fort du brillant résultat obtenu par notre ancien président de la section ACC de l'EPFL.

3. Sections

3.1 Section Zurich

Séances du comité et affaires les plus importantes

Au cours de 4 séances ordinaires les 2 février, 5 avril, 3 juillet et 5 octobre, le comité a traité les affaires courantes sous la conduite de Giovanni Salemme. Un point fort était constitué à nouveau par la préparation des négociations salariales avec le Conseil des EPF, après entente avec la section EPFL.

Consultation afférente aux Senior Scientists

Le 26 septembre 2017, nous avons pu nous exprimer sur la position des collaboratrices et collaborateurs scientifiques engagés pour une durée indéterminée (Senior Scientists). La qualité dans l'enseignement et la recherche doit entre autre continuer à être renforcée par une extension du nombre de Senior Scientists.

Projet « Conférence des cadres » EPF Zurich

Un groupe de travail du comité a élaboré une requête transmise le 24 octobre 2017 au président de l'EPFZ sous le nouveau titre « Plate-forme de conduite ». L'objectif en était l'information accrue des cadres sur les affaires EPF au sens large. Dans sa réponse, le président s'est déclaré disposé à recevoir une délégation de la section pour un entretien sur des affaires de personnel.

Manifestations 2017

La rencontre des membres a eu lieu le 13 juin 2017 au centre de conduite et dans les ateliers des Transports publics de Zurich. La rencontre des personnes de liaison s'est déroulée le 6 septembre 2017 au Centre de collections du Musée national suisse à Affoltern am Albis. L'assemblée générale du 8 novembre 2017 fut ouverte par un exposé de Madame Myriam Dunn Cavelty du Center for Security Studies à l'EPFZ sur le thème «Cyber War and Cyber Defense».

Recrutement de membres 2017

Une action de recrutement fut mise sur pied à l'EPF Zurich ainsi que dans les instituts de recherche Eawag, WSL et Empa, avec notre dépliant servant au recrutement.

3.2 Section des cadres militaires professionnels (SCMP)

Environnement de travail des cadres militaires professionnels

La mise en œuvre du Développement de l'armée (DEVA) a débuté. Les nouveaux modèles d'instruction sont en place, les nouvelles structures de l'armée aussi. La phase de conception du système de mobilisation est terminée. Il reste à l'entraîner à large échelle. Mais l'horizon n'est pas dépourvu de nuages pour autant. Dans le domaine du personnel et dans celui des finances, la stabilité à moyenne et longue échéance n'existe pas encore. Cela ne peut qu'avoir des conséquences négatives, tout particulièrement pour le personnel professionnel.

Cette situation délicate a encore été aggravée par la décision de principe du Conseil fédéral, en juin 2017, de relever à 65 ans l'âge de la retraite pour les employés de l'administration fédérale soumis aux dispositions de l'Ordonnance sur la retraite des membres de catégories particulières de personnel (ORCPP), donc, entre autres, pour tous les officiers et sous-officiers de carrière. L'une des pièces maîtresses du DEVA, le plan de carrière pour les militaires professionnels («Berufsbild»), est ainsi fondamentalement remise en question.

Depuis 1995, aucune réforme de l'armée n'a vraiment pu être menée jusqu'au bout. Une nouvelle réforme était devenue nécessaire avant même que des expériences sur une longue durée aient pu être réalisées. En sera-t-il de même avec le DEVA après quelques mois d'existence ? Ce n'est naturellement pas souhaitable, ni pour l'institution, ni pour le personnel professionnel qui la fait fonctionner. Et pas non plus pour tous les cadres de milice.

Gestion de l'exercice 2017

En 2017, le comité a siégé 5 fois : en février, en avril, en août, en septembre et en novembre. Notre section a régulièrement eu l'occasion de faire passer son message, tant auprès du Chef de l'armée et des responsables du personnel de celle-ci qu'au sein de l'Association des cadres de la Confédération ACC.

L'assemblée générale du 31 mars 2017 à la caserne des troupes bernoises a été un grand succès. Elle a été bien fréquentée, en majorité par des officiers de carrière retraités. Outre les aspects statutaires, elle a été l'occasion d'entendre le Chef de l'armée, le Cdt C Philippe Rebord, qui nous a présenté en détails tous les défis liés au Développement de l'armée (DEVA).

Evolution des effectifs de la SCMP

Nos effectifs sont demeurés stables. Il est réjouissant de constater que pratiquement tous nos membres qui atteignent l'âge de la retraite restent fidèles à notre section. La jeune génération ne s'identifie plus autant que les précédentes avec

notre profession. C'est un fait qui ne touche pas seulement notre section. C'est une évolution de la société au sens large, qu'il faut prendre en compte puisqu'on ne peut pas y changer grand-chose.

Perspectives

Nous allons continuer à suivre de près tout ce qui touche aux conditions de travail de nos membres. Il nous importe que ces conditions soient aussi flexibles que possible et que le remarquable effort fourni en permanence par les cadres militaires de carrière soit correctement reconnu par la Confédération en tant qu'employeur.

Pour finir, le président tient à remercier son comité pour tout le travail effectué. Ces remerciements s'adressent également au comité central à la tête duquel œuvre le président Hans Wipfli pour l'excellente collaboration et son appui aux cadres militaires professionnels.

3.3 Section Association des instructrices et instructeurs de l'Office fédéral pour la protection de la population (AIOFPP)

Rétrospective

L'année 2017 s'est déroulée sans faire de vagues. Les desiderata importants de la section ayant pu être concrétisés en 2016 déjà, il n'y avait qu'un faible besoin d'agir l'année dernière. La plupart des instructrices et instructeurs se sont habitués au nouveau lieu de travail de Schwarzenburg. Le service shuttle de la gare de Schwarzenburg au Centre d'instruction a fait ses preuves. L'utilisation des chambres-logement par le personnel instructeur a également été réglée de manière valable.

A l'occasion de l'assemblée générale 2017, l'acquisition d'un grill à gaz pour la salle de séjour dans l'immeuble des bureaux a été décidée. L'inauguration officielle aura lieu au printemps 2018.

En ce qui concerne les dispositions d'exécution afférentes à l'augmentation des primes de l'assurance militaire, le comité a reçu des informations trop tard et, de ce fait, n'a pas pu intervenir à temps. Par le biais de la Loi fédérale du 17 mars 2017 sur le programme de stabilisation, les jalons déterminants furent posés pour les dispositions d'exécution.

La mise sur pied des manifestations d'information de l'AIOFPP sous une nouvelle forme a été reconsidérée. Le stamm mensuel de l'AIOFPP ne soulève pas un grand intérêt. Dès lors, sa poursuite ou une alternative seront discutées lors de la prochaine assemblée générale.

Les thèmes suivants ont entre autres été clarifiés de manière constructive avec le directeur de l'OFPP et le chef du domaine d'activité Instruction à l'occasion de plusieurs entretiens :

– Vision du domaine d'activité Instruction dans le contexte global de l'office fédéral;
– Instructions en matière de protection de la population en coopération avec les partenaires;
– Positionnement du Centre d'instruction de Schwarzenburg ainsi que son utilisation par des instances internes et externes;
– Exercices avec des partenaires;
– Collaboration de notre association avec la commission du personnel de l'office;
– Planification flexible du temps de travail.

Perspectives

C'est bien volontiers que nous rappelons ici le but de notre association. L'AIOFPP poursuit pour objectifs:

a. la défense et la promotion des intérêts corporatifs et de la position économique et sociale des membres;
b. l'encouragement au perfectionnement professionnel;
c. l'entretien et la promotion de la camaraderie;
d. la collaboration avec d'autres associations pour atteindre des objectifs communs.

L'AIOFPP représente et défend elle-même les intérêts de ses membres face à la direction de l'Office fédéral pour la protection de la population (OFPP).

3.4 Section Officiers gardes-frontière

Au cours de ses séances périodiques, le comité de section a traité les affaires suivantes :

Assemblée générale 2017

La 61ème assemblée générale ordinaire de la section s'est déroulée le 19 mai 2017 à Thoune. Après la partie statutaire, l'assemblée a eu l'honneur d'accueillir en qualité d'orateur Monsieur le Conseiller fédéral Ueli Maurer, accompagné de Madame la Secrétaire générale Rahel von Kaenel. Le Directeur général des Douanes, Monsieur Christian Bock, et le Chef du Corps des gardes-frontière (Cgfr), Monsieur Jürg Noth étaient également présents.

Les thématiques telles que la révision de l'Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP), diverses mesures d'économie ainsi que le projet DAZIT qui ouvrira l'ère de la numérisation à l'Administration fédérale des douanes ont été abordées.

Nouveaux membres

Les officiers nouvellement élus peuvent être recrutés comme membres. De ce fait, nous comptons aujourd'hui dans l'Association des officiers gardes-frontière (AOG) 45 membres actifs et 20 membres passifs. Une nouvelle campagne de recrutement a d'ores et déjà débuté.

Relations avec la Direction et le Chef du Corps des gardes-frontière

Nos relations avec les décideurs de notre administration sont basées sur un rapport de confiance et de respect mutuel.

L'AOG est d'ores et déjà représentée dans le comité de pilotage du projet DAZIT.

Assemblée générale 2018

La prochaine assemblée générale se déroulera le 18 mai 2018 en Romandie.

3.5 Section EPFL

Consultations

La section défend et représente les intérêts de ses membres, à la suite de quoi elle a pris position face à trois projets qui lui ont été transmis par la direction de l'école. Deux sont liés au plan de la thématique. Il s'agit du *Plan de développement 2017–2020 de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne EPFL* et de la *Convention d'objectifs 2017–2020 entre le Conseil des EPF et l'EPFL.* Nous avons rappelé tous les éléments de la politique du personnel officielle dans le domaine des EPF oubliés ou prétérités à l'EPFL: promotion du corps intermédiaire et nommément des Senior Scientists au moyen de contrats de travail de durée indéterminée. Il ressort clairement de la documentation de l'EPFL que la «relève universitaire» n'est comprise qu'en tant qu'extension des places d'assistance à un professeur et non dans d'autres domaines de postes. Il est là question de «croissance de l'EPFL jusqu'à la masse critique» sans la quantifier et préciser avec quels moyens elle doit intervenir… « Le développement des contrats de travail de durée indéterminée » a été cité une fois en marge, sans autres précisions quelconques.

En ce qui concerne les objectifs de développement, il ressort que l'objectif no 8, politique du personnel, est le seul objectif des 10 du Conseil des EPF qui n'a pas été repris en tant que tel par l'EPFL. Il figure nouvellement sous l'objectif « conditions de travail, égalité des droits et relève universitaire ». Il s'agit là d'un signal clair et négatif que la politique du personnel, au sens du domaine des EPF, n'est pas prioritaire à l'EPFL. La section EPFL a également exprimé clairement cette critique.

La troisième consultation concernait les licences logiciels, LEX 6.1.5. Son contenu est discutable, étant donné que la responsabilité pour l'utilisation correcte des li-

cences logiciels repose presqu'entièrement sur l'utilisateur, y compris les conséquences juridiques possibles, au lieu de voir là l'employeur assumer clairement et pour le moins une responsabilité partagée.

Négociations salariales

En compagnie de la section Zurich, la section EPFL a pris part aux deux entretiens avec le Conseil des EPF sur les mesures salariales 2018. Pour finir, on a réussi à obtenir pour 2018 et en faveur du personnel du domaine des EPF une compensation du renchérissement de 0,6 %. Le renchérissement annuel moyen pour 2017 se montait à 0,5 %. Pour les détails, nous renvoyons le lecteur au chiffre 2.8.

Engagement du comité et de ses membres dans la politique du personnel

Des membres du comité ont participé à cinq manifestations au cours desquelles les associations et syndicats du personnel ont pu se présenter aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs de l'EPFL (quelque 30 au total à chaque fois). Lors de deux séances, l'offre de cours pour le perfectionnement fut évaluée de manière critique. A notre demande, nous avons pu échanger nos impressions avec des représentant(e)s de l'administration du personnel de l'EPFL à l'occasion de quatre séances, poser des questions et exposer nos desiderata en matière de politique du personnel. Il s'agissait là de fermetures de laboratoires, de planification de carrières, de contrats de travails ainsi que de feed-back afférents aux consultations. Il convient de mettre en exergue les discussions avec la nouvelle cheffe du personnel, Madame Susanna Swann, et avec le nouveau vice-président, Monsieur Etienne Marclay. A l'avenir, ces discussions auront lieu à intervalles réguliers, avec pour objectif une bonne collaboration et l'obtention de résultats concrets.

Assemblée générale de la section

L'assemblée générale de la section a eu lieu le 19 décembre 2017. Albert Fritschi, en qualité de représentant du comité central, tint un exposé sur le résultat des négociations salariales et sur la situation de la Caisse de pensions PUBLICA. Une discussion animée a suivi émanant des rangs des personnes présentes, en majorité des professeurs et des Senior Scientists.

Recrutement

Le nombre des membres de la section s'accroît légèrement. A la fin de l'année, l'adaptation attendue de l'accès à Internet de la section a été mise sur les rails.

Nous espérons d'un nouvel accès, plus actuel, une augmentation du nombre de nos membres.

3.6 Ressort seniors

Les très nombreux feed-back positifs et le nombre de visiteurs élevé confirment le fait que les seniors ont vécu une année variée et intéressante. Les membres qui ont soutenu la mise sur pied du programme nous ont permis de réunir des informations de valeur sur des organisations les plus diverses. Nous tenons à les remercier ici très cordialement pour leur collaboration.

13 manifestations sur divers thèmes étaient contenues dans l'offre de l'année dernière. Sur la base de la forte demande, 36 visites/excursions en tout ont pu être organisées. Au total, 1020 seniors y ont pris part (2016 : 1090 participant(e)s).

Les manifestations/visites suivantes se sont déroulées en 2017 :

Février–avril : *Schweizer Fernsehen SRF Zurich et Radio Télévision Suisse RTS Genève*
6 visites : 120 personnes
Albert Fritschi, lic. ès. sc. écon. UZH, membre senior et membre du CD de l'ACC

Mars : *Mine de fer de Gonzen/SG*
1 visite : 40 personnes
Colonel EMG à.d. Dominique Hollinger, membre senior de l'ACC

Avril : *Sportpanorama SRF Zurich*
2 visites : 40 personnes
Albert Fritschi, lic. ès. sc. écon. UZH, membre senior et membre du CD de l'ACC

Avril–mai : *Collection Rosengart Lucerne*
4 visites : 120 personnes
Dr. phil. Willi Treichler, membre senior de l'ACC

Mai–juin : *Musée de l'aviation militaire Payerne/VD*
4 visites: 140 personnes
Colonel commandant de corps à.d. Christoph Keckeis, ancien Chef de l'armée et membre senior de l'ACC
Juin, août : *Pont de Salginatobel/GR*
3 visites : 100 personnes
Prof. Dr. h.c. Urs Meier, membre senior de l'ACC

Juin, août: *Voyage culturel et pour épicuriens dans le Haut-Rhin / SH*
3 voyages: 90 personnes
Albert Fritschi, lic. ès. sc. écon. UZH, membre senior et membre du CD de l'ACC

Juin, septembre : *Dätwyler Cabling Solutions AG Altdorf / UR*
2 visites: 50 personnes
Colonel EMG à.d. Dominique Hollinger, membre senior de l'ACC

Juillet: *Sasso San Gottardo / TI*
2 visites: 60 personnes
Colonel brigadier à.d. Alfred Markwalder, membre senior de l'ACC

Août–septembre : *Musée Zeppelin et hangar Zeppelin Friedrichshafen / D*
3 visites : 100 personnes
Daniel Ruhier, membre senior de l'ACC

Septembre : *Eglise du Couvent de Königsfelden / AG*
2 visites : 70 personnes
Dr. Jürg Stüssi-Lauterburg, membre senior de l'ACC

Septembre : *Voyage en Bourgogne / F*
1 voyage : 40 personnes
Albert Fritschi, lic.ès. sc. écon. UZH et Dr. phil. Rudolf Natsch, membres seniors de l'ACC

Octobre : *Visite de la fenêtre du tunnel dans le Tunnel de base du Gothard / UR*
3 visites : 50 personnes
Dr. iur. Christian Furrer, membre senior et membre du CD de l'ACC.

4. Assemblée des membres, comité central et administration

4.1 Assemblée des membres 2017

La 68ème assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est déroulée le 10 mai 2017 à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Le président central, M. Hans Wipfli, a pu souhaiter une cordiale bienvenue à 114 membres et invités. Il adressa un salut tout particulier à l'orateur du jour, Monsieur le secrétaire d'Etat Mario Gattiker, Secrétariat d'Etat aux migrations, qui a tenu un exposé sur l'immigration dans le contexte européen, domaine auquel les requérants d'asile appartiennent également.

Le rapport de gestion 2016 a été approuvé à l'unanimité par l'assemblée des membres.

Le caissier central, M. Richard Zollinger, commenta les comptes annuels 2016 qui bouclent avec un excédent de Fr. 3662.- Après la présentation du rapport des réviseurs, les comptes annuels 2016 ont été approuvés. Le budget 2017 prévoyait Fr. 315'000.- aux recettes et des dépenses de l'ordre de Fr. 324'000.- (perte annuelle de Fr. 9000.-) Il fut approuvé sans discussion.

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

L'assemblée prit congé avec gratitude et applaudissements des trois membres démissionnaires du comité central – Markus Huber, Hans-Jörg Lehmann et Consuelo Antille, EPFL –. M. Jan Van herle, président de la section EPFL, a été élu en qualité de nouveau membre du comité central.

Après 20 minutes déjà et l'acceptation du programme d'activité 2017/2018, le président central a pu clore la partie statutaire de l'assemblée des membres et convié les personnes présentes à prendre part à l'apéritif traditionnel.

4.2 Comité central, comité directeur et administration

A l'occasion de cinq séances, le comité directeur et les représentants des sections ont donné des informations au comité central sur les affaires les plus importantes en cours. Les affaires spécifiques auxquelles l'ACC a collaboré sont mentionnées au chiffre 2 de ce rapport.

Comme à l'accoutumée, le comité directeur a tenu séance au rythme habituel de toutes les deux semaines pour le traitement des affaires courantes. En outre, les membres du comité directeur de l'ACC ont pris part à de nombreuses séances/manifestations, en qualité de partenaires en négociations ou pour y recevoir des informations. Comme jusqu'ici, la liaison a été maintenue avec les sections, tout en soignant les contacts.

Dans la brochure Communications ACC, ainsi que sur le site de cette dernière, www.vkb-acc.ch, on donne constamment des informations sur les événements d'actualité.

Le nombre de membres recherchant des conseils auprès du comité directeur dans des affaires individuelles ressortant de leurs rapports de travail était plutôt cette année en dessous de la moyenne. Dans la plupart des cas, les raisons en sont des projets de restructuration dans l'organisation de l'administration fédérale et dans le domaine des EPF, des évaluations des prestations, des modèles de temps de travail, des contrats de travail, des conventions de séparation ainsi, comme auparavant, de cas de burn-out et de mobbing en augmentation.

Comme au cours des années écoulées, M. Pierre Savary nous a constamment épaulés, avec célérité et fiabilité, en tant que traducteur en langue française de la brochure Communications ACC, de documents servant au recrutement, de mandats survenant fréquemment à court terme ainsi que pour le site.

Effectif des membres:

Etat au 1er janvier 2017, 4067, dont 1565 retraité(e)s

Etat à la fin 2017, 4244, dont 1578 retraité(e)s.

5. Finances

Comptes annuels 2017 avec budget 2018	**CA 2017**	**B 2018**
Recettes d'exploitation		
Cotisations des membres	234 340.00	231 000.00
Produit des prestations de services	92 852.80	91 000.00
Total des recettes d'exploitation	**327 192.80**	**322 000.00**
Charges directes manifestations[1]	*28 335.05*	*28 000.00*
Charges directes Communications ACC	*75 497.30*	*67 000.00*
Charges directes prestations de services[2]	*42 918.75*	*43 000.00*
Charges pour prestations de services	**146 751.10**	**138 000.00**
Charges de personnel	***131 086.35***	***131 000.00***
Charges d'administration		
Séances CD + CC	4181.00	4000.00
Section Zurich	8233.65	8500.00
Section EPFL	1360.00	1500.00
Callcenter / office gérant	1698.30	2000.00
Matériel de bureau, imprimés, copies	2604.95	4000.00
Local de bureau, appareils, mobilier	12 000.00	12 000.00
Frais de communication	1279.10	1500.00
Comptabilité, conseils et office de révision	3061.80	3000.00
Frais de voyage	8710.10	7500.00
Total des charges d'administration	43 128.90	44 000.00

[1] Assemblée des membres et manifestations des seniors
[2] Assurance protection juridique

Frais de recrutement	23 294.65	8500.00
Autres charges d'exploitation	0.00	0.00
Total des charges d'exploitation	**66 423.55**	**52 500.00**
Charges financières, d'intérêts et frais bancaires	**183.85**	**100.00**
Produits financiers, des intérêts	**0.00**	**0.00**
Impôts directs	**288.75**	**400.00**
Perte annuelle / gain annuel (Budgétés -9000.00)	**– 17 540.80**	**0.00**

Actifs au 31 décembre 2017	
PostFinance	62 456.20
Banque cantonale bernoise	130 365.19
Liquidités	192 821.39
Prépayé	45 974.65
Total des actifs	238 796.04
Passifs au 31 décembre 2017	
Engagements	21 262.35
Différé	5900.00
Total du capital étranger à court terme	27 162.35
Encaisse initiale	229 174.49
Perte annuelle / gain annuel (Budgétés +2000.00)	**– 17 540.80**
Capital propre	211 633.69
Total des passifs	238 796.04

6. Prestations de services

Depuis de nombreuses années et avec un grand succès, l'ACC propose à ses membres diverses prestations de services telles que caisse-maladie, assurances, automobiles (Mercedes-Benz / smart et nouvellement Volvo) ainsi que l'accès à des hypothèques.

Caisse-maladie CPT

L'ACC a conclu un contrat collectif avec la CPT assurances SA (CPT). Plus de 3200 affilié(e)s à l'ACC, membres de leur famille inclus, ont adhéré jusqu'à aujourd'hui à ce contrat collectif. Beaucoup de nouveaux membres de l'ACC manifestent de l'intérêt pour cette prestation de services.

Nous recommandons à tous les membres qui ne sont pas encore assurés auprès de la CPT de demander une offre à cette dernière. Des précisions à ce propos figurent dans chaque brochure Communications ACC ou sur notre site (www.vkb-acc.ch).

Assurances auprès de la «Zurich» compagnie d'assurance

Avec succès, nous collaborons depuis plus de quinze ans avec la «Zurich» compagnie d'assurance. Notre offre englobe les domaines de l'assurance véhicules à moteur (voiture automobile et motocyclette, assistance), de l'assurance ménage, bâtiments et responsabilité civile privée. En ce qui concerne les assurances véhicules à moteur, nous en sommes à quelque 700 polices et, pour l'assurance ménage, bâtiments et responsabilité civile privée, à plus de 200 polices. Le nombre total des polices d'assurance est donc de plus de 900.

Nous recommandons à celles et à ceux qui n'ont pas encore examiné notre offre de le faire une fois, sans engagement. Dans de très nombreux cas et compte tenu des prestations fournies, nos membres seront positivement impressionnés par l'offre reçue. Vous trouverez des précisions sur notre site (www.vkb-acc.ch) ou dans les brochures Communications ACC.

Assurances auprès de AXA-ARAG SA

Depuis le 1er janvier 2012, AXA-ARAG offre aussi des assurances protection juridique dans le domaine privé à des conditions favorables (protection juridique pour les particuliers, protection juridique en matière de circulation routière et protection juridique pour les voyages). 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.

Protection juridique en matière de droit du travail

Les membres actifs de l'ACC sont obligatoirement assurés pour les cas de litiges en relation avec les rapports de travail (droit du travail, droit des assurances). L'assurance protection juridique prend à sa charge les honoraires des avocats, les coûts d'avis de droit, les frais du tribunal ainsi que des indemnités de procès dues à la partie adverse. Cette assurance est dès lors une assurance couvrant les frais de procédure. La prime est incluse dans la cotisation de membre. Le Règlement du comité central du 1er juillet 2015 concernant la consultation juridique et l'assurance protection juridique de l'ACC fait foi. Ce règlement se trouve sur notre site (www.vkb-acc.ch; vos avantages). Les demandes de consultation juridique et de protection juridique sont à adresser à l'office gérant.

Les membres qui veulent avoir recours à la protection juridique de l'ACC ne doivent pas mandater directement un avocat et ne doivent également pas s'adresser directement à l'assurance protection juridique.

Accès à des hypothèques

Depuis la vente du portefeuille des hypothèques de PUBLICA à la Banque cantonale bernoise, nous proposons l'accès à des hypothèques à des conditions favorables pour les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes de PUBLICA. Vous trouverez de plus amples précisions sur notre site (www.vkb-acc.ch).

Mercedes-Benz

Depuis le 1er juillet 2014, nous avons conclu un contrat avec Mercedes-Benz Suisse SA pour l'achat de voitures neuves à prix réduit. Vous en saurez davantage en consultant notre site (www.vkb-acc.ch). Comme auparavant, l'offre jouit d'un grand intérêt auprès de nos membres.

Volvo

Depuis le 28 février 2017, nous avons conclu un contrat avec Volvo Car Switzerland SA pour l'achat de voitures neuves à prix réduit. Vous en apprendrez plus en consultant notre site (www.vkb-acc.ch). Là également, nos membres sont intéressés. Quelques véhicules ont déjà été achetés.

7. Recrutement

En 2017, nous avons de nouveau organisé une grande action de recrutement. Il en est résulté que plus de 250 nouveaux membres ont adhéré à l'ACC jusqu'à la fin de l'année et, pourtant, l'action n'est pas entièrement terminée. Nous attendons encore quelque 50 entrées.

8. Activité internationale: Conférence européenne des syndicats indépendants (CESI)

Au cours de l'exercice et à cause de collisions de dates, aucun membre du comité directeur de l'ACC n'a pu prendre part à des journées spécialisées de la CESI, respectivement à des séances du comité.

L'ACC en bref

But et activité

Fondée en 1948, l'Association des cadres de la Confédération ACC a pour but de défendre et de représenter 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 le Domaine des 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 : 4 000 environ.

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 « Actualité » ;
- 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 auprès de VKB-ACC, case postale, 3001 Berne ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.

– 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 bénéficiaires de rentes de PUBLICA par le biais de la Banque cantonale bernoise sous www.bekb.ch/vkb.

– 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 sous *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 sous *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, immatriculé pendant 6 mois au minimum et comptabilisant 6 000 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: nous vous prions s.v.p. de 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.

Contact avec l'ACC: voir page 2