

Comité central 2006/2007

Comité directeur:

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

Assesseurs:

Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI
Pius Berni, DFF
Beat Jung, avocat, retraité, DFF
Paul Neuenschwander, DDPS
Jacob Gut, prof., dr. sc. techn., retraité, EPFZ
Waldemar Eymann, div. à d., retraité, DDPS
Hildegard Weber, DDPS
Markus Hubeli, DFF
Peter Glättli, ing. dipl. EPF, Swisscom
Alois Kissling, retraité, Swisscom
Ueli Linsi, lic.iur., CFF

Liaison avec les sections:

Zürich
Officiers de carrière
AIOFPC *)
OGF
CASC *)
CASC *)
ACTP *)

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

Affiliation à l'ACC

Cadres dirigeants et spécialisés actifs et retraités (dès la 18^{ème} classe de traitement de la Confédération ou d'un niveau équivalent) de l'administration générale de la Confédération, du domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF), des CFF, de la Poste, de Swisscom, de RUAG et de Nitrochimie SA Wimmis.

Contacts ACC

Adresse postale ACC, case postale, 3000 Berne 7

Internet www.vkb-acc.ch

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

Démissions de l'ACC :

Veillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages/rabais qui leur sont liés (par exemple, la CPT, Züritel, etc.).

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

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

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

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

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

Dans ce numéro

	Page
A la fin des années maigres	4
Loi sur le personnel de la Confédération	5
Caisse de pensions PUBLICA. Comptes annuels 2005	8
Caisse de pensions PUBLICA. Commission de la caisse PUBLICA. Révision de la Loi sur la caisse de pensions	9 10
Dispositions légales afférentes au personnel	13
Personnel militaire de carrière. Troisième voie de formation	14
DDPS: inspection auprès des attachés de défense	14
Réforme de l'administration fédérale 2005–2007	16
Réformes dans l'administration et l'armée	20
Réexamen des tâches de la Confédération	23
Domaine des EPF: réorganisation du FNP (WSL)	24
Le personnel de la Confédération dans le rapport annuel 2005 de la Délégation des finances	24
Assemblée des membres 2006 de l'ACC	25
Entreprises de la Confédération	27
Interventions parlementaires	31
L'ACC en bref	33
Zuritel: Une couverture optimale pour le mobilier et la responsabilité civile privée	35

A la fin des années maigres

L'économie suisse a connu une vigoureuse croissance au cours du premier semestre 2006. Les exportations de marchandises ont fortement augmenté, les entreprises investissent dans leurs installations et la consommation croît. Sur un large front, la relance économique s'est mise en place. Les prévisionnistes escomptent désormais pour 2006 une croissance de l'économie de 2 pour cent en termes réels. Le marché du travail se redresse également; le taux de chômage diminue.

Après une longue période de déficits, les finances fédérales se portent à nouveau mieux. Le compte d'État 2005 a bouclé avec un déficit de 100 millions de francs, alors que le budget prévoyait encore un déficit de 1,8 milliards de francs. Au lieu d'un déficit budgétisé de 600 millions de francs, on s'attend à retrouver les chiffres noirs pour l'année en cours. On pourrait même enregistrer pour l'année 2007 un excédent de 918 millions de francs. Les améliorations proviennent au premier chef de la diminution des dépenses; les mesures d'économies produisent leur effets. Si la conjoncture s'accroît, les recettes de la Confédération augmentent également.

Toutefois, les mesures d'économies sont poursuivies. Comme auparavant, la Confédération veut supprimer en tout 4'000 postes de travail jusqu'en 2010, dont 2'500 pour le seul Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Jusqu'à aujourd'hui, 1'300 de ces postes ont déjà été supprimés; jusqu'à la fin de l'année 2005, 26 licenciements ont été prononcés. Avant le changement de système auprès de la caisse de pensions de la Confédération Publica, on s'attend à plus de 2'000 retraites anticipées à la carte (années de naissance 1943 à 1948). Ces retraites apporteront une contribution significative aux objectifs de suppression.

Précédemment déjà, la Confédération a procédé à ses suppressions de postes par la mise à la retraite anticipée des collaboratrices et collaborateurs les plus âgés. Toutefois, l'âge moyen du personnel de la Confédération augmente continuellement pour être aujourd'hui de 43 ans. Apparemment et malgré des champs d'activité intéressants, la Confédération a de la peine à attirer à son service des collaboratrices et collaborateurs jeunes et bien formés. Si elle entend être un employeur modèle, il faut à nouveau davantage de fiabilité et de stabilité. Celui qui qualifie l'administration fédérale «d'atelier protégé» porte préjudice à son image et rend la recherche de personnel plus difficile. Le personnel de la Confédération attend du Conseil fédéral de la reconnaissance et de l'estime.

Au cours de ces cinq dernières années, la *politique salariale de la Confédération* s'est basée sur l'évolution du renchérissement, la situation financière de la Confédération et non pas sur le marché du travail. Depuis 2005, une indemnité unique non assurée a été versée au personnel fédéral en lieu et place de la compensa-

tion du renchérissement. Pour l'année 2006 et à cause des mesures d'économies, il n'y avait plus que 0,5 pour cent à disposition, ce qui se trouvait être largement en dessous du renchérissement intervenu en 2005 (= 1 %). Pour ces deux dernières années, les rentières et rentiers de la Confédération se sont retrouvés les mains vides, car le Parlement avait supprimé avec effet au 1^{er} janvier 2005 la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes.

En 2005, 2'550 personnes en tout ont quitté le service de la Confédération, ce qui représente un taux de fluctuation de 7,1 pour cent (6,0 % en 2004). Le fait que le taux de fluctuation est particulièrement élevé chez les collaboratrices et collaborateurs les plus jeunes avant tout ne laisse pas d'inquiéter. Pour les personnes terminant leurs études auprès des écoles supérieures, la Confédération a perdu de son attractivité. L'étude de salaire comparative de décembre 2005 a démontré que l'écart salarial se creuse entre la Confédération et l'économie privée, à partir des cadres moyens surtout. C'est précisément dans ce secteur que la Confédération devrait désormais se profiler plus fortement. Là, elle ne saurait se permettre d'être mise à l'écart.

Des conditions qui se modifient postulent une réorientation de la politique du personnel de la Confédération. Une poursuite des mesures prises jusqu'ici ne suffit plus pour qu'elle demeure concurrentielle sur le marché du travail. En matière de salaires également et dans la perspective de l'année 2007, le moment est venu pour que quelque chose bouge enfin à la Confédération.

Loi sur le personnel de la Confédération: prise de congé d'une loi-cadre?

Déclarations tirées du message du Conseil fédéral afférent à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Selon le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1999 et par rapport à la Loi sur le statut des fonctionnaires (StF), la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) prévoit une souplesse accrue des conditions d'engagement. Cette souplesse doit permettre à l'administration et aux entreprises fédérales de réagir face à l'évolution de l'environnement. La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est un acte législatif concis qui accorde à tous les employeurs de la Confédération (administration générale, tribunaux, la Poste, les CFF, etc.) la marge de manœuvre nécessaire. La LPers veut offrir *un ensemble de normes communes à la*

totalité du personnel fédéral et éviter ainsi une atomisation du droit du travail à la Confédération.

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

De ce fait, la Loi sur le personnel de la Confédération contribue dans une large mesure à la capacité future des divers employeurs fédéraux de répondre aux attentes élevées des citoyennes et citoyens de ce pays en matière de service public.

Prise de congé silencieuse et furtive de la loi-cadre?

A l'heure actuelle, plus de 100'000 collaboratrices et collaborateurs de l'administration générale de la Confédération, de la Poste et des CFF sont soumis au cadre légal commun constitué par la Loi sur le personnel de la Confédération. Dans l'ordonnance-cadre afférente à la loi, le Conseil fédéral a réglé les standards minimaux importants pour l'exercice d'une activité à la Confédération, valables pour tous les employeurs. La Poste et les CFF ont signé des conventions collectives de travail (CCT) avec les associations du personnel. Les CFF sont soumis depuis le 1^{er} janvier 2001 à la Loi sur le personnel de la Confédération. Cette loi est applicable également à l'administration de la Confédération, au domaine des Ecoles polytechniques fédérales (EPF) et à la Poste depuis le 1^{er} janvier 2002.

De leur côté, les entreprises Swisscom, RUAG et Nitrochimie Wimmis ainsi que l'Institut de la propriété intellectuelle et l'Institut suisse des produits thérapeutiques Swissmedic ne sont pas soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération.

Ces derniers temps, les signes que la loi-cadre est toujours davantage contournée et même sapée par le Conseil fédéral se multiplient. Les tâches de surveillance comptent au nombre des tâches classiques et souveraines de l'État. Cependant, le 1^{er} février 2006, le Conseil fédéral a décidé que *le personnel de la nouvelle Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (AUFIN) sera engagé selon le droit privé*. D'après le message, les rapports de service doivent être soumis au Code des obligations. Cette manière de procéder a entre autres pour conséquence que les conflits de droit du travail seront jugés par un tribunal civil. L'écart pris par rapport à la Loi sur le personnel de la Confédération est justifié dans le

commentaire sur l'article 13 du projet par une phrase d'une demi-ligne à peine: «Afin de disposer de davantage de souplesse». Les associations du personnel de la Confédération n'ont pas été entendues avant cette décision de principe. Ajoutons encore que le message a été préparé par le Département fédéral des finances (DFF), département auquel l'Office fédéral du personnel (OPPER) est subordonné.

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

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

Remarques de l'ACC

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002 pour l'administration de la Confédération. Quatre années après, ses répercussions n'ont toujours pas été étudiées et évaluées jusqu'à ce jour. Il est pourtant clair que *les décisions du Conseil fédéral concernant le personnel de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (AUFIN) et de la Poste contredisent les déclarations contenues dans le message afférent à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)*. Étant donné qu'une justification pour cette nouvelle politique fait défaut, on se doit de parler d'une prise de congé silencieuse de la Loi sur le personnel de la Confédération en tant que loi-cadre. En outre, parce que les associations et syndicats du personnel n'ont pas été entendus en leur qualité de partenaires sociaux de la Confédération sur cette question de principe importante pour eux, cette prise de congé se déroule à la sauvette. Il est manifeste que le Conseil fédéral a oublié qu'en vertu de l'article 33 de la Loi sur le personnel de la Confédération, il est tenu de consulter les associations et syndicats du personnel, dès le moment où des dérogations à cette loi-cadre sont envisagées.

Pour quelles raisons veut-on abandonner le concept de la Loi sur le personnel de la Confédération en tant que loi-cadre? Quels sont les motifs autorisant le Conseil fédéral à renoncer à un engagement selon la Loi sur le personnel de la Confédération?

ration pour les employés des autorités de surveillance également ? Pourquoi aspire-t-on à une atomisation du droit du travail de la Confédération ? Il est nécessaire et urgent que les associations et syndicats du personnel de la Confédération puissent discuter bientôt toutes ces questions avec les instances responsables du Département fédéral des finances (DFF).

Caisse de pensions PUBLICA. Comptes annuels 2005

En 2005, la caisse de pensions de la Confédération PUBLICA a réalisé un rendement disponible du capital de l'ordre de 1766 millions de francs. Ce résultat correspond à une performance globale sur les placements de 9,9 pour cent. Les produits de la fortune ont été engagés par le Conseil fédéral et dans leur totalité pour la création de provisions et de réserves. PUBLICA affiche maintenant une somme du bilan de 32,8 milliards de francs et un taux de couverture de 107,6 pour cent.

La loi prévoit que la commission de la caisse PUBLICA doit approuver les comptes annuels. De par la loi, l'utilisation des produits de la fortune de PUBLICA est pour tant à régler par le Conseil fédéral. Dès lors, le rendement disponible du capital a été réparti comme suit: 300 millions pour des provisions pour garanties (changement vers la primauté des cotisations), 152 millions pour la provision afférente aux pertes sur retraites anticipées à la carte, 132 millions pour la provision de longévité, 95 millions pour la provision concernant la réserve mathématique des rentes AI de la CFP, 80 millions pour la provision afférente à l'abaissement du taux d'intérêt de l'effectif des personnes invalides (changement vers la primauté des cotisations), 24 millions pour la formation d'une provision pour des sinistres à régler et 981 millions pour l'augmentation des réserves de fluctuation de valeurs.

Informations tirées du rapport annuel 2005

Le nombre des assurés actifs dans le plan de base a diminué de 1'011 personnes et en compte désormais 42'943. Le nombre des bénéficiaires de rentes a lui augmenté de 469 personnes et en compte désormais 44'412.

La réserve mathématique des assurés actifs dans le plan de base se monte à 9,6 milliards de francs (plan complémentaire: 0,408 milliards), celle des rentiers à 17,9 milliards de francs. S'y ajoutent des provisions techniques de 2,0 milliards. La réserve de fluctuation de valeurs s'élève à 2,3 milliards de francs.

On a encaissé 697 millions de francs en tant que cotisations réglementaires (employeur/salariés). Des prestations réglementaires ont été versées pour un montant

de 1'734 millions. Le résultat net des placements sur la fortune se monte à 2'946 millions. Ces chiffres montrent la grande importance «du troisième cotisant».

Les pertes sur les retraites anticipées à la carte s'élevèrent à 65 millions de francs.

Le débiteur le plus important de PUBLICA se trouve être la Confédération qui amortit sa dette de 11,9 milliards de francs sur le découvert technique (dont 4,9 milliards de pertes sur les placements) par des acomptes mensuels de 200 millions de francs. En conséquence, PUBLICA a reçu en 2005 des paiements pour amortissements de l'ordre de 2,4 milliards. A la fin de l'année 2005, la créance de PUBLICA sur la Confédération s'élevait encore à 5,1 milliards. Sur cette créance, la Confédération bonifie un intérêt de 4 pour cent. Les versements d'intérêts sur cet avoir ont rapporté 251 millions de francs.

Commentaire de PUBLICA sur le rapport annuel 2005

Les placements de PUBLICA ont crû en 2005 pour atteindre une valeur de plus de 32,7 milliards de francs. Ils sont gérés selon une stratégie en matière de placements approuvée par le Conseil fédéral. Dès lors, PUBLICA place 68 pour cent en valeurs nominales: obligations en francs suisses, obligations en monnaies étrangères, avoirs auprès de la Confédération, hypothèques. 22 pour cent sont placés en actions suisses et étrangères et 10 pour cent en biens immobiliers.

Une performance de 9,85 pour cent constitue un résultat des placements que l'on peut qualifier de très bon, voire d'extraordinaire. Afin de pouvoir fournir les prestations réglementaires, PUBLICA doit réaliser une performance de 4,5 pour cent. Que se passe-t-il avec les excédents? Le résultat des placements 2005 n'a pas encore été suffisant pour atteindre les valeurs cibles des réserves. Ces valeurs sont définies dans le règlement concernant les provisions et les réserves approuvé le 25 mai 2005 par le Conseil fédéral. En conséquence, PUBLICA ne dispose pas encore de moyens financiers dont elle pourrait disposer librement en les répartissant, par exemple, en faveur des assurés.

Caisse de pensions PUBLICA. Commission de la caisse

La commission de la caisse PUBLICA est composée de manière paritaire de 16 membres représentant l'employeur et les salariés. Elle constitue l'organe de direction stratégique de PUBLICA et exerce la direction suprême, la surveillance et le contrôle de la gestion de PUBLICA. Sur proposition du Département fédéral des finances (DFF), le Conseil fédéral nomme huit personnes pour représenter l'employeur.

Le 24 mai, le Conseil fédéral a nommé en qualité de nouveaux membres de la Caisse de pensions PUBLICA Mme Ruth Meier, lic.oec., vice-directrice de l'Office fédéral de la statistique, et M. Juan F. Gut, lic.rer.publ., directeur a.i. de l'Office fédéral du personnel. Ils succèdent à Mme Mariette Bottinelli et à M. Josef Durrer. Le Conseil fédéral a pris connaissance de leur démission tout en les remerciant pour les services rendus.

Au sein de la commission de la caisse PUBLICA, les intérêts de l'Association des cadres de la Confédération sont représentés par M. Piero Cereghetti, dipl. sc. nat. EPFZ.

PUBLICA: Révision de la Loi sur la caisse de pensions

Délibérations de la Commission du Conseil national

La Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-N) appuie les propositions du Conseil fédéral qui ont pour effet, d'une part, une augmentation parfois sensible des cotisations et, d'autre part, des aggravations des prestations en matière de prévoyance professionnelle. Lors de sa séance du 27 avril 2006, la commission a terminé ses travaux et approuvé le projet par 13 voix contre 9.

La révision totale de la Loi sur la caisse fédérale de pensions consiste essentiellement à passer de la primauté des prestations actuelle à la primauté des cotisations et à prendre des mesures de consolidation qui amèneront donc pour certaines catégories d'assurés des augmentations de cotisations et des aggravations de prestations.

L'introduction de la primauté des cotisations n'était pas contestée. La personne qui prend sa retraite ne peut plus prétendre à un pourcentage donné (60%) de son dernier gain assuré, mais elle aura droit à un montant correspondant aux cotisations salariales et patronales payées pour elle, intérêts inclus.

Ce changement de système a pour conséquence que des *cotisations sensiblement plus élevées* doivent être payées pour les assurés plus âgés (à partir de 45 ans), afin que leurs droits aux prestations existants puissent être garantis lors d'une mise à la retraite à l'âge de 65 ans. Le projet du Conseil fédéral prévoit de ne pas faire supporter à la Caisse fédérale davantage de cotisations d'employeur qu'aujourd'hui. De ce fait, les cotisations personnelles des assurés plus âgés vont augmenter: plusieurs milliers de francs par année pour les cadres moyens.

Le changement de système a en outre pour conséquence qu'une *retraite anticipée* entraîne une aggravation sensible des prestations. Une personne, âgée par

exemple de 50 ans à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi et qui prend sa retraite à 62 ans après 40 années d'assurance sur la base du plan standard, recevra encore une rente de 53 pour cent du dernier gain assuré (60 % actuellement).

Pour le financement de la prévoyance professionnelle, il est primordial de pouvoir anticiper l'évolution future de l'économie afin de prévoir le revenu des placements des caisses de pensions. Sur la base d'une estimation prudente, le Conseil fédéral souhaite *réduire de 4 à 3,5 pour cent le taux d'intérêt technique* déterminant pour la réserve mathématique des assurés en activité. L'augmentation qui en découle pour la réserve mathématique amène également des cotisations plus élevées pour les assurés. Une proposition de la commission visant à inscrire dans la loi le taux d'intérêt technique actuel de 4 pour cent a été rejetée par 14 voix contre 9.

PUBLICA compte une forte proportion de rentiers: pour 50'000 assurés en activité, on trouve 43'000 bénéficiaires de rentes. Afin de réduire les risques financiers de PUBLICA, le Conseil fédéral propose la *création d'une caisse de rentiers fermée, avec garantie de la Confédération*. A son avis, la génération des actifs ne saurait participer au financement des droits des bénéficiaires de rentes. Ces derniers ont pu profiter d'un système de prévoyance dont les prestations n'ont jamais dû être financées entièrement, grâce à une garantie globale de la Confédération. Une telle garantie peut toutefois contraindre la Confédération à supporter une charge variant en fonction de l'évolution du marché des capitaux. Dans le meilleur des cas, la Confédération ne devrait rien payer; avec une probabilité de 50 pour cent, elle devrait injecter 600 millions de francs au maximum; le risque pour que cela coûte plus de 2,6 milliards de francs à la Confédération serait inférieur à 10 pour cent.

La commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-N) rejette par 12 voix contre 11 la création d'une caisse de rentiers fermée. Pour les effectifs de rentiers, elle propose que la Confédération finance, par le biais d'un versement unique à PUBLICA de 900 millions de francs, la réserve mathématique manquante due à la diminution du taux d'intérêt technique. Les risques supplémentaires doivent être supportés par PUBLICA elle-même, donc aussi par les assurés actifs. La commission refuse en effet majoritairement d'appliquer au personnel de la Confédération des mesures de sécurité allant plus loin que celles qui prévalent dans l'économie privée.

La création d'une caisse de rentiers fermée constituerait une nouveauté contraire au principe général en vigueur dans la prévoyance professionnelle, à savoir celui de la solidarité entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes. La majorité de la commission ne voudrait surtout pas créer un précédent pour les assainissements nécessaires de caisses de pensions publiques qui présentent parfois des insuffisances de couverture considérables, à l'instar de la caisse des CFF.

Une proposition de minorité, rejetée par la commission par 16 voix contre 9, voulait renvoyer le projet au Conseil fédéral, en le chargeant de biffer l'augmentation de l'âge de la retraite et de continuer à garantir la retraite progressive sans diminution des prestations. Si la diminution du taux d'intérêt technique s'avérait réellement nécessaire, le financement du complément de réserve mathématique qui en découle devrait intervenir d'une manière socialement supportable et sans charge excessive pour les assurés.

Délibérations du Conseil national des 8 et 9 juin 2006

Le Conseil national s'est occupé pendant plus de cinq heures de la révision de la Loi sur la caisse de pensions. Tout d'abord, la proposition de la conseillère nationale Christine Goll (PS/ZH) voulant renvoyer le projet au Conseil fédéral a donné lieu à beaucoup de discussions. Cette proposition a été rejetée finalement par 99 voix contre 60. Précisons d'emblée le fait que le Conseil national a largement suivi dans les délibérations de détail les propositions de sa commission préparatoire.

Le point de discussion le plus important fut sans conteste la question de savoir comment les risques de financement devaient être réglés pour PUBLICA, étant donné la proportion élevée de rentiers: 15 propositions de minorité sur 22 concernaient la création d'une caisse de rentiers fermée. A la faible majorité de 82 voix contre 73, le Conseil national se prononça pour la création d'une caisse de rentiers avec garantie de la Confédération.

A ce propos, le conseiller national Hermann Weyeneth (UDC/BE), déclara que la question de l'introduction d'une caisse de rentiers ne se posera jamais pour le groupe de l'Union démocratique du centre (UDC). Le groupe va rejeter maintenant l'ensemble du projet. De son côté, la conseillère nationale Hildegard Fässler (PS/SG) précisa que le groupe socialiste (PS) allait rejeter également le projet parce qu'il prévoit des aggravations conséquentes pour le personnel de la Confédération. Lors de la votation finale, le projet a été rejeté par 93 voix contre 66.

Remarques de l'ACC

La révision de la Loi sur la caisse de pensions intervient à un moment défavorable pour le personnel de la Confédération. En effet, les programmes d'allègement, la suppression des places de travail et la réforme de l'administration ont déstabilisé et démotivé les employés de la Confédération. Le projet de loi du 23 septembre 2005 entraîne encore d'autres aggravations: élévation de l'âge de la retraite, cotisations plus élevées et rentes plus faibles qu'aujourd'hui. Les cotisations plus élevées pour la caisse de pensions conduisent à une perte de salaire de 2 à 3 pour cent. La promesse faite par le Conseil fédéral en 2003 de procéder au

passage de la primauté des prestations à celle des cotisations sans démantèlement des prestations a été rompu.

La commission du Conseil national était au courant de ces faiblesses du projet: le 24 novembre 2005, les associations du personnel avaient eu en effet la possibilité de lui soumettre leurs desiderata. Toutefois, la majorité de la commission a suivi la ligne du Conseil fédéral. C'est uniquement pour la caisse de rentiers fermée avec garantie de la Confédération que la commission a préconisé une autre solution. Pour une durée de quelque 15 à 20 ans, le Conseil fédéral veut prendre à sa charge une garantie pour les prestations de la caisse de rentiers. Par le biais d'une mise de fonds unique de 900 millions de francs en faveur de PUBLICA, la commission veut augmenter immédiatement la réserve mathématique pour les rentiers. Les assurés actifs et les rentiers ne seront pas séparés. Des experts estiment que les deux variantes sont défendables.

Pour divers motifs, le Conseil national a rejeté maintenant la révision de la Loi sur la caisse de pensions et laissé un véritable tas de décombres derrière lui. Il appartient maintenant au Conseil des Etats d'élaborer une solution qui tienne la route au plan politique. Une seule chose est claire : le passage du système de prévoyance de la primauté des prestations à la primauté des cotisations va se trouver retardé dans le temps.

Dispositions légales afférentes au personnel

Lignes directrices relatives aux activités accessoires et aux charges publiques

L'Office fédéral du personnel (OFPER) a récapitulé et concrétisé dans des lignes directrices la pratique en matière d'autorisations pour les activités accessoires du personnel de la Confédération. Ces lignes directrices sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2006. L'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) prévoit à l'article 91 deux cas pour lesquels il faut requérir une autorisation pour l'exercice d'une activité accessoire ou d'une charge publique. Le premier cas concerne des activités rétribuées ou mobilisant l'employé dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations au profit de la Confédération. Le deuxième concerne des activités qui risquent de générer un conflit avec les intérêts du service. Dans ces deux cas, les employés de la Confédération sont tenus de requérir une autorisation auprès de leur supérieur direct. Comme activité accessoire, on trouve par exemple l'activité d'enseignement. La publication des lignes directrices se fonde sur une lettre de la commission de gestion du Conseil national du 14 décembre 2004 qui réclamait des précisions sur la pratique en matière d'autorisations.

Personnel militaire de carrière. Troisième voie de formation

Grâce à un nouveau concept à trois niveaux, les besoins futurs en officiers de carrière seront complétés et l'effectif maintenu, ce qui permettra de maîtriser la situation tendue sur le front de l'instruction. Le premier niveau est constitué par la filière de diplôme d'une année auprès de l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ). Cette filière est réservée aux officiers ayant terminé leur maturité auprès d'une école supérieure ou d'une école supérieure spécialisée. Le deuxième niveau se trouve être la filière Bachelor, d'une durée de trois ans. Les jeunes lieutenants ayant terminé leur maturité peuvent accomplir directement des études concurrentielles en optant pour la filière Bachelor de l'Académie militaire. Les lieutenants au bénéfice d'une maturité professionnelle sont soutenus afin qu'ils puissent accéder également à la filière Bachelor. Désormais, un troisième niveau a été introduit pour embrasser une carrière militaire professionnelle: de 2007 à 2010, les officiers ayant effectué un apprentissage professionnel auront la possibilité d'être instruits en tant qu'officiers de carrière.

DDPS: inspection auprès des attachés de défense

Les déclarations suivantes ressortent du rapport de la Commission de gestion du Conseil national du 23 mai 2006:

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la Confédération dispose d'attachés de défense à l'étranger. Ces derniers sont intégrés dans le réseau des représentations diplomatiques de la Suisse et représentent les intérêts de notre pays vis-à-vis de l'extérieur, dans les domaines de la politique de sécurité et des affaires militaires. La Suisse compte actuellement dans le monde 17 postes d'attachés de défense en résidence à Ankara, Belgrade, Berlin, Islamabad, Kiev, Le Caire, Londres, Madrid, Moscou, New Delhi, Paris, Pékin, Rome, Stockholm, Tokyo, Vienne et Washington. Le réseau des attachés de défense occasionne des dépenses annuelles de l'ordre de 10 millions de francs (2005).

Une inspection effectuée par la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) a permis de constater que la mission des attachés de défense était extrêmement étendue. Depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, on peut distinguer grosso modo deux catégories d'attachés de défense:

- les attachés dont la tâche ressort essentiellement au renseignement. Leur mission consiste à recueillir par tous les moyens licites des informations qui relèvent de la politique de sécurité, pour le compte des autorités politiques et du commandement de l'armée.

- les attachés dont la fonction est axée sur la coopération bilatérale entre l'armée suisse et les forces armées des pays dans lesquels ils sont accrédités. Cette coopération comprend l'échange d'informations, l'instruction technique, des exercices communs ainsi qu'une collaboration dans d'autres domaines, par exemple dans l'aide en cas de catastrophe ou dans la sécurité de l'espace aérien.

Si les fonctions exercées par les attachés sont relativement claires, la commission a eu plus de difficultés à apprécier la plus-value concrète de leur travail par rapport à d'autres sources d'information. Si la majeure partie des personnes entendues, au nombre desquelles le chef du DDPS et le chef de l'armée, ont relevé que le travail des attachés de défense était utile et largement apprécié, elles ont eu davantage de peine à indiquer en quoi le système était essentiel à l'exercice de leurs attributions.

Pour la commission, la nécessité du système des attachés de défense n'a pas été démontrée de manière convaincante par le DDPS; en particulier, il n'a pas été exposé en quoi ces attachés représentent un besoin pour la conduite de l'armée ou du pays. Ce ne sont certes pas les qualités des attachés de défense qui sont en cause – la plupart ayant été recrutés de manière rigoureuse –, mais l'utilisation qui est faite de leurs compétences et les missions qui leur sont dévolues.

Ce constat pose inmanquablement le problème de la manière avec laquelle les attachés de défense sont conduits. Actuellement, les compétences et responsabilités apparaissent extrêmement diluées. Elles sont partagées en effet entre plusieurs services, dont le chef des relations internationales, les chefs de mission diplomatique et le service de renseignement stratégique. Le système est lourd et confus; cela a pour effet que les attachés de défense sont peu intégrés dans les processus de décision et que des informations importantes ne parviennent pas toujours aux bons destinataires. La commission a pu constater que les attachés se trouvent souvent en situation d'autogestion, surtout dans les capitales éloignées. Faute d'un interlocuteur valable à la centrale qui se porte garant de l'entier du système, les attachés de défense se sentent parfois livrés à eux-mêmes, ce qui peut également créer des difficultés.

Avec 17 postes dans le monde, le réseau suisse est comparable à celui de pays de taille identique à la Suisse. Il se situe devant celui de la Finlande et de la Norvège, mais derrière la Belgique, les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal, la Suède et l'Espagne. Si l'on prend en considération le nombre de pays auprès desquels la Suisse a accrédité un attaché de défense, en résidence ou non, notre pays devance largement les Pays-Bas, l'Autriche, le Portugal, la Norvège, la Suède et la Finlande. On notera qu'un pays comme l'Irlande ne possède pas d'attachés de défense.

Pour la commission, le réseau actuel avec ses accréditations multiples ne correspond pas au poids que représente notre pays dans le domaine de la politique de sécurité. En outre, les moyens font largement défaut pour permettre une présence efficace et durable. En effet, comment est-il possible pour un attaché de défense en poste à Moscou de suivre parallèlement la situation en Russie, les événements au Kazakhstan, au Kirghizstan, en Ouzbékistan, au Tadjikistan et au Turkménistan?

La commission est d'avis qu'il conviendrait de recentrer le réseau sur ce qui est vraiment nécessaire, quitte à couvrir certains pays directement depuis la Suisse au moyen d'attachés de défense itinérants. Elle estime également essentiel d'améliorer les synergies entre les fonctions d'attachés de défense et les différents agents de la Confédération qui opèrent à l'étranger dans d'autres domaines liés à la sécurité (attachés de police, attachés pour les questions de migration, etc.).

Pour la commission, la politique de sécurité ne se conçoit plus en termes strictement militaires. L'éventail des défis dans ce domaine a en effet beaucoup évolué et dépasse la seule dimension militaire pour s'ouvrir à des problèmes tels que ceux posés par la migration, le terrorisme, la criminalité organisée, la traite d'êtres humains, la multiplication des conflits interétatiques, les menaces technologiques ou environnementales, l'amenuisement des ressources naturelles, etc.

Pour la CdG-N, le système des attachés de défense ne répond pas, sous sa forme actuelle, à l'ensemble des enjeux que la Suisse doit maîtriser en matière de politique de sécurité. C'est pourquoi = la commission recommande au Conseil fédéral de réexaminer le système actuel des attachés de défense sous l'angle des missions, de l'organisation, de l'efficacité, de l'opportunité et de l'utilité pour la Suisse en termes de sécurité au niveau international, puis de faire rapport sur la question. Il tiendra compte de tous les domaines de la politique de sécurité, présentera les activités et moyens en Suisse et à l'étranger, proposera une organisation appropriée et renforcera le profil professionnel.

Réforme de l'administration fédérale 2005-2007

Décisions préalables du Conseil fédéral du 3 mai 2006

Grâce à la réforme de l'administration, le Conseil fédéral vise à renforcer cette dernière en simplifiant les procédures, en structurant mieux les processus administratifs et en éliminant les doubles emplois. L'ensemble du projet est dirigé par le délégué à la réforme de l'administration, M. Ulrich Fässler (LU), ancien

conseiller d'État, et son équipe qui collabore étroitement avec la Conférence des secrétaires généraux. Le Conseil fédéral assume collégialement la responsabilité de la réforme. Composée du conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz (président), de la conseillère fédérale Micheline Calmy-Rey, du conseiller fédéral Christoph Blocher et de la chancelière de la Confédération Annemarie Huber-Hotz, une délégation du Conseil fédéral accompagne le projet sur le plan stratégique.

Le 3 mai 2006, le Conseil fédéral a pris connaissance de l'état d'avancement de la réforme de l'administration fédérale. Dans l'ensemble, les neuf projets transversaux progressent conformément aux prévisions. En outre, le Conseil fédéral a pris des décisions pour la suite des travaux concernant divers projets transversaux.

Vue d'ensemble sur le projets transversaux

Projets transversaux		
Projet	Chef du projet	Responsabilité
1 Optimisation de la conduite (conduite)	U. Fässler, Réf 05/07	CF Calmy-Rey
2 Optimisation du management RH, stratégie et processus en matière de personnel (RH 1, optimisation)	J. Gut, OFPER	CF Merz
3 Simplification et diminution de la densité réglementaire et législative en matière de personnel (RH2, densité réglementaire)	M. Sonder, Experte	CF Blocher
4 Élimination des doubles emplois (doubles emplois)	Ch. Schlapbach, Réf 05/07	CF Blocher
5 Simplification de l'organisation des achats (achats)	R. Graf, OFCL	CF Merz
6 Simplification des procédures et des documents (simplification)	M. Hanselmann, Réf 05/07	ChF Huber-Hotz
7 Examen formel en droit fédéral (droit fédéral)	H. Hürlimann, ChF	ChF Huber-Hotz
8 Concentration des bibliothèques et des services de documentation (bibliothèques)	O. Sigg, ChF	ChF Huber-Hotz
9 Examen des commissions extraparlimentaires (commissions extraparlimentaires)	Th. Sägesser, ChF	ChF Huber-Hotz

Constatations face aux projets transversaux

Selon les décisions du Conseil fédéral, le projet transversal concernant *l'optimisation de la conduite* doit permettre, dans une première phase, d'accroître la rentabilité. A cette fin, il s'agit d'optimiser les structures de conduite des départements, selon une approche uniforme. La délégation du Conseil fédéral a été chargée de réexaminer la question d'un nouveau modèle de conduite et de gestion, et de présenter une nouvelle proposition. Un essai pilote sera mené au DFAE à titre d'analyse de faisabilité.

Dans le cadre du projet portant sur *l'élimination des doubles emplois*, des projets partiels seront réalisés dans les domaines suivants: mesures relatives au droit du travail, relations extérieures, législation sur les produits chimiques, élaboration de la législation, sécurité des personnes, des informations et des objets, service des transports/mobilité, sécurité du trafic, ainsi que coopération économique et aide au développement.

Le Conseil fédéral a également décidé *d'élaguer le droit fédéral*. Ce projet permettra d'éliminer les dispositions superflues qui encombrant le dispositif réglementaire tout en compromettant la lisibilité, la clarté, l'intelligibilité et la cohérence. Le Conseil fédéral a en outre demandé d'améliorer la qualité de la législation future.

Selon les premières estimations, la gestion et la coordination des *activités des 45 bibliothèques* de l'administration fédérale dans la région de Berne sous la direction du DDPS (Bibliothèque militaire fédérale) entraîneront en cinq ans une réduction de 10 % des postes et de 20 % des frais de fonctionnement. A plus longue échéance, une réduction de 25 % des postes est attendue.

Il existe au total 230 *commissions extraparlimentaires* permanentes qui secondent l'administration fédérale pour l'accomplissement de ses tâches dans divers domaines. Sur la base d'une première analyse, le Conseil fédéral a décidé de réduire le nombre de commissions de 30 % (valeur indicative). La suppression des commissions superflues nécessitera de nombreuses modifications de lois.

Dans le cadre du projet concernant *la simplification des procédures et des documents*, un rapport comprenant des mesures au potentiel de simplification et d'optimisation élevé a été élaboré. Le Conseil fédéral prendra probablement cet été une décision sur la mise en œuvre des mesures concernant le Conseil fédéral et l'administration. Les propositions concernant le Parlement ont été transmises aux présidents des deux Conseils par le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, président de la délégation du Conseil fédéral. Le Parlement est invité là à prendre une série de mesures de simplifications.

Au cours de ces prochains mois, le Conseil fédéral se prononcera sur *d'autres propositions* ayant trait à la mise en vigueur des projets transversaux. Il est prévu que la réforme de l'administration s'achève à la fin de l'année 2007.

Les projets transversaux dans le domaine du personnel

Projet 2: stratégie et processus en matière de personnel

L'objectif du projet est la clarification des rôles et des responsabilités en matière de gestion du personnel aux échelons de la Confédération, des départements et des offices. Les tâches, les compétences et la responsabilité des services du personnel doivent être définis en fonction des processus. La responsabilité des départements, respectivement des offices, doit être renforcée le plus possible, les services centraux à l'échelon de la Confédération étant simplifiés. Le quotient RH (rapport entre le nombre de collaborateurs dans le domaine du personnel et le nombre total des collaborateurs) doit être examiné à tous les échelons, alors que les processus et déroulements doivent être optimisés.

Le groupe de projet dirigé par M. Juan Felix Gut, directeur de l'Office fédéral du personnel (OFPER), élabore actuellement un rapport qui proposera différentes solutions pour une organisation appropriée et des valeurs-cibles pour les quotients RH. Le rapport devrait être soumis au Conseil fédéral cet été pour décision.

Projet 3: simplification et diminution de la densité réglementaire et législative en matière de personnel

Dans le domaine du personnel, les procédures et les décisions doivent être simplifiées, l'efficacité accrue et la densité réglementaire réduite. En tant qu'employeur, la Confédération doit disposer de la souplesse nécessaire. Parallèlement, la sécurité juridique doit être garantie aux collaboratrices et collaborateurs.

Sous la conduite de Mme Marianne Sonder, conseillère externe, un groupe de travail élabore actuellement un rapport dégageant trois solutions possibles:

- simplifier les procédures au niveau des dispositions d'exécution;
- adapter de manière ciblée la Loi sur le personnel de la Confédération et simplifier le droit des procédures en la matière; recourir davantage aux dispositions du Code des obligations;
- remplacer la Loi sur le personnel de la Confédération par le Code des obligations.

Le rapport doit être soumis au Conseil fédéral cet été pour décision.

Réformes dans l'administration et l'armée

L'Office fédéral du personnel et l'Administration fédérale des contributions en tant qu'organisations de processus

En date du 1^{er} juillet 2006, l'Office fédéral du personnel (OFPER) sera transformé en une organisation de processus. Quatre domaines d'activité forment le cœur de l'organigramme. Les dénominations de ces domaines et les noms de leurs chefs sont les suivants: «Soutien», Markus Heuberger, remplaçant du directeur; «Bases et produits», Roberto Lombardi, vice-directeur; «Gestion et controlling du personnel», Thomas Schmutz; «Développement du personnel», Daniel Hirsbrunner.

La réorganisation des deux divisions principales de l'Administration fédérale des contributions (AFC), à savoir la division principale de l'impôt fédéral direct, de l'impôt anticipé et des droits de timbre, d'une part, et de la division principale de la taxe sur la valeur ajoutée, d'autre part, est terminée. Elle s'est effectuée en fonction du déroulement des travaux. Les principales caractéristiques de cette réorganisation sont une répartition du travail entre des équipes et une segmentation géographique en 12 zones. Désormais, tous les contribuables d'une zone géographique seront servis par une seule équipe. Des investissements importants dans l'informatique interviendront par étapes entre 2006 et 2009. Ainsi, l'augmentation constante du volume des travaux et la complexité croissante du droit fiscal pourront être maîtrisés sans devoir engager du personnel supplémentaire.

Extension du concept de la Gestion par Mandat de prestations et Enveloppe Budgétaire (GMEB)

En date du 24 mai, le Conseil fédéral a approuvé les mandats de prestations de 10 unités administratives. Ainsi, 23 unités administratives dépendront dès l'année prochaine d'une gestion par mandat de prestations et enveloppe budgétaire (GMEB). Cette gestion vise à orienter davantage l'action de l'Etat sur des prestations et résultats mesurables, à déléguer de manière appropriée les tâches et les responsabilités aux unités administratives et à améliorer enfin l'efficacité de la gestion administrative.

Les nouvelles unités administratives GMEB sont les suivantes: Centrale des voyages de la Confédération; Centre de services informatiques du DFAE; Centre de services informatiques du DFI; Centre de services informatiques du DFJP; Centre sciences et technologies d'armasuisse; Domaine des constructions d'armasuisse; Office fédéral de la protection de la population (DDPS); Office fédéral de l'informatique (DFF); Centre de services informatiques du DFE; Office fédéral des routes (DETEC).

Intégration de l'informatique du DFI au sein de l'Office fédéral de l'informatique

Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a décidé de confier dès le 1^{er} janvier 2007 à l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT) la tâche de lui fournir les prestations informatiques dont il a besoin. Les quelque 80 collaboratrices et collaborateurs de l'actuel Centre de services informatiques (CSI) du DFI seront intégrés dans l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT).

Dans le cadre de la réorganisation de l'informatique de la Confédération (NOVE IT), les activités liées à la fourniture de prestations dans le domaine des technologies de l'information et de la télécommunication au sein de la Confédération ont été centralisées au niveau des départements. La fourniture de prestations au DFF et celle de prestations interdépartementales en faveur de l'ensemble de l'administration fédérale ont été déléguées à l'OFIT. En 2003, un processus de concentration intervint: la fourniture de prestations du DETEC fut reprise. En février 2006, le DFJP a pris la décision de confier dès 2007 la gestion de sa bureautique à l'OFIT.

Nouveau modèle comptable pour l'administration fédérale

Le budget 2007 et le plan financier 2008 – 2010 soumis au Parlement seront établis pour la première fois selon les normes du nouveau modèle comptable (NMC). L'élément central de ce modèle réside dans la reprise de la structure des comptes telle qu'elle prévaut dans l'économie privée. Cette structure comprend le compte de résultats, le bilan, le compte de financement et l'annexe des comptes annuels. L'établissement du budget ainsi que la tenue et la présentation des comptes seront uniformisés et effectués selon des principes commerciaux.

Le nouveau modèle comptable a pour objectif d'allouer les ressources de manière plus efficace et d'accroître la marge de manœuvre des directions d'offices. Il est ainsi prévu de déléguer aux offices concernés la responsabilité de gérer les crédits et d'introduire une facturation interne des prestations. Dorénavant, l'acquisition de certaines prestations auprès d'autres unités administratives aura une incidence sur les crédits. Les unités administratives sont en outre obligées de tenir une comptabilité analytique, axée sur leurs besoins spécifiques.

Principe de la transparence pour l'administration fédérale

Le Conseil fédéral a décidé de fixer au 1^{er} juillet 2006 l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur la transparence de l'administration. Cette loi entraîne le passage du principe du maintien du secret à celui de la transparence dans les actes officiels. La loi s'applique à l'administration fédérale, aux services du Parlement ainsi qu'aux organismes qui assument des tâches publiques dans la mesure où ils ren-

dent des décisions (par exemple, la Suva). La Banque nationale suisse et la Commission fédérale des banques n'entrent en revanche pas dans le champ d'application de la loi.

A l'avenir, toute personne pourra exiger d'avoir accès à des documents officiels sans devoir justifier d'un intérêt particulier. Elle pourra consulter les documents sur place ou demander qu'on lui en adresse une copie. Le traitement de la demande sera en principe soumis à un émolument. L'accès à des documents officiels peut être limité ou refusé quand il s'agit de la protection d'intérêts publics ou privés prépondérants. Ce serait par exemple le cas pour des documents qui servent à la formation de l'opinion d'une autorité ou qui concernent la sûreté intérieure ou extérieure de la Suisse. Des secrets professionnels, d'affaires ou de fabrication ne doivent également pas être révélés par l'administration fédérale. Dans les cas litigieux, on a prévu une procédure de médiation et une procédure de recours.

Armée suisse: maintien de composantes militaires

Sur mandat du Conseil fédéral, le DDPS a examiné en détail l'avenir des deux composantes Forces terrestres et Forces aériennes par rapport aux processus et aussi dans la perspective de l'étape de développement 08/11. La recherche de potentiels d'économies était en toile de fond de ce mandat. La comparaison entre les avantages et les inconvénients d'un regroupement des Forces aériennes et des Forces terrestres a plaidé nettement en faveur de la solution actuelle. Le 17 mai 2006, le Conseil fédéral s'est rallié à cette appréciation de la situation. Le maintien de ces deux composantes signifie qu'elles restent des unités organisationnelles directement subordonnées au chef de l'armée, à l'instar de la formation supérieure des cadres de l'armée et de l'état-major de conduite de l'armée.

Révision de l'organisation de l'armée

Par son message du 1^{er} juin 2006, le Conseil fédéral propose au Parlement l'adaptation de l'organisation de l'armée selon l'étape de développement 2008/2011. Cette étape signifie un déplacement des priorités pour l'engagement de l'armée: les engagements de sûreté devront être développés au détriment des moyens attribués à la défense au sens propre du terme. En outre, les capacités destinées à la promotion de la paix devront être doublées. Dès lors, l'armée se verra réduite de 133 bataillons/groupes à 129. Le nombre des formations de chars, d'artillerie et de défense contre avions diminue. Par contre, celui des bataillons d'infanterie et des bataillons/groupes d'aide au commandement augmente. A partir du 1^{er} janvier 2008, le nombre des états-majors de brigade diminuera de neuf à huit.

Réexamen des tâches de la Confédération

Par le réexamen des tâches de l'État, le Conseil fédéral a pour but de poursuivre l'allégement du budget de la Confédération. Le 26 avril 2006 et dans le cadre de ce projet, le Conseil fédéral a fixé un objectif en matière de croissance pour le développement futur des tâches : le budget de la Confédération devra évoluer jusqu'en 2015 au même rythme que la croissance de l'économie. Ainsi et en tant que situation de départ, tous les groupes de tâches bénéficieront au moins de la compensation du renchérissement: la quote-part de l'État sera dès lors stabilisée. Étant donné que le financement des assurances sociales absorbera des montants croissants, cet objectif implique des économies de plusieurs milliards de francs (8,6 en l'occurrence).

Le 5 juillet 2006, le Conseil fédéral a défini les grandes lignes du réexamen des tâches de la Confédération. Entre 2008 et 2015, la croissance globale de 16 domaines d'activité ne devra pas excéder 3 pour cent, chaque domaine se voyant imposer un taux de croissance distinct. Grâce à l'octroi d'un taux de croissance de 4,5 pour cent, le domaine « Formation et recherche » se verra particulièrement encouragé. Un taux de 0,9 pour cent a été fixé pour le domaine d'activité « Domaines financier et institutionnel ». Les dépenses de personnel appartiennent entre autres à ce domaine d'activité. Les départements devront présenter d'ici au début du mois d'octobre 2006 les réformes et les suppressions de tâches prévues pour respecter ces objectifs. A la fin de l'année 2006, les stratégies d'abandon de tâches et de réformes doivent être concrétisées et réunies dans un plan d'action. Le réexamen des tâches se fonde sur un catalogue de 43 tâches concernant 18 domaines.

Remarques de l'ACC

Dans le cadre du réexamen des tâches de la Confédération, une question primordiale se pose: *assume-t-on vraiment les tâches correctes?* Ces éclaircissements doivent en principe être accueillis favorablement. Si l'on veut alléger le budget de la Confédération, il s'agit de discuter davantage les tâches de l'État et moins de structures et processus qui servent à l'accomplissement des tâches. Le Conseil fédéral fait avancer le projet par petites étapes. Il convient de signaler qu'il s'est distancé le 26 avril 2006 de son objectif initial, à savoir d'alléger le budget de la Confédération de 20 pour cent. On parle maintenant de 10 pour cent à peine ou de 8,6 milliards de francs. Mais, après deux programmes d'allégement, cet objectif est également placé très haut. Étant donné que sa réalisation nécessitera des modifications de la Constitution et de la loi, les décisions définitives ne devraient être prises qu'au cours de la législature à venir, c'est-à-dire de 2007 à 2011.

Domaine des EPF: réorganisation du FNP (WSL)

A la suite d'une réorganisation, une nouvelle structure organisationnelle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2006 auprès de l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage (FNP – WSL). Le FNP poursuit ses recherches sur les sites de Birmensdorf, Davos, Lausanne et Bellinzona. Davos reste le siège de la recherche sur la neige et les avalanches. En collaboration avec ses partenaires de la science, de la société et de l'économie, le FNP développe des stratégies qui permettront de répondre aux questions importantes d'ordre sociétal en matière d'écologie terrestre. Cela exige une coopération transdisciplinaire qui sera largement favorisée par la nouvelle structure.

Cinq nouveaux programmes transversaux, axés sur la mise en œuvre des résultats de la recherche, s'inscrivent à ce propos dans les activités du FNP. Pour atteindre un niveau de prestations scientifiques plus élevé, les thèmes de recherche ont été subdivisés en 15 unités. *La focalisation dans la recherche s'accompagne partiellement de nouvelles exigences concernant l'attribution des postes de travail.* Elle nécessite ainsi des changements au plan du personnel. La majeure partie des départs interviendra par le biais de fluctuations naturelles et de retraites anticipées. Néanmoins, une demi-douzaine de licenciements sont à prévoir. Ils seront prononcés au début de l'année 2007 au plus tôt. Mais, en revanche, d'autres postes seront créés dans les nouvelles unités de recherche.

Le personnel de la Confédération dans le rapport annuel 2005 de la Délégation des finances

Du rapport de la Délégation des finances des Chambres fédérales concernant la haute surveillance sur les finances de la Confédération en 2005, nous tirons les déclarations suivantes sur des questions de personnel:

Concept «Senior Consulting»

La Délégation des finances s'est occupée de plus près du concept de «Senior Consulting» dont la mise en œuvre ne figure encore que sur le papier alors que l'ordonnance correspondante existe depuis 2003 déjà. Malgré les bases mises en place, elle a constaté qu'il n'a pas été possible jusqu'à présent de motiver des cadres supérieurs quittant l'administration fédérale pour participer à cette unité d'organisation. Si la délégation estime que le but du concept est certes positif, elle émet cependant certains doutes quant à sa mise en œuvre qu'elle suivra d'ailleurs avec attention. La Délégation des finances s'intéressera au premier

chef à l'opportunité du concept, à l'indemnisation des consultants seniors et au lien avec les indemnités de départ.

Nomination d'officiers généraux dans le cadre de la réorganisation de l'armée

Dans le cadre de cette réorganisation, la Délégation des finances a été amenée à donner son avis sur six nominations et trois départs à la retraite anticipée. Au premier plan, il s'agissait d'évaluer, d'une part, les coûts induits pour la Confédération par les retraites anticipées et, d'autre part, la possibilité de continuer d'employer les officiers généraux qui quittent l'armée. Le chef du DDPS a informé la Délégation des finances sur le fait que les autres départements font preuve d'une très grande réticence lorsqu'il s'agit d'engager d'anciens officiers généraux. La délégation exige que l'on évite les onéreuses mises à la retraite anticipée. En outre et dans la mesure du possible, la Confédération doit continuer d'employer les personnes concernées. La Délégation des finances attend donc des autres départements qu'ils reprennent dans d'autres fonctions les personnes qui disposent des qualifications correspondantes.

Au plan du contenu, les discussions n'ont pas permis d'expliquer entièrement les différences entre les retraites anticipées selon l'article 33 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Ainsi, la Délégation des finances ne comprend pas, par exemple, pourquoi un brigadier peut partir à la retraite à 60 ans alors qu'un divisionnaire doit attendre 62 ans.

Le DDPS justifie les départs à la retraite anticipée et les âges différenciés de la pension par le fait qu'il s'agit d'une indemnisation en raison du travail supplémentaire fourni durant la vie active. La Délégation des finances est d'avis que les prestations doivent être indemnisées au moment où elles sont fournies, cela non seulement en ce qui concerne la rémunération, mais aussi les prestations pour le deuxième pilier.

La Délégation des finances attache de l'importance à ce que les questions fondamentales afférentes aux retraites anticipées soient réexaminées de manière plus approfondie dans le cadre de la révision totale de la Loi fédérale sur la caisse de pensions de la Confédération.

Assemblée des membres 2006 de l'ACC

La 57^{ème} assemblée ordinaire des membres de l'ACC s'est tenue le 2 mai 2006 à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Le président central, Monsieur Peter Büttiker, a pu souhaiter une cordiale bienvenue à 70 membres et invités. Il adressa un salut tout particulier à l'orateur du jour, *Monsieur Ulrich Fässler, délégué du Conseil fé-*

déral pour la réforme de l'administration. A l'aide de transparents, ce dernier s'exprima sur la réforme 05–07.

Point 1 de l'ordre du jour: rapport de gestion 2005

Le rapport de gestion remis aux membres dans la communication périodique no 4 a été approuvé à l'unanimité.

Point 2 de l'ordre du jour: comptes annuels 2005 et budget 2006

Le caissier central, Monsieur Erwin Steuri, commenta les comptes annuels 2005 qui bouclent avec un excédent de dépenses de Fr. 15'873.– De ce fait, la fortune de l'ACC diminue à Fr. 194'244.– Après lecture du rapport des réviseurs, les comptes annuels 2005 ont été approuvés.

Le budget 2006 prévoit Fr. 251'000.– aux recettes et Fr. 254'000.– aux dépenses, ce qui représente un excédent de dépenses de Fr. 3'000.– Le budget 2006 a été approuvé à l'unanimité.

Point 3 de l'ordre du jour: élections pour la période administrative 2006 - 2008

Le vice-président, Monsieur Martin Bolliger, communiqua que le président, Monsieur Peter Büttiker, se mettait à disposition pour la nouvelle période administrative. A l'unanimité, l'assemblée des membres a confirmé Monsieur Peter Büttiker dans sa fonction de président central pour deux ans. Les membres déjà en place du comité central et qui faisaient à nouveau acte de candidature ont été réélus in globo.

Messieurs Thomas Kolly (DFAE) et Bruno Häberli (cadres professionnels militaires) se sont retirés du comité central. Le président central les a remerciés pour leur engagement en faveur de l'ACC.

Comme nouveaux membres du comité central, l'assemblée a élu Monsieur le colonel divisionnaire Waldemar Eymann (cadres professionnels militaires) et Monsieur Paul Neuenschwander (DDPS).

Les deux réviseurs des comptes actuels, Messieurs Martin Beyeler (contrôle fédéral des finances) et Daniel Lehmann (DETEC) ont été réélus à l'unanimité pour deux ans.

Point 4 de l'ordre du jour: cotisation annuelle 2006

La proposition du comité central de maintenir les cotisations annuelles actuelles, à savoir Fr. 50.– pour les actifs et Fr. 25.– pour les retraités, a été approuvée à l'unanimité.

Point 5 de l'ordre du jour : programme d'activités 2006/2007

L'assemblée des membres a approuvé sans discussions le programme d'activités ci-après pour le prochain exercice:

1. Projets
 - 1.1 Politique des cadres
 - 1.2 Prévoyance professionnelle PUBLICA: révision Loi CFP/changement de primauté; OPRA
 - 1.3 Comparaison salariale Confédération – économie privée : conclusions du point de vue de l'ACC
 - 1.4 Réforme de l'administration fédérale – Réforme 05/07
 - 1.5 Domaine des EPF: restructurations
2. Missions permanentes
 - 2.1 Questions de portée générale afférentes à la Confédération
 - 2.2 Prestations de service
 - 2.3 Contacts au plan national
 - 2.4 Communication: communication périodique et Internet
 - 2.5 Recrutement des membres
 - 2.6 Agents de liaison ACC
 - 2.7 Contacts au plan international (CESI)

Point 6 de l'ordre du jour: divers

Personne n'a souhaité prendre la parole.

Avec ses remerciements à toutes les personnes présentes et l'invitation à prendre part à l'apéritif traditionnel, le président central, Monsieur Peter Büttiker, a clos la 57^{ème} assemblée des membres de l'ACC.

Entreprises de la Confédération

Bons résultats 2005 des caisses de pensions publiques

La *caisse de pensions comPlan* (Swisscom) a obtenu en 2005 un rendement annuel de 13,1 pour cent sur la fortune de prévoyance. Son taux de couverture a augmenté pour atteindre 109 pour cent.

En ce qui concerne la *caisse de pensions des CFF*, le rendement a été de 10,4 pour cent; le taux de couverture a augmenté de 83,4 à 86,8 pour cent. Le découvert technique se monte aujourd'hui encore à 1840 millions de francs. Les me-

sures d'assainissement doivent être poursuivies. Par le biais des comptes annuels 2005 de l'entreprise, les CFF ont procédé à des provisions pour 94 millions de francs (2004: 251 millions) pour leur caisse de pensions.

La *caisse de pensions Poste* a obtenu sur sa fortune un rendement de 10,7 pour cent et atteint un taux de couverture de 100,1 pour cent (94,5 l'année précédente). Provenant du bénéfice 2005 de son groupe se chiffrant à 811 millions de francs, la Poste a mis 350 millions de francs à disposition de la caisse de pensions en tant que réserve de cotisations de l'employeur.

La *caisse de pensions de la Confédération PUBLICA* a obtenu au cours de l'année écoulée un rendement sur les placements de 9,85 pour cent. Le taux de couverture atteint 107,6 pour cent.

Pas d'externalisation de PosteColis

Le 21 février 2006, le conseil d'administration de la Poste avait décidé de réunir au 1^{er} janvier 2007 toutes les prestations logistiques de la Poste au sein d'une nouvelle société, en l'occurrence PostLogistics SA. Cette externalisation concerne PosteColis (4'100 agent(e)s), ExpressPost SA et les prestations afférentes à la logistique des marchandises. Avec un chiffre d'affaires de 1,2 milliards de francs et quelque 5'500 collaboratrices et collaborateurs, PostLogistics SA aurait constitué la plus grande entreprise de logistique de Suisse active au plan national. Le personnel se serait vu soumis désormais à la convention collective de travail (CCT) applicable aux unités d'affaires externalisées et non plus à la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Dans ce cas et en particulier, la protection contre les licenciements selon l'article 12 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) serait supprimée.

Les associations et syndicats émettent des doutes sur la légitimité du transfert du personnel de PosteColis dans la nouvelle société. En conséquence, cette question a été examinée par l'Office fédéral de la justice (OFJ) dans le cadre d'une expertise. Ce dernier parvint à la conclusion que le transfert de PosteColis à PostLogistics SA n'était pas admissible en vertu de la législation en vigueur. Le 27 avril, la Poste a communiqué qu'elle renonçait à l'externalisation prévue de PosteColis.

Révision des bases légales de la Poste

Le 3 mai, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC) de préparer rapidement une révision des bases légales de la Poste. A ce propos, une procédure de consultation doit pouvoir être menée en 2007. Parmi les points centraux de la révision, on trouve la transformation de la Poste, aujourd'hui

établissement de droit public, en une société anonyme. Il s'agira également d'adapter les conditions cadres du droit du travail: le personnel de la Poste ne doit plus être soumis à la législation touchant le personnel de la Confédération, mais au Code des obligations.

Remarques de l'ACC

Selon l'article 15 de la Loi sur l'organisation de la Poste du 30 avril 1997, le personnel de la Poste est soumis à la législation pour le personnel de la Confédération. L'article 38 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) autorise la Poste à conclure dans son domaine des conventions collectives de travail (CCT) avec les associations du personnel. La convention collective de travail Poste est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002. Les associations du personnel se sont opposées avec succès à un contournement de la Loi sur le personnel de la Confédération par une externalisation de PosteColis. Et pourtant, six jours seulement après cette victoire d'étape des associations du personnel, le Conseil fédéral a donné suite au souhait de la Poste d'adapter ses bases légales. Une suppression de quelque 5'000 places de travail sera liée à la transformation en une société anonyme. La subordination au Code des obligations conduira au démantèlement du système actuel de protection contre les licenciements et à une adaptation du système salarial. Ces perspectives ne semblent guère être susceptibles d'encourager l'acceptation de la révision de la législation postale auprès du personnel !

En 1996, le Conseil fédéral avait rejeté la forme d'une société anonyme pour la Poste à cause de conditions cadres peu favorables au plan financier: la Poste a besoin de sécurités telles qu'un capital de dotation et une garantie de l'Etat. Sous la forme d'un établissement pour la Poste, l'importance du «Service public» se trouve soulignée.

Lutte autour d'une nouvelle convention collective de travail pour les CFF

Les CFF ont dénoncé le 31 mars les deux conventions collectives de travail (CCT) pour les CFF et CFF Cargo. Ainsi, les deux conventions collectives de travail et l'obligation de la paix du travail qui y est réglée viennent à échéance à la fin de l'année. L'entreprise a pour objectif de mettre en vigueur les nouvelles conventions à partir du 1^{er} janvier 2007. A la fin du mois de janvier déjà, les CFF avaient fait connaître à leurs partenaires sociaux leur intention de ne plus prolonger les conventions collectives existantes, mais de les renégocier. Les cadres des transports publics font également partie des partenaires sociaux. Les CFF veulent disposer de conditions de travail propres aux branches, afin de lutter à armes égales sur le marché. Il s'agit aussi entre autres d'une prolongation de la durée du travail à 41 heures. En Suisse, les CFF avaient été la première entreprise à introduire,

le 1^{er} juillet 2000, la semaine de 39 heures. En 2005, on mit en place la semaine de 40 heures.

L'année dernière, les négociations concernant les allocations et les indemnités avaient déjà échoué. Lors des négociations salariales pour 2006 également, on n'était parvenu à aucune entente parce que les associations du personnel refusèrent l'offre d'une augmentation de la masse salariale de 1,4 pour cent. A ce propos, le tribunal arbitral obligea les CFF à augmenter la masse salariale de 2 pour cent pour 2006 (43 millions de francs).

Groupe technologique RUAG

Le groupe technologique RUAG qui compte 5'640 collaboratrices et collaborateurs est issu des entreprises d'armement de la Confédération. Pour le moment, il reste à 100 pour cent en main de la Confédération. Une ouverture de l'actionnariat n'entre actuellement pas en discussions. De l'avis du conseiller fédéral Samuel Schmid, chef du DDPS, il s'agit d'abord de remanier la politique en matière d'armement et la stratégie en propre.

Pour deux de ses filiales, le groupe a convenu avec les partenaires sociaux une élévation limitée dans le temps de la durée du travail hebdomadaire de 40 à 42 heures, le salaire restant inchangé. Cet accord dure au maximum jusqu'à la fin de l'année 2007 et doit contribuer à garantir des places de travail auprès des filiales RUAG Components à Altdorf et RUAG Ammotec à Thoune.

Swisscom. Turbulences politiques

Le Conseil fédéral a décidé le 23 novembre 2005 d'interdire à Swisscom SA une participation dans une société étrangère de téléphonie fixe, en l'occurrence Eircom. Cette intervention conduisit au départ de M. Jens Alder, CEO du groupe Swisscom. Simultanément, le Conseil fédéral décida de faciliter la cession complète de la participation de la Confédération à Swisscom. Dans son message du 5 avril 2006, il proposait une modification correspondante de la Loi fédérale sur l'organisation de l'entreprise de télécommunication de la Confédération (LET). Par 99 voix contre 90, le Conseil national décida le 10 mai 2006 de ne pas entrer en matière sur ce projet. Le 7 juin, le Conseil des Etats l'a suivi sur cette voie par 23 voix contre 21. Ainsi, ce projet est définitivement refusé.

En 2001 déjà, le Conseil fédéral envisageait de céder la majorité de ses actions à Swisscom. A cause de la forte opposition qui se manifesta alors, il renonça logiquement à poursuivre ce thème plus avant. Les délibérations parlementaires de ce printemps ont démontré qu'une privatisation de Swisscom sans mesures d'accompagnements ne serait guère susceptible d'obtenir une majorité. Là, il s'agit

avant tout de la garantie de la desserte de base dans tout le pays et des craintes suscitées par une vente de l'entreprise à l'étranger.

Interventions parlementaires

Égalité des sexes. Pratiques salariales de la Confédération

Postulat de la conseillère nationale Edith Graf-Litscher (PS/TG)

Teneur du postulat déposé le 8 mars 2006

Le Conseil fédéral est chargé d'apporter la preuve que le système salarial de l'administration fédérale est conçu dans le respect de l'égalité des sexes et qu'il est donc appliqué de façon non discriminatoire (y compris pour ce qui est des parts correspondant aux prestations), en d'autres termes que l'administration fédérale respecte la Loi sur l'égalité (LEg.).

Justification

Le Conseil fédéral a mandaté une communauté de travail pour évaluer l'efficacité de la LEg au cours de ses dix premières années d'application. Les résultats de la vaste enquête qui a été réalisée montrent que le problème le plus lancinant est celui de l'égalité des salaires.

La plupart des décisions des tribunaux concernent les questions d'égalité des salaires (153 décisions sur 269, soit un pourcentage de 57 %). Dans le secteur public, près de 80 % des cas de discrimination dénoncés concernaient le salaire. Dans le secteur privé, les cas de harcèlement sexuel constituaient ceux de discrimination les plus fréquemment portés devant la justice (40 %), suivis des cas de discrimination salariale (34 %).

Les cas les plus souvent traités par les offices de conciliation ont été ceux de discrimination salariale (37 % des cas), suivis des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (26 % des cas).

Les rares responsables du personnel qui ont été confrontés jusque-là à de véritables cas de discrimination ont indiqué que les formes de discrimination les plus fréquentes étaient les discriminations salariales (43 %), suivies de l'attribution des tâches (36 %).

Selon l'étude réalisée à la demande de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, les différences de salaire

moyennes (sans tenir compte de caractéristiques individuelles comme la formation et le secteur d'activité) entre hommes et femmes n'ont guère varié dans le secteur privé au cours des années passées (25,9 % en 1996 contre 25,1 % en 2002). Le rapprochement des salaires ne se fait que très lentement. Quelque 60 % des différences de salaire s'expliquent par des facteurs objectifs: les femmes présentes sur le marché du travail sont en moyenne plus jeunes, elles ont moins d'expérience du travail en entreprise (années de service), elles sont moins bien formées, elles travaillent dans des branches où les salaires versés sont plus bas et elles sont sous-représentées dans les emplois de niveau supérieur et dans ceux où les exigences sont élevées. Environ 40 % des différences de salaire ne s'expliquent cependant pas par des facteurs objectifs, si bien que l'on peut parler dans ces cas-là de discrimination salariale.

Le manque de transparence dans les salaires et la difficulté d'accéder aux données compliquent les démarches des salariés qui veulent dénoncer un cas de discrimination (présumée). Les employeurs peuvent échapper à une action en justice pour discrimination salariale en ne communiquant pas les informations pertinentes. Ainsi, une personne qui suspecte une discrimination est dans l'impossibilité de vérifier si ses soupçons sont justifiés. La plupart du temps, ce n'est qu'au stade de la procédure judiciaire que les employeurs sont tenus de communiquer les données concernant l'employé et son salaire.

En tant qu'employeur, la Confédération se doit de donner l'exemple. Quelles pratiques salariales adopte-t-elle et quelle transparence des salaires applique-t-elle ?

Avis du Conseil fédéral du 16 juin 2006

Le système salarial de l'administration fédérale a été aménagé de sorte à ne permettre, en principe, aucune discrimination directe ou indirecte. Une fonction est évaluée indépendamment de la personne occupant le poste concerné et le salaire est fixé compte tenu, notamment, de l'expérience requise pour la fonction et parfois même de l'expérience acquise dans d'autres domaines. L'évolution salariale est liée à l'évaluation personnelle.

L'auteur du postulat invoque un manque de transparence concernant les salaires et des difficultés à accéder aux données relatives aux obstacles à une égalité salariale entre femmes et hommes. Pourtant, l'administration fédérale applique bel et bien le principe de transparence requis en matière de salaires. Depuis l'introduction du nouveau système salarial le 1^{er} janvier 2002, le Conseil fédéral rend régulièrement compte, conformément à l'article 5 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), de la situation quant à l'application du système salarial ainsi qu'à l'octroi de primes et d'allocations. A cette occasion, les données concernant la mise en œuvre de l'égalité des salaires dans l'administration fédérale sont également présentées.

Le dernier rapport «tableau de bord et gestion des ressources humaines» (HRM-Cockpit Human Resources Management) indique qu'aucune différence notable entre les femmes et les hommes n'a été constatée jusqu'à présent en ce qui concerne les résultats des évaluations personnelles. Les différences observées dans certains domaines, notamment pour ce qui est de l'attribution de l'échelon A+, doivent être interprétées avec la plus grande prudence. Le Conseil fédéral entend toutefois accorder une attention accrue à l'application non discriminatoire du système salarial, en examinant cette question dans le cadre du controlling et du reporting, afin de pouvoir, si nécessaire, prendre au plus tôt les mesures requises.

Déclaration du Conseil fédéral du 16 juin 2006

Le Conseil fédéral propose d'accepter le postulat.

L'ACC en bref

But et activité

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

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

Etendue de l'organisation

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

Structure, effectif des membres

Au sein de l'association, les membres de la région de Zurich/de la Suisse orientale, les cadres militaires de carrière, les officiers des gardes-frontière, les ins-

tructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population ainsi que les Cadre Association of Swisscom (CASC) forment des sections propres. L'Association des cadres des transports publics (KVöV) est associée à l'ACC. Effectif des membres: environ 4500 (plus de 6300 en comptant les cadres des transports publics).

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

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

Cotisations annuelles

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

Annnonce de mutations, commande de matériel publicitaire

- Les mutations (adhésions, changements d'adresses, retraites, etc.) doivent être communiqués à temps au secrétariat de l'ACC.
Démission de l'ACC: Veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages/rabais qui leur sont liés (par exemple, la CPT, Zuritel, etc.)
- Les documents relatifs à l'acquisition de nouveaux membres sont envoyés directement à l'adresse indiquée par la personne intéressée.

Contact avec l'ACC: voire page 2

Zuritel: Une couverture optimale pour le mobilier et la responsabilité civile privée

En choisissant une couverture d'assurance appropriée pour votre mobilier et votre responsabilité civile privée, vous vous protégez contre les désagréments, voire les pertes de patrimoine importantes, pouvant aller jusqu'à une catastrophe financière. Malheureusement, il est de plus en plus difficile de faire le bon choix parmi les diverses offres proposées sur marché.

Chez Zuritel, l'assureur direct de la Zurich, les membres de l'ACC bénéficient d'une couverture d'assurance optimale taillée sur mesure à des prix raisonnables.

Assurance du mobilier

L'assurance du mobilier couvre les dommages causés à vos biens mobiliers à votre domicile. La couverture de base assure le mobilier contre l'incendie, les événements naturels, les dégâts d'eau et le vol par effraction/détroussement. L'élément déterminant est la somme d'assurance fixée dans la police.

La couverture de base de l'assurance du mobilier comprend:

- les objets d'ameublement et les valeurs réelles;
- les objets loués et en leasing;
- les effets appartenant aux hôtes et les objets confiés.

Sont également couvertes les conséquences financières telles que les frais de déblaiement, les frais domestiques supplémentaires, les frais pour les serrures provisoires /changements de serrures, ainsi que les frais de portes et de vitrages provisoires, à concurrence d'un montant déterminé.

Selon les besoins, des couvertures complémentaires peuvent être conclues pour le bris de glaces, le vol à l'extérieur, etc.

Un conseil: vérifiez régulièrement – surtout après un déménagement ou une nouvelle acquisition – si la somme d'assurance convenue est toujours adaptée, afin d'éviter toute situation de sous-assurance.

Assurance responsabilité civile privée

C'est là une des assurances les plus importantes! En effet, si vous causez un dommage à quelqu'un, vous devez en assumer les conséquences financières. Même un petit incident peut coûter cher. L'assurance responsabilité civile privée prend en charge les prétentions financières de tiers résultant des dommages dont vous

êtes responsable en votre qualité de particulier:

- lésion corporelle, atteinte à la santé ou homicide;
- détérioration, destruction ou perte de choses.

L'assurance responsabilité civile privée couvre le preneur d'assurance, le concubin ainsi que les membres de la famille vivant dans le même ménage.

Le petit plus: chaque année, jusqu'à 5 vignettes pour vélo gratuites.

Service rapide et direct

Zuritel offre un conseil compétent par téléphone ainsi qu'un règlement des sinistres simple et rapide. En composant le **0848 807 810**, les membres de l'ACC reçoivent une offre d'assurance personnelle ainsi que des renseignements professionnels au sujet des assurances. C'est encore plus rapide sur Internet grâce au site www.vkb-acc.ch (nom d'utilisateur: **vkb-acc**; mot de passe: cadre). Essayez, cela en vaut la peine!

ASSOCIATION DES CADRES
DE LA CONFÉDÉRATION

Case postale, 3000 Berne 7

Carte de membre de l'ACC 2006/2007

La personne désignée au verso est membre de
l'Association des cadres de la Confédération (ACC)

Berne, en juillet 2006

Le président central:
Peter Büttiker

Le secrétaire général:
Peter Ritschard