ASSOCIATION DES CADRES
DE LA CONFEDERATION

INVITATION

à la 65ème assemblée ordinaire des membres

Mercredi, le 7 mai 2014, 1715 heures,

à l'hôtel Bellevue-Palace, Berne.

Mesdames, Messieurs,

Nous avons le plaisir de vous inviter à la 65ème assemblée ordinaire des membres de l'Association des cadres de la Confédération (ACC).

Avant la partie statutaire de l'assemblée des membres,
Monsieur le Commandant de corps André Blattmann, chef de l'Armée, parlera de questions importantes d'actualité de l'armée.

Ordre du jour:

1. Rapport de gestion 2013
2. Comptes 2013 et budget 2014
3. Cotisation de membre 2014. Le comité central propose le maintien de la cotisation de membre actuelle, soit 70 francs pour les actifs et 35 francs pour les retraité(e)s.
4. Elections (pour deux ans)
   a. président central
   b. membres actuels du comité central
   c. nouveaux membres du comité central
   d. réviseurs des comptes.
5. Programme d'activité 2014/2015
6. Divers.

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

Le comité central

Comité central 2013/2014

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

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Reto Dürler, dr en droit, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic. HEC, DFI	
Christian Bachofner, DFJP	
Heinz Wandfluh, ing. dipl. HTL, DFF	
Markus Huber, dr en droit, retraités	
Hugo Bretscher, lic. phil., EPFZ	Zurich/Suisse orientale
Consuelo Antille, Administratrice, EPFL	EPFL / EPF Lausanne
Waldemar Eymann, div.à.d.,	Cadres militaires de carrière
Rose Eveline Maradan El Bana, DDPS	AIOFPP *)
Hans Rudolf Vogel, 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 de l'administration générale de la Confédération (depuis la classe de traitement 18) et du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 8). A conditions comparables, des personnes travaillant dans une entreprise avec participation de la Confédération (par exemple, les CFF, la Poste, Swisscom SA et RUAG) peuvent également s'affilier.

Contacts ACC

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

Dans ce numéro

Page

Nouvelle attaque frontale contre la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération 7

Compte d'Etat 2013 de la Confédération: à nouveau un excédent 8

Programme d'économies CRT 2014: rapport complémentaire 9

Caisse fédérale de pensions PUBLICA: résultat 2013 10

Caisse de pensions des CFF: objectif d'étape atteint 11

Télétravail: travail mobile à la Confédération 12

Prévention de la corruption dans l'administration fédérale 13

Réformes dans l'administration et dans l'armée 15

Réformes dans l'administration fédérale: répercussions de la suppression de postes sur les collaboratrices et collaborateurs qui restent 16

Mesures salariales 2014 et 2015 de Swisscom 20

Rapport de gestion 2013 20

1. Introduction 20

2. Objets spécifiques 22
   - 2.1 Droit du personnel de la Confédération 22
   - 2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA 24
   - 2.3 PUBLICA: assemblée des délégué(e)s 25
   - 2.4 Mesures salariales 2014 26
   - 2.5 Réformes dans l'administration et dans l'armée 26
   - 2.6 Réexamen des tâches de la Confédération 28
   - 2.7 Comité de suivi des partenaires sociaux 30
   - 2.8 Domaine des EPF 31

3. Sections et ressorts 31
   - 3.1 Section Zurich 31
   - 3.2 Section Cadres militaires de carrière 33
   - 3.3 Section AIOFPP 35
   - 3.4 Section Officiers des gardes-frontière 36
   - 3.5 Section EPF Lausanne 37
   - 3.6 Ressort seniors 38

4. Assemblée des membres, comité central et administration 40
   - 4.1 Assemblée des membres 2013 de l'ACC 40
   - 4.2 Comité central, comité directeur et administration 41

5. Finances 41

6. Prestations de services 43

7. Recrutement 44

8. Activité internationale 44

L'ACC en bref 45

Zurich Connect: «Quand les voleurs entrent par la fenêtre oscillo-battante» 47

Annexe: seniors de l'ACC et sections affiliées
Invitation: visite renouvelée du Palais fédéral
Invitation: visite guidée d'AIR 14 à Payerne

Nouvelle attaque frontale contre la Caisse d'épargne du personnel fédéral

La Caisse d'épargne du personnel fédéral – la banque la plus sûre de Suisse

Se basant sur l'article 60 de la Loi sur les finances de la Confédération et sur l'article 72 de l'Ordonnance sur les finances de la Confédération, le Département fédéral des finances (DFF) gère depuis des décennies la Caisse d'épargne pour le personnel de la Confédération et d'autres groupes de personnes affiliés à la Confédération. La Caisse d'épargne est la banque la plus sûre de Suisse, parce que la Confédération s'en porte garante par le biais de sa fortune (garantie de l'Etat). Au cours des années 2008 (débâcle de la Banque Lehman Brothers) et 2009, la Caisse d'épargne a enregistré un afflux de capitaux au-dessus de la moyenne et une charge d'intérêts de 21 millions de francs.

Les dépôts sur 25'000 comptes se montent à 2,7 milliards de francs. Le personnel bénéficie d'un taux d'intérêt supérieur à celui que les banques versent pour les dépôts sur un compte d'épargne. Cet intérêt est actuellement de 0,75 %. D'autre part, les clients apprécient le fait qu'aucun droit n'est perçu pour le trafic des paiements.

Cet apport de moyens financiers est avantageux pour la Confédération, car il n'en découle pas de frais d'émission. Sans ces fonds de caisse d'épargne, la Confédération devrait contracter des emprunts à long terme à des taux d'intérêt plus élevés.

Dans le langage des managers, on parlerait ici d'une situation win-win: grâce à la Caisse d'épargne du personnel fédéral, toutes les parties prenantes réalisent un profit.

Attaque infructueuse du Groupe de l'Union démocratique du centre (UDC) en décembre 2007

Lors du traitement du budget 2008, le conseiller national Hans Kaufmann (UDC/ZH) avait proposé de diminuer l'intérêt versé sur les dépôts à la Caisse d'épargne du personnel fédéral de 3 à 2 % à ce moment-là (en l'occurrence 25 millions de francs). Il avait mis en avant le fait qu'il s'agissait là de la *suppression d'un privilège accordé au personnel de la Confédération.*

La majorité de la Commission des finances proposa de rejeter la proposition de réduction. Si la Confédération devait remettre des obligations pour le personnel fédéral, elle aurait à faire supporter à ce dernier les droits de timbre et verser aux

banques des droits pour l'émission des emprunts. Ces coûts tombent, dès le moment où la possibilité est offerte de placer ses économies directement auprès de la Confédération.

Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz releva qu'avec la réduction proposée du taux d'intérêt, l'attractivité de placements auprès de la Caisse d'épargne du personnel fédéral se verrait sensiblement amoindrie. Cette dernière perdrait un apport favorable de moyens financiers. En outre, la Caisse d'épargne constitue un des très rares «fringe benefits» que la Confédération octroie à son personnel. Beaucoup d'entreprises de l'économie privée accorderaient de meilleurs avantages à leur personnel.

Le Conseil national rejeta ensuite la proposition Kaufmann par 104 voix contre 32.

Nouvelle attaque frontale de la Commission des finances du Conseil national

Selon un communiqué de presse du 31 janvier 2014 et par 14 voix contre 6 et 1 abstention, la commission a proposé au Conseil fédéral d'examiner si la Caisse d'épargne du personnel fédéral est encore adaptée aux réalités actuelles ou s'il faut la supprimer.

Compte d'Etat 2013 de la Confédération: à nouveau un excédent

2013 – la huitième année de vaches grasses depuis 2006

Au cours de l'année passée, la Confédération a dépensé 63,7 milliards de francs. Le compte d'Etat boucle l'année 2013 avec un *excédent de 1,3 milliard de francs,* alors qu'un déficit de 0,4 milliard était porté au budget. L'amélioration résulte du fait que certaines ressources budgétaires n'ont pas été épuisées et que les recettes de l'impôt anticipé ont été plus élevées que prévu. En matière de dépenses, l'écart de – 1,2 milliard de francs se situe à un niveau proche de la moyenne des dix dernières années. Par rapport à l'année précédente, les recettes et les dépenses enregistrent un accroissement de 3,2 %. La dette brute a diminué de 0,8 milliard en 2013, passant ainsi à 111,6 milliards de francs. La dette nette, qui correspond à la dette brute déduction faite du patrimoine financier, a diminué de 3,0 milliards de francs, pour s'établir à 78,2 milliards de francs.

Point de la situation au plan de la politique financière: réduction des dépenses dans le budget 2015

Dans ses directives budgétaires, le Conseil fédéral a communiqué ses décisions préalables concernant le budget 2015 et le plan financier 2016 à 2018. Dans le cadre du budget 2015, il a réparti des mandats d'économies pour un montant total de 0,7 milliard de francs.

Le plan financier 2015 à 2017 prévoyait encore des excédents structurels. Dans l'intervalle la *situation budgétaire prévue pour l'année 2015* s'est détériorée considérablement, au point de déboucher sur un déficit structurel de 0.6 milliard de francs.

A court terme, la stratégie politico-financière est axée sur la mise au net du budget 2015 et, à moyen terme, sur les défis d'envergure liés aux deux projets fiscaux prioritaires (troisième réforme de l'imposition des entreprises et imposition des couples mariés). Une politique financière prévoyante implique le maintien de la marge de manœuvre prévue dans le plan financier actuel (1,4 milliard de francs). A cet effet, des mesures d'allègement budgétaire durables sont nécessaires.

Remarques de l'ACC

Depuis l'année 2006, les comptes de la Confédération bouclent sensiblement mieux qu'estimé: huit années de vaches grasses pour le ménage financier de la Confédération ! Cependant, les indices se multiplient de voir que des années de vaches maigres pour les finances fédérales pourraient pointer à l'horizon. Par exemple, pour la première fois depuis sa fondation en 1907, la Banque nationale n'a pu livrer aucun gain aux cantons et à la Confédération. Aujourd'hui, la majorité des cantons et des communes budgétisent déjà des chiffres rouges, tout en ficelant des programmes d'épargne.

Programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT 2014): rapport complémentaire

Variantes pour la suppression de postes à la Confédération

Afin de remplir les mandats que lui a confiés le Conseil national en relation avec le renvoi du programme d'économies CRT 2014, le Conseil fédéral entend présenter, après la pause estivale, un rapport complémentaire concernant le CRT 2014 incluant les deux scénarios demandés.

Le premier de ces scénarios doit montrer comment le budget de la Confédération peut être maintenu en équilibre par des *augmentations de recettes.*

Dans le second, trois variantes devront être développées destinées à stabiliser la quote-part de l'Etat et *réduire de quelque 300 millions de francs (environ 6%) les charges de personnel de la Confédération* à l'aide d'une compression des effectifs. Pour chaque proposition, des mesures différentes doivent être présentées.

Dans la variante 1, chaque département reçoit un mandat de réduction de quelque 6 % des charges de personnel ; les départements peuvent fixer un ordre de priorités lors de l'élaboration des mesures à cet effet.

Dans la variante 2, on trouve principalement des gains d'efficience et une réduction des prestations dans les domaines qui relèvent exclusivement de la Confédération (sécurité, réseau extérieur, conditions institutionnelles et financières).

Dans la variante 3, figurent des coupes importantes pour les domaines dans lesquels la Confédération pilote l'exécution des tâches au moyen de prescriptions et de subventions (par exemple, la formation et la recherche, la coopération au développement, l'agriculture et la santé). Comme les charges de personnel dans ces domaines n'atteignent que quelque 25 % du total, les économies demandées par le Parlement nécessiteraient une diminution de 17 % desdites charges.

Rapport complémentaire en tant que base de décisions ayant trait à la marche à suivre ultérieure

Le rapport complémentaire doit permettre au Parlement de se prononcer sur la suite des travaux. La mise en œuvre des scénarios nécessiterait diverses modifications de lois. Le Conseil fédéral devrait donc préparer un nouveau message faisant l'objet d'une consultation.

Caisse fédérale de pensions PUBLICA: résultat 2013

Résultat de 3,5 % sur les placements

La Caisse fédérale de pensions PUBLICA a réalisé au cours de l'exercice 2013 une performance de 3,5 % sur son capital investi de quelque 35,8 milliards de francs. En fin d'année, le taux de couverture moyen de l'ensemble des caisses de prévoyance de PUBLICA s'élevait à 104 %, selon les estimations (année précédente 105,2 %). PUBLICA n'est pas arrivée à renouveler sa très bonne performance globale de l'année précédente (7,9 %).

Sur la période 2000 à 2013, le rendement moyen annuel obtenu par PUBLICA s'élève à 3,03 %.

Le résultat de 2013 s'explique d'abord par le fait qu'au sein de la catégorie de placement «Actions», PUBLICA détient non seulement des actions suisses et des actions de pays industrialisés, mais aussi quelque 10 % de sa fortune globale en *actions de pays émergents.* En 2013, les actions suisses ont généré un rendement de 24 %, alors que celui des actions des pays émergents, converti en francs suisses, se situait à -5%.

La structure plus conservatrice du *portefeuille d'obligations* a eu elle aussi une influence négative sur la performance. PUBLICA n'investit que dans les pays clefs de la zone euro qui peuvent se prévaloir d'une qualité de débiteurs supérieure à la moyenne. Contrairement aux années précédentes, les rendements générés sur les marchés obligatoires ont dans l'ensemble affiché des résultats majoritairement négatifs au cours de l'année écoulée. Même la performance sur les obligations d'Etat des pays émergents, une classe de placement que PUBLICA est en train de développer, a connu une évolution négative en s'établissant à -15 %.

Finalement, le rendement généré par la catégorie «Matières premières» et notamment par l'or, a pesé de façon négative sur la performance de PUBLICA qui a réalisé dans cette catégorie de placement un rendement de -12 %. Pour des raisons de diversification, PUBLICA investit presque 2 % de sa fortune globale en or.

En 2013, l'évolution du *marché de l'immobilier* a eu une incidence positive sur la performance. Avec un rendement de 5,8 %, la catégorie des «Placements immobiliers» a contribué à la fortune globale à hauteur de 0,4 %.

PUBLICA publiera son rapport annuel 2013 au mois de mai prochain.

Caisse de pensions CFF: objectif d'étape atteint

Pour la première fois depuis plus de dix ans, la Caisse de pensions CFF affiche à nouveau un *taux de couverture supérieur à 100 %:* à la fin de l'année 2013, le taux de couverture était de 101,8 %. Ce résultat réjouissant est à porter principalement au crédit des bons rendements réalisés par les placements.

Des lors, les employé(e)s ne doivent plus verser de contributions d'assainissement au courant de cette année. Critiquées par les associations et syndicats, ces contributions de 2,5 % du salaire soumis à cotisation étaient versées par le personnel depuis l'année 2010.

Avec ses quelque 56'000 assuré(e)s et un capital de 15 milliards de francs environ, la Caisse de pensions CFF est l'une des plus grandes de Suisse.

Télétravail: travail mobile à la Confédération

Déclaration d'intention dans la stratégie concernant le personnel pour l'administration fédérale 2011 - 2015

Selon le chiffre 3.3 de la stratégie concernant le personnel, la Confédération veut créer un environnement de travail moderne, auquel le télétravail, entre autre, appartient également. Là, une des mesures consiste à définir des critères pour des places de travail mobiles, donc indépendantes du lieu où il s'exerce.

Un poste de travail mobile modifie l'organisation de ce dernier, influence la culture de la gestion, tout en ayant des répercussions sur la collaboration. Un facteur central de réussite est l'interconnexion de tous les facteurs exerçant une influence: conduite, collaboratrices et collaborateurs, informatique, gestion des locaux.

Dans ces domaines, il s'agit d'abord de formuler les exigences de l'employeur et d'en assurer la transposition. D'où la nécessité de définir les critères que doit remplir un poste de travail mobile aux yeux de l'employeur par le biais de valeurs de référence et de standards applicables à toute l'administration fédérale. L'objectif est donc un concept de mobilité pour l'ensemble de ladite administration.

Actuellement, des projets-pilote «Travailler de manière mobile» se déroulent dans divers départements. Ils sont accompagnés scientifiquement.

Télétravail dans le droit du personnel de la Confédération

A l'article 33 de l'Ordonnance du Département fédéral des finances concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers), en vigueur depuis le 1er janvier 2014, on parle pour la première fois de télétravail. Il y est stipulé ce qui suit «En accord avec l'autorité compétente, les employés peuvent effectuer l'ensemble ou une partie de leur travail en dehors de leur place de travail». Cette

formulation ouverte ménage une grande marge de manœuvre pour l'octroi du télétravail par les instances compétentes.

Une manifestation typique du télétravail est le *Home Office,* en l'occurrence le télétravail chez soi, à la maison. Il est sans autre rendu possible par le biais de l'infrastructure actuelle et déjà pratiqué aujourd'hui.

Cependant, le télétravail peut aussi être fourni à l'extérieur, en déplacement: télétravail mobile.

Prévention de la corruption dans l'administration fédérale

Mesures de prévention de la corruption et lutte contre la corruption

En 2003, le Conseil fédéral a publié un rapport sur la prévention de la corruption contenant un aperçu des mesures de lutte contre la corruption dans l'administration fédérale. Ces mesures comprennent aujourd'hui, entre autre:

- le droit pénal de la corruption;
- le Code de conduite de l'administration générale de la Confédération du 15 août 2012;
- la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers);
- le Contrôle fédéral des finances (CDF) avec l'instance de communication de soupçons de corruption (whistleblowing).

Les marchés publics sont un des secteurs d'activité potentiellement exposés à la corruption. Les mesures suivantes veulent principalement prévenir la corruption et lutter contre la corruption dans les marchés publics de la Confédération:
- la clause relative à l'intégrité morale dans les marchés publics de la Confédération;
- cours de conduite et séminaires de formation à la Confédération;
- systèmes de contrôle internes.

Annonce d'irrégularités à la place de travail (whistleblowing)

Qu'est-ce qu'un whistleblower ou dénonciateur?

Un whistleblower, en français dénonciateur ou informateur, est une personne qui

signale à l'instance compétente les comportements contraires aux règles, les irrégularités, les agissements illégaux (par exemple, corruption, opérations d'initiés, etc) ou les risques d'ordre général dont elle a eu connaissance. Les indications peuvent être fournies au Contrôle fédéral des finances (CFD) par des particuliers ou par des employé(e)s de la Confédération.

Employé(e)s de la Confédération

Les employé(e)s de la Confédération violent le secret de fonction ou ne respectent pas leur devoir de fidélité s'ils divulguent les informations mentionnées ci-dessus au public ou à la presse. En revanche, ils agissent tout à fait correctement en signalant de bonne foi les faits répréhensibles à l'instance compétente. Depuis le 1er janvier 2011, les employé(e)s de la Confédération soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs hiérarchiques ou au Contrôle fédéral des finances (CDF) tout délit ou crime poursuivi d'office.

En outre, tous les employé(e)s de la Confédération ont le droit de signaler au CDF les autres irrégularités qu'ils ont constatées ou dont ils ont eu connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle. Le CDF prend alors les mesures nécessaires. Dans les deux cas, la nouvelle disposition de l'article 22a de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) prévoit que la personne ayant dénoncé une irrégularité ne doit subir aucun désavantage sur le plan professionnel.

Surveillance financière et lutte contre la corruption

Dans le cadre de sa fonction de surveillance, le Contrôle fédéral des finances est en mesure de vérifier discrètement et sur place le bien-fondé des reproches formulés et d'ordonner le cas échéant les mesures qui s'imposent.

Les particuliers comme aussi les employé(e)s de la Confédération peuvent adresser leurs informations au CDF par courriel *verdacht@efk.admin.ch,* par fax ou par poste, sur place ou par téléphone (031 - 323 10 35), sous leur nom ou de façon anonyme.

Confidentialité

Le CDF assure en principe la confidentialité de l'origine des informations. Les déclarations anonymes sont traitées, même si elles ne permettent pas toujours de vérifier la fiabilité de la source d'information, ni d'adresser des questions à leurs auteurs.

Whistleblowing au sein du Groupement Défense

Le Groupement Défense occupe quelque 10'000 collaboratrices et collaborateurs

(militaires professionnels et spécialistes civils) et se trouve être la plus grande organisation du Département militaire de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). En janvier 2014, le Groupement a édicté ses propres instructions pour l'application du whistleblowing au sein du Groupement Défense. Sous le titre «Compliance», il a en outre publié ses propres règles de comportement.

Les employé(e)s et informateurs externes ont le droit de signaler à l'instance whistleblowing du service Compliance Défense les irrégularités et abus qu'ils ont constatés ou qui leur ont été annoncés.

Il s'agit particulièrement d'événements qui pourraient avoir des répercussions négatives sur la bonne réputation du Groupement Défense, de ses employé(e)s ou de l'Armée suisse (dénommés risques de réputation).

Instance Whistleblowing Défense
Tél. 031 - 324 81 11
whistleblowing-hotline@vtg.admin.ch

Réformes dans l'administration et dans l'armée

Le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation a adapté son organisation

Opérationnel depuis une bonne année, le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI adapte sa structure organisationnelle au 1er avril 2014 pour mieux répondre aux défis à venir.

Les adaptations de l'organigramme du SEFRI concernent notamment les domaines de la formation professionnelle et de l'éducation générale, ainsi que celui des Hautes écoles.

La restructuration de l'actuel domaine de direction Formation professionnelle et éducation générale répond à l'évolution des exigences et des priorités dans ces domaines. Elle réunit les dossiers du degré secondaire II, renforce en particulier la formation professionnelle supérieure et regroupe les unités en charge des dossiers internationaux et systémiques.

Par anticipation opérationnelle de l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) prévue au début de l'année 2015, les divisions *Universités et Hautes écoles spécialisées,* actuellement sé-

parées, sont réunies en une division Hautes écoles qui comprend cinq unités ainsi que le secrétariat de la future Conférence suisse des hautes écoles.

Le SEFRI compte près de 300 collaboratrices et collaborateurs et dispose d'un budget d'environ 4,5 milliards de francs par année pour encourager la formation, la recherche et l'innovation.

Intégration de l'Institut suisse de droit comparé dans l'administration fédérale

L'Institut suisse de droit comparé ISDC à Lausanne a été ouvert en 1982. Subordonné au Département fédéral de justice et police DFJP, il occupe plus de 30 collaboratrices et collaborateurs. Sa tâche principale réside dans l'établissement d'avis de droit sur le droit étranger et de gérer une bibliothèque consacrée au droit étranger et international. Selon l'avis du Conseil fédéral, l'institut a une structure hybride : il dispose certes d'une personnalité juridique en propre, mais ne tient pas sa propre comptabilité. De ce fait, l'ISDC doit être intégré dans l'administration fédérale centrale au cours de ces prochaines années. En s'écartant de la réglementation applicable à l'administration centrale, il s'agira d'ancrer expressément dans la loi le principe de l'indépendance de l'institut dans l'établissement de ses avis et plus généralement dans ses activités scientifiques. L'implantation de l'ISDC à Lausanne n'est pas remise en cause.

Réformes dans l'administration fédérale: répercussions de la suppression de postes sur les collaboratrices et collaborateurs qui restent

Travail de diplôme de M. Georg Kaufmann

Dans le cadre d'un travail de diplôme, notre membre, M. Georg Kaufmann, collaborateur aux Forces aériennes, a recherché comment une suppression de postes dans l'administration fédérale se répercutait sur les collaboratrices et collaborateurs restants (« Survivors »). Grâce au texte ci-dessous, l'auteur résume les résultats de son travail de diplôme.

Optimisation de la gestion d'entreprise par la suppression de postes dans l'administration fédérale et répercussions sur les collaboratrices et collaborateurs qui restent

A partir d'exemples dans les Forces aériennes, on a recherché, dans le cadre d'un travail de diplôme DAS à la Haute école spécialisée bernoise, si les répercussions répertoriées entre-temps dans l'économie sur les collaboratrices et collaborateurs restants après une suppression de postes s'appliquaient également à la situation dans l'administration fédérale. Après la confirmation empirique, l'auteur a élaboré des recommandations qui peuvent diminuer les conséquences négatives de réductions de postes pour les collaboratrices et collaborateurs restants (les dénommés «Survivors»), face à des réductions de postes dans le cadre du Change-Management.

Les personnes restantes ou Survivors sont – selon la littérature – chaque employé(e) qui, pendant une suppression de poste, ne peut pas être engagé à l'externe et continue à disposer dès lors d'une place de travail auprès de la même organisation.

Situation antérieure dans l'administration fédérale

Jusqu'au milieu des années nonante, on connaissait dans l'administration fédérale, à côté du contrat de travail explicite, «l'ancien contrat psychologique», sans limitations. On pensait avec le dernier cité et à côté du contrat de travail, qu'une autre entente implicite existait entre l'employé(e) et l'employeur. Les entreprises offraient entre autres à leurs collaboratrices et collaborateurs la sécurité de l'emploi, des augmentations de salaires, des possibilités de perfectionnement, une carrière que l'on pouvait planifier avec des promotions à la clef et une rente calculable. De leur côté, les collaboratrices et collaborateurs travaillaient durement, se conduisant loyalement, car ils savaient qu'en vertu d'un comportement coopératif durant des années, souvent même jusqu'à la mise à la retraite, ils pouvaient rester dans la même entreprise.

Situation actuelle

Avec la mise en vigueur du premier plan social de la Confédération en 1998, «l'ancien contrat psychologique» a été pour le moins partiellement dénoncé par l'employeur Confédération; dès lors, les postes de travail ne sont plus intouchables, respectivement sûrs, dans l'administration fédérale également.

Au cours de ces dernières années, le DDPS a été particulièrement touché par des réductions de postes: entre 2004 et 2013, on y a biffé quelque 2'500 postes, dont environ 330 dans les Forces aériennes. Il faut reconnaître pourtant que dans peu de cas des collaboratrices et collaborateurs se sont vus licencier; la plupart des

postes ont été supprimés par le biais des fluctuations naturelles ou des mises à la retraite selon le plan social (à partir de 58 ans).

Suppression de postes en tant que stratégie d'entreprise: obtention insuffisante des objectifs

Des enquêtes faites aux USA ont démontré que la suppression planifiée de postes depuis le début des années huitante du siècle dernier a été utilisée en tant que stratégie d'entreprise, les objectifs liés à la suppression de postes n'ayant pourtant guère été atteints. Plus de 90 % des entreprises ont planifié des *réductions de coûts* grâce à la suppression de postes. Toutefois, ces réductions n'ont été obtenues que dans moins de 50 % des cas ; *l'augmentation de la productivité* planifiée par le 75 % des entreprises ne fut guère atteinte que par 20 % à peine.

Réactions de «Survivors», résultats de la recherche

Pourquoi les différences entre les objectifs planifiés et les résultats effectivement obtenus sont-elles si grandes? Diverses enquêtes auxquelles on a procédé aux USA et en Grande-Bretagne au cours des années nonante ont démontré que cela pourrait être en rapport avec les réactions des personnes restantes face à une suppression de postes: après cette dernière, les Survivors ne passent pas simplement à l'ordre du jour, mais pourraient bien en arriver à des réactions négatives pour l'organisation

Une suppression de postes suscite souvent chez eux des *émotions,* particulièrement la crainte de devoir travailler davantage, d'être les victimes de la prochaine suppression de postes ou de n'être plus promus (par exemple, à cause du besoin en cadres réduit). De telles émotions peuvent conduire à des modifications des attitudes: satisfaction au travail en baisse, réduction de l'engagement (Commitments) organisationnel, dès le moment où les explications données pour la suppression de postes ont été estimées insuffisantes. Cela peut conduire de nouveau à une perte de confiance envers le management ainsi qu'à une envie grandissante de quitter l'organisation.

Hormis cela, des *modifications du comportement* ainsi qu'une *détérioration de l'ambiance* ont été observées. La motivation pour s'engager comme il convient dans l'obtention des objectifs de l'organisation baisse fréquemment chez les Survivors, peut rester encore des années plus tard à un bas niveau et conduire à la «démission intérieure». En outre, on constate une faible disponibilité à assumer des risques et un comportement où l'innovation fait défaut: les Survivors ne veulent pas commettre de fautes que l'on pourrait utiliser contre eux à l'occasion d'une prochaine suppression de postes.

La violence de telles réactions dépend de divers facteurs pouvant être influencés partiellement par l'organisation qui procède à la suppression des postes.

Mise en thème dans les organisations suisses

Jusqu'en l'an 2000, on a biffé des postes de manière générale en Suisse sans s'être livré préalablement et en connaissance de cause à des réflexions ou même à la prise de mesures pour surmonter les réactions de Survivors. C'est seulement avec la mise en thème de M. Samuel Berner que la problématique du Survivor fut discutée de manière accrue en Suisse également et que des programmes ont été introduits pour les relations avec les personnes restantes après une suppression de postes (par exemple à la Poste).

Enquête auprès des Forces aériennes et recommandations

Des enquêtes écrites et orales auprès de 12 supérieurs et de 29 collaboratrices/collaborateurs des Forces aériennes, touchés au cours de ces deux dernières années par une réduction de postes, a confirmé le plus souvent que les Survivors dans les Forces aériennes suisses réagissent également et pour une forte majorité de la même manière, à l'instar de ce que les enquêtes mentionnées ont constaté. Le manque de personnel et ses conséquences a été considéré comme un problème pesant par beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs, comme une enquête sur le thème «stress et état/opinion dans les Forces aériennes suisses 2012» le confirme.

Les recommandations pour atténuer les conséquences négatives de la suppression de postes pour les collaboratrices et collaborateurs restants devraient être mises en œuvre au niveau de l'organisation (en particulier l'information ciblée des Survivors), de la conduite (nouvelle évaluation du volume de travail et de sa répartition, prise en considération particulière des Survivors et de leurs réactions) et des survivors eux-mêmes (par exemple dans le cadre d'un atelier).

Conclusion

Etant donné qu'il faut s'attendre aussi bien au DDPS, par exemple avec le développement de l'Armée (WEA), que dans l'ensemble de l'administration fédérale également, à une poursuite des réformes de l'administration dans une mesure constante à l'avenir, l'auteur recommande d'introduire aussi pour l'administration fédérale un *programme destiné aux Survivors,* afin d'atténuer ainsi pour le moins une partie des conséquences négatives et d'augmenter les chances de succès de réformes et, de ce fait, des réductions de coûts envisagées.

Mesures salariales 2014 et 2015 de Swisscom

Au mois de février, Swisscom et les partenaires sociaux ont trouvé un accord salarial portant sur deux ans. *La masse salariale augmentera ainsi de 1,2 % en 2014 et de 1,8 % en 2015.* L'augmentation salariale des collaboratrices et collaborateurs dépendra de leurs prestations et du niveau actuel de leur salaire; elle a été ainsi fixée à au moins 0,3 % par année pour la majeure partie du personnel. L'accord salarial concerne les quelque 13'700 collaboratrices et collaborateurs de Swisscom et Swisscom IT Services soumis à la convention collective de travail. Les augmentations salariales prendront effet à chaque fois au 1er avril.

Rapport de gestion 2013 de l'Association des cadres de la Confédération

1. Introduction

2013 – une bonne année pour le personnel de la Confédération

– Les choses bougent dans le droit du personnel de la Confédération

Dix ans après la mise en vigueur de la *Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)* du 25 mars 2000, la «Lex Villiger» a été révisée partiellement pour la première fois par le biais d'un arrêté fédéral du 14 décembre 2012. La solution de compromis négociée avec les associations et syndicats du personnel est entrée en vigueur le 1er juillet 2013.

Le remplacement de la *Réglementation pour la préretraite des catégories de personnel particulières* en vigueur est intervenu le 1er juillet 2013 à la suite d'une nouvelle solution d'assurance. On n'a malheureusement pas pu éviter là un sacrifice pour le personnel militaire et les membres du Corps des gardes-frontière, à savoir l'élévation de l'âge de la retraite de deux ans.

Au cours de ces trois dernières années, l'administration fédérale a examiné les salaires des quelque 36'000 collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale sous l'angle du respect de *l'égalité salariale entre femme et homme.* Le résultat en est la délivrance d'un bon certificat à l'administration fédérale: les rémunérations versées correspondent au principe de l'égalité salariale.

– Augmentation des salaires réels de 0,7 % face à un renchérissement en diminution

En 2014, les collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale ont reçu une augmentation des salaires réels de l'ordre de 0,7 %. Etant donné le renchérissement annuel négatif, une compensation du renchérissement n'a pas été octroyée. La cheffe du Département fédéral des finances (DFF) n'est pas entrée en matière sur d'autres revendications, telles qu'une allocation unique pour les bénéficiaires de rentes. Le thème du retard pris par les rentes en matière de compensation du renchérissement (quelque 5 %) demeure sur la liste des affaires en suspens des partenaires sociaux.

– Beaucoup de dynamisme auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA

En date du 19 décembre 2012, la Commission de la caisse a pris la décision de diminuer le taux d'intérêt technique au *1er janvier 2015* de 3,5 % aujourd'hui à 2,75 % et le taux de conversion de 6,15 % aujourd'hui à 5,65 % désormais. Les décisions de la Commission de la caisse entraînent des coûts élevés.

La Commission de la caisse et le Conseil fédéral se sont prononcés le 15 octobre 2013 pour le maintien du niveau de prestations actuel. Dans ce but et pendant quatre années, des provisions significatives seront constituées auprès de la caisse de pensions. Les cotisations d'épargne mensuelles seront majorées de 8,85 % en 2015. Cela correspond à des coûts supplémentaires annuels de 65 millions de francs. L'employeur en assume le 80 %, en l'occurrence une solution généreuse pour laquelle le personnel se doit d'exprimer sa gratitude au Conseil fédéral et à la cheffe du DFF.

En 2015, les bénéficiaires de rentes seront du bon côté de la barrière, étant donné que leurs rentes sont garanties par la loi.

– Le mouvement ne manque pas dans les structures de l'administration fédérale

Lors des restructurations dans l'administration fédérale, les associations et syndicats du personnel ont reçu assez tôt des informations exhaustives. Les représentants du personnel veillent à ce que les restructurations puissent être mises en œuvre de manière supportable au plan social. L'accompagnement des processus de réorganisation, en particulier auprès des grands offices fédéraux tels que l'Office fédéral de la statistique (OFS) et l'Office fédéral des migrations (ODM), prend du temps et impose des exigences élevées à une organisation de milice comme l'ACC.

– Succès d'importance – effectif des membres en baisse

En 2013 également, l'ACC s'est engagée pour une rémunération correcte des cadres et pour de bonnes conditions de travail. Comme mentionné, nous avons enregistré là des succès appréciables.

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. Les membres du comité fournissent une prestation d'importance lors de la représentation des intérêts économiques et professionnels des membres face aux employeurs et dans le cadre du soutien apporté aux membres rencontrant des problèmes individuels.

Pourtant, la reconnaissance n'est pas le fort des employé(e)s: le nombre des membres de notre association diminue, sans perdre de vue le fait que 70 % des agent(e)s de la Confédération n'appartiennent à aucun syndicat ou association de 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 organisation de cadres. Ensemble seulement, nous sommes forts et l'on nous écoutera !

Peter Büttiker
Président central

2. Objets spécifiques

2.1 Droit du personnel de la Confédération

2.1.1 Mise en vigueur de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) révisée

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) révisée est entrée en vigueur le 1er juillet 2013. Les points principaux de la révision de la loi étaient: rapprochement avec le Code des obligations (CO) ; renforcement du pragmatisme des modalités de dissolution des rapports de travail; simplification des procédures de recours; réglementation plus souple en cas de financement de la prévoyance professionnelle; promotion accrue des compétences linguistiques des collaboratrices et collaborateurs.

2.1.2 Révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

Les dispositions modifiées de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération

(OPers) sont entrées en vigueur pour la plupart au 1er juillet 2013, en même temps que l'adaptation de l'Ordonnance du Département fédéral des finances concernant l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers). Figurent dans ces dispositions:

- Délai de résiliation des rapports de travail de deux ans en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, sauf s'il existait déjà un motif de résiliation avant le début de l'incapacité de travailler.
- Droit pour les deux parents à une réduction du temps de travail de 20 % au maximum après la naissance ou l'adoption d'un enfant, pour autant que le taux d'occupation ainsi réduit ne soit pas inférieur à 60 %.

Un deuxième paquet de modifications est entré en vigueur le 1er janvier 2014. Il s'agissait, d'une part, de précisions dans les domaines de la *protection contre le licenciement, du versement du salaire en cas de maladie et de l'accueil extrafamilial des enfants.* D'autre part, il était question de la *simplification des dispositions concernant le temps de travail, les vacances et les jours fériés.* Le service de médiation pour le personnel de la Confédération et le service de médiation pour le personnel du DDPS sont désormais au bénéfice d'une base légale ancrée dans le droit du personnel de la Confédération.

2.1.3 Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP).

Le 20 février 2013, le Conseil fédéral a adopté une nouvelle formule concernant la retraite des collaborateurs des catégories particulières de personnel de l'administration fédérale. Ce faisant, il a reconnu qu'il est nécessaire de maintenir une solution spécifique à certaines fonctions de l'administration fédérale. En outre, il peut réduire ainsi la charge grevant les finances fédérales. Désormais, l'employeur verse des cotisations supplémentaires à la prévoyance professionnelle pour financer la compensation des exigences et des charges particulières inhérentes à la fonction. L'ordonnance est entrée en vigueur le 1er juillet 2013.

2.1.4 Nouvelle structure de la rente transitoire selon l'article 88f de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et des retraites anticipées selon le plan social

Dans les lignes directrices pour la prévoyance professionnelle 2020, le Conseil fédéral a recommandé aux employeurs et aux caisses de pensions de rendre les retraites anticipées moins attractives. Ainsi, l'employeur Confédération fournit

aujourd'hui des contributions à la rente transitoire d'employé(e)s de l'administration fédérale, ce qui encourage les retraites anticipées. Le Conseil fédéral a prié les partenaires sociaux de la Confédération de réfléchir à une adaptation de ces prestations fixées dans l'annexe 1 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Un groupe de travail de l'Office fédéral du personnel (OFPER), dans lequel l'ACC était représentée, a développé des valeurs de référence pour une refonte de la rente transitoire et des retraites anticipées selon le plan social.

L'information des collaboratrices et collaborateurs interviendra avec la modification des bases juridiques. L'adaptation nécessaire de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) pour la concrétisation des valeurs de référence doit être soumise au Conseil fédéral pour prise de décision d'ici au milieu de l'année 2014.

2.2 Caisse fédérale de pensions PUBLICA

2.2.1 Comptes annuels 2012

Au 31 décembre 2012, le taux de couverture de PUBLICA était de 105,2 % (année précédente 103,1 %).

2.2.2 L'année 2013 a été une bonne année pour la Caisse fédérale de pensions PUBLICA

Les comptes annuels de la Caisse de pensions PUBLICA au 31 décembre 2013 ne sont pas encore disponibles. Il s'avérerait pourtant que *l'année 2013 a été une bonne année pour la Caisse fédérale de pensions,* car les cours en bourse ont évolué de façon réjouissante dans les pays industrialisés.

PUBLICA présente un rapport défavorable entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes. Cela conduit au fait que la caisse de pensions verse constamment davantage de rentes qu'elle n'encaisse de cotisations (cashflow négatif), ce résultat grevant le taux de couverture. La Commission de la caisse et la direction continuent d'être sollicitées.

2.2.3 Diminution du taux d'intérêt technique au 1er janvier 2015

En date du 19 décembre 2012, la Commission de la caisse PUBLICA a pris une décision stratégique, en l'occurrence la diminution du taux d'intérêt technique au *1er janvier 2015* à 2,75 %, ainsi qu'une nouvelle baisse du taux de conversion à 5,65 % désormais. Cette décision tient compte des rendements qui demeurent faibles. Elle entraîne des coûts élevés.

La Commission de la caisse et le Conseil fédéral se sont prononcés le 15 octobre 2013 pour le maintien du niveau de prestations actuel.

2.2.4 Commission de la caisse : nouvelle composition pour la période administrative 2013 - 2017

En date du 2 mai 2013, l'Assemblée des délégué(e)s de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a élu *huit représentant(e)s des employé(e)s.*

Les associations et syndicats du personnel de la Confédération s'étaient mis d'accord pour l'élection à la Commission de la caisse PUBLICA: par le biais d'une liste électorale commune, les délégué(e)s ont proposé à l'élection huit personnalités qualifiées, en l'occurrence quatre anciennes et quatre nouvelles.

En la personne de *Monsieur Philippe Thalmann,* professeur d'économie à l'EPF de Lausanne, l'ACC a pu présenter un candidat ayant toutes les qualifications requises, parfaitement bilingue de surcroît. Grâce à lui, notre association continue d'être représentée de manière compétente au sein de la Commission de la caisse.

2.2.5 Nouveau responsable de la gestion de la fortune

PUBLICA a élu au 1er juillet 2013 M. Stefan Beiner en qualité de responsable de l'Asset Management. Suppléant jusqu'ici, il a pris la succession de Mme Susanne Haury, qui a assumé cette fonction pendant de nombreuses années. Elle a quitté PUBLICA le 30 juin 2013.

2.3 PUBLICA. Assemblée des délégué(e)s

L'Assemblée des délégué(e)s PUBLICA compte 80 membres en tout. 61 sièges reviennent à la circonscription Confédération et 15 à celle du Domaine des EPF.

L'ACC envoie cinq délégués dans le cadre de la circonscription Confédération. M. Daniel Bürki, officier au Corps des gardes-frontière, s'est retiré parce qu'il occupe désormais un poste à l'extérieur de l'administration fédérale. M. Angelo Rabiolo, OFSP/DFI, l'a remplacé.

L'ACC envoie 9 délégués dans le cadre de la circonscription Domaine des EPF. Elle y est majoritaire. Après son élection au sein de la Commission de la caisse, M. le professeur Philippe Thalmann s'est retiré. Sa place de délégué devenue vacante est désormais occupée par M. Giovanni Salemme, lic.rer.publ., coordinateur de département, EPFZ.

2.4 Mesures salariales 2014

2.4.1 Mesures salariales 2014 de la Confédération: augmentation des salaires réels de 0,7 %

Les collaboratrices et collaborateurs de la Confédération ont reçu en 2014 une augmentation du salaire réel de 0,7 %. Etant donné le renchérissement annuel négatif, une compensation du renchérissement n'a pas été octroyée. Tel est le résultat des négociations du 12 novembre 2013 entre les associations/syndicats du personnel et la conseillère fédérale Eveline Widmer-Schlumpf. Le Conseil fédéral a souscrit à ce résultat en date du 29 novembre.

La cheffe du DFF n'est pas entrée en matière sur d'autres revendications des associations et syndicats du personnel telles qu'une allocation unique pour les bénéficiaires de rentes.

Remarques de l'ACC

Malgré une situation de départ favorable, les employeurs se sont montrés partout très réticents. L'évolution salariale décidée par le Conseil fédéral pour 2014 peut être qualifiée de modeste.

Une fois de plus, les rentières et rentiers de la Confédération sont repartis les mains vides de la table des négociations en ce qui concerne l'allocation de renchérissement et cela pour la dixième fois depuis 2005. Le thème du retard pris par les rentes quant à la compensation du renchérissement (quelque 5 %) demeure sur la liste des affaires en suspens des partenaires sociaux.

2.4.2 Mesures salariales dans le domaine des EPF (voir chiffre 2.8)

2.5 Réformes dans l'administration et dans l'armée

Projet FUTURO de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

Le projet lancé en 2011, avait pour objectif d'améliorer l'organisation et l'engagement des ressources au sein de l'office. Le nouvel organigramme est entré en vigueur le 1er mars 2014.

Réorientation de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT)

L'office fédéral a passé au début du mois d'avril à une nouvelle organisation orientée sur les processus. En automne, un nouveau bâtiment administratif comptant 750 places de travail a pu être occupé à Zollikofen.

Réorganisation de l'Office fédéral des migrations (ODM)

La réorganisation de l'Office fédéral des migrations (ODM) s'est achevée le 1er septembre 2013. Il s'agit là de la troisième réorganisation de cet office depuis 2005. Les collaboratrices et collaborateurs ont pu participer de manière intensive à la modification de leur organisation: concept développement de l'organisation. Les associations et syndicats du personnel ont également été associés étroitement au projet.

Nouvel office fédéral à partir de 2014 : Office fédéral de la sécurité alimentaire et des affaires vétérinaires (OSAV)

Le nouvel office au sein du Département fédéral de l'intérieur (DFI) réunit l'Office vétérinaire fédéral (OVF) et la division Sécurité alimentaire de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

Réorientation de l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG)

Au cours de la session de printemps 2013, les Chambres fédérales ont placé la politique agraire sur une nouvelle base, en l'occurrence la politique agraire 2014 -2017. Dans ce contexte, l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG) s'est vu réorienté. La première étape de la réorganisation concernait les activités internationales. Au cours d'une deuxième étape et au 1er janvier 2014, l'ensemble de la structure de l'office fédéral a été réorientée.

Nouvelle organisation de la recherche agraire de la Confédération: Agroscope

La nouvelle organisation pour Agroscope est entrée en vigueur le 1er janvier 2014. Agroscope se compose désormais de quatre instituts disséminés en sept sites sur l'ensemble du territoire suisse, occupant quelque 1'000 collaboratrices et collaborateurs. En 2018, le site de Liebefeld-Berne sera transféré à Posieux FR.

Développement de l'armée

Le 26 juin 2013, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation sur la modification des bases légales liées au développement de l'armée: réforme de l'armée. L'effectif réglementaire de l'armée doit être abaissé à 100'000 militaires. Concernant avant tout les biens immobiliers, le personnel professionnel ainsi que l'équipement et l'armement, des coupes claires sont dès lors inévitables pour atteindre l'équilibre visé entre les prestations et les ressources. La mise en œuvre du projet débutera en 2017 et doit être achevée en 2020. Le rapport ne contient que de vagues déclarations afférentes aux répercussions du projet sur le personnel professionnel militaire et civil.

Nouveau concept de stationnement de l'armée

Selon le concept de stationnement approuvé par le Conseil fédéral en date du 26 novembre 2013, l'armée devra renoncer dorénavant à un tiers de son parc immobilier. Il s'agira de renoncer à un grand nombre d'installations souterraines classifiées dans toute la Suisse. Cette suppression fait l'objet d'un message séparé soumis au Parlement en parallèle à la modification de la loi sur l'armée.

En outre, l'armée renoncera aux bases aériennes de Sion, Buochs et Dübendorf. Il faut préciser que sur ces deux dernières, l'activité militaire a déjà été réduite (sleeping bases), et que Dübendorf sera partiellement maintenue en tant que base pour hélicoptères. Par ailleurs, l'armée renoncera également aux places d'armes de Fribourg, Genève, Moudon, Lyss et Saint-Maurice ainsi qu'aux cantonnements et places de tir du Glaubenberg, de Brigels et de Gluringen.

Le projet encore provisoire de concept de stationnement exerce une influence directe sur quelque *300 places de travail.* Comme la concrétisation de ce concept s'étendra sur plusieurs années, il est possible de tabler sur une réduction des postes par le biais des départs naturels. Quelques collaboratrices et collaborateurs seront appelés à se déplacer dans un autre lieu de travail, une fois la mise en œuvre terminée.

2.6 Réexamen des tâches de la Confédération

Le 19 décembre 2012, le Conseil fédéral avait adopté le message sur le programme de consolidation et de réexamen des tâches 2014 (CRT 2014). Les mesures d'économies découlant du programme allègent les finances fédérales de quelque 700 millions de francs par année.

En adoptant le message sur le CRT 2014, le Conseil fédéral donnait suite à un mandat du Parlement. En effet, ce dernier avait transmis au printemps 2012 une motion dans laquelle il chargeait le Conseil fédéral de poursuivre le réexamen des tâches.

Le projet contient 16 mandats d'économies donnés au Conseil fédéral qui devront être stipulés dans la Loi fédérale instituant des mesures destinées à améliorer les finances fédérales.

– *Tiraillements autour du programme d'économies entre les deux Conseils*

Après de longs tiraillements entre les deux Conseils, le Conseil national a certes décidé le 2 décembre d'entrer en matière sur le projet, tout en le renvoyant pourtant au Conseil fédéral. Ce dernier a été chargé d'élaborer de nouvelles variantes pour l'obtention des objectifs financiers.

La décision contradictoire de renvoi du Conseil national a passé la rampe grâce aux voix de l'UDC, du PS et des Verts. L'UDC exige du Conseil fédéral des réductions massives au chapitre des dépenses, soit une *suppression de 1'600 jusqu'à 2'000 places de travail* dans l'administration fédérale. Les sociaux démocrates et les Verts veulent davantage de recettes.

Le Conseil fédéral devra maintenant prendre d'autres mesures afin de garantir le maintien du frein aux dépenses dans les budgets des années 2015 et 2016.

– *Le personnel de la Confédération et l'administration fédérale en tant que nouveaux objectifs d'économies*

Au lieu d'entrer en matière sur les 16 propositions du Conseil fédéral dans le cadre du CRT, une nouvelle alliance, formée de l'UDC, du PLR et des Verts libéraux, a utilisé spontanément la possibilité de prendre dans le collimateur le personnel de la Confédération et l'administration fédérale lors du traitement du budget 2014. Cette alliance a proposé de réduire les charges de personnel de 50 millions de francs et les charges de biens et services et les charges d'exploitation de l'administration fédérale de 150 millions de francs.

Une fois de plus, le conseiller national Christoph Blocher (UDC/ZH) a prétendu que l'on pourrait supprimer 30 % des postes dans l'administration de la Confédération, sans devoir réduire les tâches pour autant.
Après un pénible combat, la réduction des charges de personnel a pu être écartée.

Par contre, la réduction de 150 millions de francs dans les charges de biens et services et dans les charges d'exploitation de l'administration fédérale a passé la rampe.

– *Le personnel de la Confédération reste dans le collimateur des politiciens es économies*

En automne 2013, la Commission des finances du Conseil des Etats avait demandé à l'Office fédéral du personnel (OFPER) un rapport sur l'évolution dans le domaine du personnel. Il en ressort que les charges de personnel vont augmenter de quelque 1,1 milliard de francs entre 2007 et 2017, ce qui correspond à un taux de croissance annuel de 2,3 %.

Entre 2007 et 2012, *l'effectif des postes de l'administration fédérale* a passé de 32'105 à 33'309 postes (postes à plein temps). Pour nombre de parlementaires, cela équivaut à une énorme croissance.

Fréquemment, le *système salarial de la Confédération* a aussi fait l'objet de critiques. Ainsi, la promotion salariale individuelle pour des employé(e)s fournissant des prestations des échelons d'évaluation 2 à 4 a été qualifiée «d'automatique» ou de «garantie».

Face à des prestations de l'échelon d'évaluation 2 – «atteint dans une large mesure les objectifs» –, le salaire des employé(e)s est augmenté chaque année de 1 à 2 %, jusqu'au moment où le montant maximum de la classe de traitement est atteint. Cette réglementation, valable depuis le 1er juillet 2013, a été perçue comme suit par ceux qui la critiquent: on peut obtenir davantage de salaire à la Confédération, en cas de faible prestation également.

Il faut partir du principe que ces thèmes vont à nouveau être abordés au Parlement, dès le moment où il s'agira de développer de nouvelles mesures d'économies.

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 de suivi, conduit par la directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Sept séances ordinaires se sont déroulées en 2013. On y a traité avant tout les affaires spécifiques mentionnées aux chiffres 2.1 à 2.6 de ce rapport.

En outre, des informations ont été communiquées sur les activités de la conférence des chefs du personnel de l'administration fédérale:

- Concept afférent au management des générations, concept sur l'intégration professionnelle de handicapés, directives concernant la répartition des moyens pour l'intégration professionnelle, rapports sur les manifestations universitaires et les stages 2012, rapports sur la gestion de la santé au travail et Diversity Management
- Compte-rendu sur le Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF) et programme annuel 2014
- Exigences de base pour les cadres et modèle de compétences, élaboration de nouvelles cartes de compétence et transparents
- Information sur la sécurité au travail: mise sur pied d'une solution par groupes d'entreprises pour l'administration fédérale
- Universum Student Survey 2013: l'administration fédérale continue de faire partie des employeurs attractifs de la Suisse
- Modification des lignes directrices de l'OFPER relatives aux activités accessoires et aux charges publiques

- Nouveau concept de développement du personnel et des cadres dans le cadre de la stratégie du personnel 2011-2015.

2.8 Domaine des EPF

– Mesures salariales 2014 dans le Domaine des EPF

A l'occasion des négociations salariales du 20 novembre 2013, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation salariale de 0,5 % pour l'année 2014, après de dures négociations, marquées toutefois du sceau du fair-play, et l'assurance donnée par le Conseil des EPF de recourir à des mesures d'accompagnement pour compenser les répercussions négatives de la baisse du taux d'intérêt technique en 2015 auprès de la Caisse de pensions PUBLICA. Des négociations sur ces mesures se dérouleront au printemps 2014 déjà, avec les associations et syndicats du personnel. Ces mesures sont nécessaires, afin d'amortir les réductions du salaire net à cause des cotisations plus élevées à verser par les employé(e)s du domaine des EPF.

– Droit du personnel révisé pour le Domaine des EPF

Le 14 juin 2013, le Conseil fédéral a approuvé les modifications relatives au droit du personnel dans l'Ordonnance sur le domaine des EPF et celles du 6 mars 2013 concernant l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF). Ces modifications sont entrées en vigueur avec la version révisée de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) le 1er juillet 2013. Les modifications les plus importantes concernent la limitation (durée) des rapports de travail, la période d'essai, les délais de résiliation, les mesures de soutien en cas de résiliation sans faute de l'employé et la commission de recours interne des EPF.

3. Sections et ressorts

3.1 Section Zurich

Elections de renouvellement du comité

A l'occasion de l'assemblée générale du 14 novembre, tous les membres du comité en place se sont mis à disposition pour la période administrative 2013 - 2015. En outre, la place vacante de vice-président était à repourvoir et un nouveau membre à élire.

L'assemblée a confirmé dans leurs fonctions et par acclamations le comité actuel et le président. M. Giovanni Salemme a été élu en qualité de vice-président et le siège vacant au comité est désormais occupé par M. le professeur Adrian Biland.

Pour la période administrative 2013-2015, le comité est composé dès lors de la façon suivante :

– M. le professeur dr. sc. techn. Ulrich Weidmann (président), D-BAUG, EPF Zurich.
– M. Peter Michael Allenspach, physicien EPF, chef div. Logistique PSI.
– M. le professeur Adrian Biland, physicien, D-PHYS, EPF Zurich.
– M. Hugo Bretscher, lic.phil., secrétaire général EPF Zurich.
– M. Albert Fritschi, lic.oec.publ. (secrétaire).
– Mme Heidi Leutwyler, économiste d'entreprise diplômée HWV, cheffe de la division Finances/Controlling/Achats, EMPA.
– M. Giovanni Salemme (vice-président), lic.rer.publ., coordinateur du Département D-HEST, EPF Zurich.
– M. Ueli Stahel, phil. I.

Affaires importantes

A l'occasion de quatre séances ordinaires, le comité a traité les affaires courantes. Il faut mentionner particulièrement les négociations sur les mesures salariales 2014 avec le Conseil des EPF (voir le chiffre 2.8). Là, nos objectifs étaient: maintien du pouvoir d'achat des traitements face à des primes d'assurance en augmentation; maintien du pouvoir d'achat des rentes PUBLICA; renforcement de la relève et de la promotion des femmes ; évaluation et évolution du système de salaire à la prestation (NSS) avec l'élaboration d'incitations à la prestation non monétaires.

Le 13 décembre, le Conseil des EPF a communiqué qu'un service externe va être chargé de soumettre à une évaluation le nouveau système salarial (NSS) introduit depuis 2006 dans le Domaine des EPF. Ainsi et en particulier, les objectifs suivants doivent être poursuivis: mise en évidence de possibilités d'optimiser la systématique et les processus de concrétisation dans le cadre de l'application du nouveau système salarial; optimisation de la transparence du système.

L'année passée déjà, la section a élaboré le «*Document de position face au nouveau système salarial*», qui se fonde sur le document de base «Politique des cadres et rémunération axée sur la prestation dans le cadre du nouveau système salarial». Ce document –prise de position constituera notre fil conducteur pour l'évaluation du nouveau système salarial.

Manifestations 2013

La rencontre annuelle des membres nous a conduits le 25 juin auprès du Corps des gardes-frontière dans la Région II, Rafz. Les personnes de contact se sont rencon-

trées le 24 septembre à l'Institut de technique biomédicale de l'EPF et de l'Université de Zurich. Avant l'assemblée générale du 14 novembre à l'EPF Zurich, M. Stefan Mangold, chef wireless communications nous a présenté le Disney Research Zürich Labs.

Recrutement de membres 2013

Au cours de l'exercice, l'ACC Zurich a conçu son propre dépliant de recrutement. Le flyer, – pour la première fois en allemand et en anglais – avec la désignation pour l'ACC «*Association of Federal Executives, Scientific and Senior Staff*», s'adresse spécifiquement aux cadres de notre section, de l'EPF Zurich et des quatre Instituts de recherche PSI, EMPA, Eawag et WSL. Une répétition de la campagne+ de recrutement est prévue au printemps 2014.

A la fin de l'année 2013, l'effectif des membres de la section a de nouveau légèrement augmenté pour arriver à un total de 753 membres.

3.2 Section Cadres militaires de carrière

Environnement au travail des cadres militaires de carrière

Pour les cadres militaires de carrière, une nouvelle année pleine d'activités se termine. Etant donné les fortes sollicitations, l'ambiance au sein des cadres militaires de carrière est fortement marquée du sceau de la retenue. Les sous-effectifs en personnel militaire de carrière donnent du fil à retordre. Le manque de cadres militaires ne cesse de croître. Les contre-mesures prises jusqu'à aujourd'hui n'ont que peu ou pas d'effets. La situation n'est pas nouvelle. En effet, depuis des décennies, le DMF, aujourd'hui DDPS, a lutté contre ce manque de personnel militaire de carrière. Maintes décisions, prises lors d'un passé récent, ont plutôt aggravé qu'allégé la problématique. De bonnes idées de la base sont étouffées au départ, parce que la consultation intervient dans des délais trop courts. De bonnes solutions ne sont pas prises en compte avec pour justification que le temps manque.

Le degré d'acceptation de l'armée par le peuple et le Parlement est élevé. C'est réjouissant et les cadres militaires professionnels ont dû en prendre connaissance avec joie et satisfaction. En date du 22 septembre 2013, par 73,2 % des votants et tous les cantons, le peuple suisse a rejeté l'initiative populaire fédérale «*Oui à l'abrogation du service militaire obligatoire*» lancée par le Groupe pour une Suisse sans armée (GSsA). L'initiative voulait abolir l'obligation de servir en vigueur et transformer l'Armée suisse en une quelconque milice volontaire. En Autriche et après une votation comparable, un résultat de 59,7 % de non a été enregistré.

En ce qui concerne la structure future de l'armée, le Parlement a imposé son point de vue: 100'000 militaires et un budget de 5 milliards de francs par année. Un résultat réjouissant après un long chassé-croisé entre le Gouvernement du pays et le Parlement.

Notre armée remplit pleinement ses tâches. Reportons-nous là seulement au mois de janvier 2014 : en même temps, il s'agissait d'assumer les problèmes posés par le WEF, la conférence sur la Syrie et la visite d'Etat de la présidente de la Corée du Sud.

Affaires traitées par le comité en 2013/14

Au cours de la dernière année sous rapport, l'ensemble du comité a tenu quatre séances d'une demi-journée. En alternance avec ce dernier, le comité directeur s'est occupé des affaires à traiter. L'exercice s'est déroulé sans turbulences notoires. Nous avons attaché une grande importance à notre assemblée générale du 28 mars 2014 à Berne. Les orateurs invités furent:

– M. le brigadier Peter Zahler, chef EM FA, sur l'acquisition du Gripen;
– M. le divisionnaire Hans-Peter Walser, chef de l'Etat-major de l'armée, sur le développement futur de l'armée WEA;
– Mme le brigadier Germaine Seewer, J1, sur des problèmes dans le domaine Personnel de l'armée.

Après 8 années, M. le div à d. Waldemar Eymann a remis la présidence de notre section à M. le div à d. Daniel Roubaty. Ce dernier a été élu par l'assemblée de la section et sera confirmé dans ses fonctions par l'assemblée annuelle des membres de l'ACC.

Perspectives

Le peuple va pouvoir voter sur l'achat de 22 avions de combat Gripen. Les adversaires ont mené à terme la collecte de signatures pour le référendum. La votation aura lieu le 18 mai de cette année. Le Gripen E se trouve être la solution correcte pour la Suisse. Il remplit les exigences militaires, est de conception moderne (meilleur radar, meilleurs missiles). Il induit les frais d'acquisition et d'exploitation les plus bas (par exemple, le nombre de mécaniciens).

Le Gripen a le meilleur rapport coûts-avantages et permet un développement ultérieur des autres parties de l'armée. Il est ainsi littéralement conçu pour la Suisse. Grâce à l'acquisition du Gripen, notre espace aérien sera protégé à l'avenir également par une capacité de durabilité adéquate.

En conclusion, le président remercie son comité pour le travail fourni ainsi que l'ensemble des membres pour leur appui. Dans nos remerciements, nous asso-

cions aussi la bonne collaboration du comité central de l'ACC, avec à sa tête le président, M. Peter Büttiker, pour le domaine d'activités de nos cadres militaires de carrière. Le président sortant souhaite beaucoup de succès au nouveau président, M. le div à d. Daniel Roubaty.

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

Remerciements

En préambule, nous aimerions exprimer notre gratitude à toutes celles et à tous ceux qui ont soutenu notre organisation de toutes les manières envisageables et contribué à ce que l'on ait prêté une oreille attentive à nos desiderata. A cette place, un merci tout particulier s'adresse à l'ACC qui nous a conseillés au premier chef dans toutes les questions d'ordre juridique. La bonne collaboration a généré des résultats positifs pour les instructrices et les instructeurs.

Nous remercions en outre M. Christoph Scherz, président démissionnaire, qui a conduit les affaires depuis 2003. A l'occasion de l'assemblée générale du 7 mai 2013, le comité s'est nouvellement constitué et gère depuis lors les affaires de notre organisation sous la houlette de son nouveau président, M. Simon Schweizer.

25 années de l'AIOFPP

Le 4 décembre, quelque 40 actifs, anciens et invités ont fêté les 25 années d'existence de notre association. Au lieu de sa fondation, en l'occurrence au Centre fédéral d'instruction de Schwarzenburg, on a vécu une rétrospective au cours de laquelle les anciens présidents, MM. Urs Hösli, Daniel Rebetez et Christoph Scherz se sont livrés à quelques réminiscences du meilleur aloi. A l'occasion de ce jubilé, on a pu apprécier également les salutations de la direction de l'OFPP et de l'ACC.

Affaires en cours et activités

L'année 2013 a été marquée avant par tout par la décision de l'office fédéral de *transférer le Domaine d'activité instruction de Berne à Schwarzenburg avec effet au 1er janvier 2017.* Cela signifie un nouveau lieu de travail, soit Schwarzenburg, pour quelque 40 instructrices et instructeurs. Cette réorientation a donné et donne encore lieu à beaucoup de discussions. Il appartient dès lors au comité de négocier des conditions cadres les plus optimales possibles pour les membres de l'association. Ainsi, un plan social temporaire va entrer en vigueur pour les personnes concernées. La direction et les instances dirigeantes du Domaine d'activité sont disposées à réaliser de bonnes solutions au nouveau lieu de travail pour les collaboratrices et les

collaborateurs. Dans ce contexte, le comité mène des entretiens réguliers avec les instances responsables, afin de faire valoir les desiderata des membres.

Les manifestations/séances d'information sur la place de Berne doivent être poursuivies comme jusqu'ici. Au cours de l'exercice, on a pu mettre sur pied une manifestation en collaboration avec l'Institut médico-légal de la police de la Ville de Zurich. Trois autres manifestations sont prévues durant l'année 2014.

Perspectives

L'année 2014 sera aussi entièrement placée sous le signe du déménagement à Schwarzenburg et des défis qu'il implique. Le comité AIOFPP est persuadé que toutes les forces vont converger pour parvenir à une bonne réussite.

3.4 Section Officiers des gardes-frontière

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

Assemblée générale 2013

L'assemblée générale de la section s'est déroulée le 4 octobre 2013 à Weinfelden TG. Malheureusement, l'affluence ne fut pas très grande. Nous espérons dès lors que l'assemblée de l'année prochaine sera à nouveau marquée par une plus forte participation de nos membres. L'orateur fut le responsable des minoteries. Après le repas de midi, une visite intéressante de ces dernières avait été organisée. Notons que ces minoteries sont parmi les plus modernes du monde.

Nouveaux membres

Les officiers nouvellement élus peuvent être recrutés comme membres. Dès lors, nous comptons aujourd'hui dans l'association des officiers des gardes-frontière 43 membres actifs et 16 passifs.

Préretraite

La préretraite a été nouvellement réglée et de manière définitive au mois de juillet 2013. Toutefois, elle nous donne toujours du travail. En effet, divers détails n'ont pas encore pu être réglés concrètement, respectivement quelques modifications sont encore nécessaires dans l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Les discussions avec le chef du Cgfr et le Directeur général des douanes sont en cours. Nous espérons dès lors qu'une solution pourra être trouvée d'ici le milieu de l'année.

Consultations

Tout au long de l'année, nous avons reçu des informations sur diverses affaires de personnel. Nous avons pu nous prononcer à leur sujet. On a tenu compte de nos avis au stade de la prise de décisions.

Relations avec la direction et le chef du Corps des gardes-frontière

Les relations avec les décideurs de notre administration sont bonnes. Nous nous rendons bien compte du fait que nous disposons d'un accès privilégié vers eux. Nous continuerons à nous engager pour que cela perdure et pour que les relations restent marquées du sceau de la confiance et du respect mutuel.

Finances

Cette année également, nous avons pu présenter des comptes équilibrés. Les finances de la section sont saines.

3.5 Section EPFL

Organisation et fonctions, position dans l'Ecole et croissance

Le comité est composé des personnes suivantes en 2013: Consuelo Antille (présidente), administratrice de la faculté ENAC; Stephan Morgenthaler (vice-président), professeur de mathématique; Ludger Weber, 1er assistant au laboratoire de métallurgie métallique; Robert Dalang, professeur de mathématique; Jérome Chenal, architecte et urbaniste; Boris Beaude, géographe.

La présidente se trouve être également vice présidente de l'Assemblée d'Ecole EPFL, membre de la commission de recours du CEPF et membre de l'assemblée des délégués PUBLICA. Dans le comité, Ludger Weber est également président de l'ACIDE (corps intermédiaire) et Robert Dalang est membre de l'organe paritaire pour PUBLICA. De plus, notre ancien président, Philippe Thalmann, a été élu membre de la Commission de la caisse PUBLICA et Xavier Llobet, ancien membre du comité, a été élu à l'organe paritaire de PUBLICA.

Ces diverses casquettes permettent à l'ACC d'être présente dans toutes les discussions importantes et de pouvoir intervenir activement dans plusieurs comités et commissions tels que le copil pour le sondage Atmos, et le copil pour l'audit OAQ/CTI qui démarré fin 2013 et se poursuit en 2014.

Avec la reconnaissance de l'APC comme partenaire social, suite à l'éviction de l'UP EPFL, l'ACC-epfl ne peut plus se targuer d'être le seul partenaire social officiel. On constate qu'il devient de plus en plus difficile d'attirer de nouveaux membres. Cela

est également dû à la politique des contrats à durée déterminée qui n'encourage pas l'engagement des gens dans les actions civiques.

La section poursuit sa croissance, puisqu'elle compte actuellement 115 membres, mais au prix de beaucoup d'efforts pour en attirer de nouveaux. La présidente a participé à cinq séances de présentation des associations de l'EPFL aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs de l'EPFL.

Activités en 2013

Le comité s'est réuni six fois durant l'année, en sus de l'Assemblée générale, et a participé à diverses consultations. La présidente de la section a participé aux séances du Comité central de l'ACC, trois à Berne et une à Zurich, et à deux séances de négociations salariales à Berne.

Le nouveau Vice président EPFL André Schneider, en charge des infrastructures et des ressources humaines, a été invité à rencontrer le comité en septembre. Certaines problématiques relatives aux RH lui ont d'emblée été soumises.

Assemblée générale du 12 mars 2013

L'ACC-epfl a réuni ses membres lors de l'assemblée générale, honorée par la présence d'Albert Fritschi du comité central. Cette année, et comme l'exige le règlement limitant la durée de mandat du comité, le président et les membres fondateurs ont dû être remplacés après cinq ans d'engagement pour la section. Ils ont été chaleureusement remerciés pour tous leurs efforts lors de la création de cette section et pour tout le travail accompli. Pour leur succéder, Mme Consuelo Antille, membre du comité en 2012, a été nommée présidente, et de nouveaux membres ont rejoint le comité existant : Professeur Robert Dalang, Dr. Jérôme Chenal et Dr. Boris Beaude.

Une conférence publique présentée par Jonathan Ledgard, journaliste spécialiste de l'Afrique pour The Economist, était ouverte à toute la communauté EPFL, suivie d'un apéritif offert par l'ACC.

3.6 Ressort seniors

Les nombreux feed-back positifs prouvent bien que les seniors ont vécu à nouveau une année variée et intéressante. Les membres qui ont soutenu la mise sur pied du programme nous ont permis de glaner des informations de valeur sur diverses organisations. Je tiens ici à les remercier très cordialement pour leur collaboration.

10 manifestations ont été proposées, portant sur divers thèmes. Etant donné la forte demande et concrètement, 24 manifestations/visites en tout purent être mises sur pied. Au total, 780 seniors y ont pris part.

Les manifestations/visites suivantes ont eu lieu:

Février: *Palais fédéral, Berne*
1 visite / 50 personnes
Dr. phil. Jürg Stüssi, membre actif

Février/mars: *Collection Oskar Reinhart, Winterthour*
2 visites / 50 personnes
Dr. phil. Willi Treichler, membre senior

Mars : *Stadler Rail, Bussnang*
1 visite / 80 personnes
Robert Bosshart, membre senior

Mars/avril/mai : *NLFA, montage de la technique ferroviaire, Erstfeld*
4 visites / 100 personnes
Bruno Bommeli, membre senior

Mai/juin/juillet : *Musée de l'Armée, Berthoud et Thoune*
3 visites / 40 personnes
Divisionnaire à d Paul Müller, membre senior

Mai/juillet : *Salines, Schweizerhalle et Riburg*
2 visites / 90 personnes
Albert Fritschi, membre senior et membre CD ACC

Juin/juillet/août/octobre : *Skyguide, Dübendorf*
4 visites / 100 personnes
Daniel Ruhier, membre senior

Septembre/octobre : *focusTerra, EPFZ*
5 visites / 120 personnes
Albert Fritschi, membre senior et membre CD ACC

Octobre : *ONU, Genève*
1 visite / 90 personnes
Ambassadeur Alexandre Fasel

Novembre/décembre : *Musée des automates à musique, Seewen SO*
2 visites / 60 personnes
Dr. Christoph E. Hänggi, directeur du Musée des automates à musique, membre actif.

4. Assemblée des membres, comité central et administration

4.1 Assemblée des membres 2013 de l'ACC

La 64ème assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est déroulée le 15 mai 2013 à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Le président central, M. Peter Büttiker, a pu souhaiter une cordiale bienvenue à 82 membres et invités. Il adressa un salut tout particulier à l'orateur du jour, Monsieur Dieter Stohler, directeur de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, qui tint un exposé sur des questions importantes d'actualité de la Caisse de pensions de la Confédération.

Le rapport de gestion 2012 fut approuvé à l'unanimité par l'assemblée des membres.

Le caissier central, M. Richard Zollinger, commenta les comptes annuels 2012 qui bouclent avec un excédent de Fr. 22'667.– Après la présentation du rapport des réviseurs des comptes, les comptes annuels 2012 ont été approuvés. Le budget 2013 prévoyait Fr. 302'000.– aux recettes et des dépenses de l'ordre de Fr. 311'200.– Il fut approuvé sans discussion.

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

M. Philippe Thalmann, élu au sein de la Commission de la caisse PUBLICA, a remis ses charges de président (président pour la fondation) de la section EPFL et de membre du comité central. Mme Hildegard Weber a annoncé son retrait du comité de la section AIOFPP et du comité central. M. l'ambassadeur Michael Winzap, représentant du DFAE, a été nommé durant l'exercice en qualité d'ambassadeur en Jordanie.

Le président a remercié les démissionnaires pour les services rendus.

A leur place, les personnes suivantes ont été élues au sein du comité central:

Consuelo Antille, présidente de la section EPFL
Rose Eveline Maradan El Bana, AIOFPP
Reto Dürler, dr. juriste, DFAE.

Après l'approbation du programme d'activité 2013, le président central a pu clore à 1825 heures la partie statutaire de l'assemblée des membres de l'ACC et convier les personnes présentes à prendre part à l'apéritif traditionnel.

4.2 Comité central, comité directeur et administration

A l'occasion de cinq séances, le comité directeur et les représentant(e)s des sections ont donné des informations au *comité central* 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 jusqu'ici, le *comité directeur* a tenu séance toutes les deux semaines pour le traitement des affaires courantes. Les membres du comité directeur ont en outre pris part à de nombreuses séances/manifestations, en qualité de partenaires en négociations ou pour y recevoir des informations. Comme auparavant, la liaison et le contact avec les sections ont été entretenus.

Dans les Communications de l'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 a atteint un record. Dans la plupart des cas, les raisons en sont des projets de restructuration dans l'organisation de l'administration fédérale, des évaluations des prestations, des modèles de temps de travail et des contrats de travail.

L'action de recrutement qui a démarré en été a obtenu un résultat remarquable. Jusqu'à la fin de l'année, 197 nouveaux membres ont pu être gagnés à notre cause. D'autres devraient suivre.

Comme au cours des années écoulées, M. Pierre Savary nous a épaulés en tant que traducteur en langue française des Communications ACC, de la documentation servant au recrutement ainsi que de mandats à court terme.

Effectif des membres:

Etat au 1er janvier 2013	3'869, dont 1'512 retraité(e)s
Etat à la fin 2013	3'852, dont 1'510 retraité(e)s.

5. Finances

Comptes annuels 2013 et budget 2014	**CA 2013**	**B 2014**
Recettes		
Cotisations des membres	218'430.00	215'000.00
Produits des prestations de services	121'992.10	110'000.00
Produit des intérêts	248.30	200.00
Total des recettes	*340'670.40*	*325'200.00*

Dépenses

Charges de personnel	120’302.05	122’000.00
Protection juridique	34’650.00	35’000.00
Assemblée des membres	9’381.00	9’500.00
Séances CD + CC	3’868.30	4’500.00
Section EPFL	3’888.30	3’500.00
Section Zurich	7’111.60	7’000.00
Seniors	14’142.25	14’000.00
Relations nationales	783.25	500.00
Relations internationales	1’854.40	2’000.00
Callcenter	551.40	1’500.00
Matériel de bureau, imprimés, copies	3’406.80	4’000.00
Local de bureau, appareils, mobilier	10’500.00	10’500.00
Frais de communication	1’263.60	1’200.00
Ports	18’242.25	16’500.00
Frais de comptabilité & révision	3’386.20	3’500.00
Recrutement	21’351.05	10’000.00
Communications ACC (frais d’impression)	55’654.35	56’000.00
Services aux membres	0.00	500.00
Frais de voyage	8’343.30	8’000.00
Frais de représentation, indemnités	58.54	200.00
Dépenses diverses	1’185.05	1’000.00
Impôts	283.35	300.00
Charge extraordinaire		
Total des dépenses	*320’207.04*	*311’200.00*

Actifs au 31 décembre 2013

PostFinance	52’336.45
Banque cantonale bernoise	118’528.24
Liquidités	170’864.69
Avoir impôt anticipé	77.10
Actifs transitoires	53’185.40
Créances	0.0
Total des actifs	224’127.19

Passifs au 31 décembre 2013

Créditeurs	27’115.85	
Passifs transitoires	2’100.00	
Report recettes année précédente	22’667.85	
Capital propre	151’780.13	
Total des passifs	203’663.83	
Excédent de recettes (budgétisés 9’000.00)	20’463.36	+ 14’000.00

6. Prestations de services

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

Caisse-maladie CPT

L’ACC a conclu un contrat collectif avec la CPT assurances SA (CPT). Quelque 3’700 affiliés 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.

Assurances auprès de la «Zurich» compagnie d’assurance

Avec succès, nous collaborons depuis plus de quinze ans avec la «Zurich» compagnie d’assurance («Zurich Connect»). 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 800 polices et, pour l’assurance ménage, bâtiments et responsabilité civile privée, à plus de 250 polices. Le nombre total de polices d’assurance est actuellement de plus de 1’100.

Nous conseillons 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 favorablement 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, protection juridique pour les voyages). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7, ou par courriel *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 donc une assurance couvrant les frais de procédure. La prime est incluse dans la cotisation de membre. Le Règlement du comité central du 21 février 2011 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 demander la protection juridique de l'ACC ne doivent pas mandater directement un avocat. Ils ne doivent également pas s'adresser directement à l'assurance protection juridique.

7. Recrutement

En 2013, nous avons organisé à nouveau une grande campagne de recrutement avec pour résultat l'adhésion de 220 nouveaux membres à notre association.

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

Les 10 et 11 octobre 2013, un membre du comité directeur de l'ACC a été délégué à la Journée spécialisée CESI de l'Académie Europe à Hambourg «Le secteur public: un employeur recherché pour une organisation durable? Les défis du recrutement et de l'attachement des collaboratrices et collaborateurs».

L'ACC en bref

But et activité

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

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

Domaine d'organisation

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

Structure, effectif des membres

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

Effectif des membres : quelque 4'000.

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

– Assurance protection juridique (droit du travail) pour tous les membres actifs de l'ACC.
– Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (adhésion ou transfert jusqu'à l'âge de 70 ans). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch.* Les nouveaux adhérents le reçoivent automatiquement avec les documents reçus lors de leur adhésion.
– Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la «Zürich», société d'assurance dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée.
  Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 0800 heures à 2000 heures.
– Assurances protection juridique dans le domaine privé auprès de AXA-ARAG à des conditions avantageuses. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.
– Cartes de crédit UBS VISA et MASTERCARD à des conditions préférentielles. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3000 Berne 7 ou par courriel sous *office@vkb-acc.ch*.
– Accès à des hypothèques à des conditions favorables dans toute la Suisse pour les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes de PUBLICA par le biais de money-net, la banque en ligne de la Banque cantonale bernoise *www.money-netch/publica*

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 70.–, retraités Fr. 35.–.

Annonce de mutations, commande de matériel de propagande/recrutement

– Les mutations (adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, départ, démission) doivent être communiquées s.v.p. à temps à l'office gérant de l'ACC (adresse en page 2).
  Démission de l'ACC: veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages qui leur sont liés (par exemple, CPT, Zurich Connect, etc.).
– La documentation pour le recrutement de nouveaux membres est envoyée directement par l'office gérant de l'ACC à l'adresse que vous avez indiquée.

Contacts avec l'ACC: voir page 4.

Zurich Connect numéraire ou autres valeurs pécuniaires à son domicile.

Quand les voleurs entrent par la fenêtre oscillo-battante

Dans l'assurance inventaire de ménage, la manière dont le dommage survient joue un rôle important. Mais si la couverture d'assurance adéquate existe, ce n'est pas si grave !

Comme c'est vite arrivé! Pressé le matin, on ne veut pas arriver en retard au travail, on oublie de fermer la fenêtre entrouverte de la salle de bain. Le soir, c'est la surprise: des voleurs en ont profité pour pénétrer dans le domicile et emporter les objets de valeur. Comme c'est rageant! Et ce qui est encore plus rageant, c'est que précisément dans ce cas, les valeurs pécuniaires ne sont pas assurées.

Des vols simples et des vols avec usage de la force

La plupart des assurances inventaire de ménage assurent à la fois les dommages par vol au domicile avec effraction par la force et ce qu'on désigne comme les «dommages par vol simple» après effraction, mais sans usage de la force. Les fenêtres mises en position inclinée sont des cibles appréciées des voleurs, celles-ci offrant peu de résistance et pouvant être ouvertes pour ainsi dire sans bruit. La

dextérité utilisée n'est pas assimilée à l'usage de la force au sens du contrat d'assurance. L'indemnisation de l'assurance dans de tels cas s'effectue alors dans les limites de la couverture pour vol simple. Cependant, dans ce cas, les valeurs pécuniaires ne sont pas assurées. En revanche, les bijoux sont la plupart du temps assurés pour un montant limité.

Il est donc recommandé de fermer fenêtres et portes, même en cas de courtes absences et, en règle générale, de conserver le moins possible de numéraire ou autres valeurs pécuniaires à son domicile.

Vérifier le montant de couverture

Et qu'en est-il de l'inventaire de ménage? Il est généralement assuré à sa valeur à neuf. Cela signifie qu'en cas de sinistre, le prix estimé sera celui du prix que vous devriez aujourd'hui payer pour l'acquisition d'un objet équivalent. Il est cependant utile de vérifier de temps à autre le montant de couverture: être trop couvert coûte cher, mais ne pas être suffisamment couvert peut l'être aussi !

Si l'inventaire du ménage est sous-assuré à 50% et si l'ordinateur portable d'une valeur de 2'000 francs est volé dans l'appartement, seule la moitié du prix de la valeur effective sera remboursée. Une somme d'assurance idoine évite bien des soucis en cas de sinistre et notamment les conséquences financières à supporter soi-même en cas de sous-assurance.
Un entretien avec votre expert en assurances ne manquera pas d'être utile.

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

ID: vkb-acc
Mot de passe: cadres

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