Communications ACC

3-2008/09
Février 2009

Comité central 2008/2009

Comité directeur:

Président central	Peter Büttiker, avocat, DDPS
Vice-président	Martin Bolliger, ing. dipl. ETH
Secrétaire général	Vacant
Secrétaire générale suppl.	Margrith Bachmann
Caissier central	Erwin Steuri
Rédacteur	Christian Furrer, dr en droit
Membre invité	Albert Fritschi, lic.ès.sc.écon Conseil des EPF

Assesseurs:	**Liaison avec les sections:**
Didier Pfirter, ambassadeur, DFAE	
Angelo Rabiolo, lic.HEC, DFI	
Richard Zollinger, DDPS	
Pius Berni, DFF	
Jacob Gut, prof., dr sc. techn., EPFZ	Zurich/Suisse orientale
Philippe Thalmann, prof. dr phil., EPFL	EPF Lausanne
Waldemar Eymann, div.à.d., DDPS	Cadres militaires de carrière
Hildegard Weber, DDPS	AIOFPP *)
Jean-Luc Boillat, 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 actifs et retraités (dès la 18ème 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) (dès l'échelon de fonction 7), 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	– office@vkb-acc.ch – www.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 jusqu'au 24 février 2009: Tél. 041 329 22 28 / Fax 041 329 22 04 office@vkb-acc.ch *Office gérant ACC depuis le 25 février 2009:* Tél. 062 212 22 01 / Fax 062 212 44 58 office@vkb-acc.ch
Membres du comité central (page 1):	prénom.nom@vkb-acc.ch

Dans ce numéro

Page

Rétrospective et perspectives	5
Merci au conseiller fédéral Samuel Schmid	7
Mesures salariales 2009 auprès de la Confédération des CFF, du Domaine des EPF, de la Poste et de Swisscom	8
Mesures salariales particulières pour les gardes-frontière à Genève	12
Les dépenses de personnel dans le budget 2009 de la Confédération	13
L'Assemblée des délégués PUBLICA est élue	14
Caisse fédérale de pensions PUBLICA	17
Les caisses de pensions malmenées par la chute des bourses	18
Caisses de pensions. Taux de conversion	22
Dispositions légales afférentes au personnel	23
Personnel militaire de carrière. Assurance militaire: demantèlement de prestations	27
Le droit du personnel de la Confédération: un gros bouquet de fleurs multicolore	32
Annonce de faits répréhensibles constatés sur le lieu de travail: protection des «Whistleblower»	36
Réformes dans l'administration et dans l'armée	38
Intervention parlementaire	42
Assemblée des membres 2009 de l'ACC	44
L'ACC en bref	44
Salaires 2009	46
Zurich Connect: Help Point – Votre interlocuteur en cas de sinistres	49
Executive Master of Public Administration	50

Rétrospective et perspectives

2008 – une année à deux visages

L'année 2008 offre deux visages. Elle a commencé en tant qu'année marquée du sceau d'une bonne conjoncture. La Caisse fédérale en a profité également: les rentrées fiscales furent meilleures que prévu et les estimations purent dès lors être corrigées vers le haut. Globalement, on a pu enregistrer un excédent de recettes bien plus élevé que celui porté au budget: 4,6 milliards de francs au lieu de 1,1 milliard.

A partir du mois de septembre, les turbulences sévères affectant les marchés financiers internationaux se sont aggravées de manière dramatique: la plus grave crise financière depuis l'année 1929 avait éclaté. Le bouclement annuel 2008 du ministre des finances qui promettait d'être brillant s'est vu troubler par des dépenses extraordinaires: 6 milliards de francs de la Confédération pour la grande banque UBS. La crise financière s'est répercutée à une vitesse folle sur le développement économique. L'industrie suisse d'exportation a été la plus fortement touchée.

Pour les caisses de pensions, l'année 2008 s'est révélée être une année misérable. La plupart d'entre elles accusent un découvert. Les caisses de pensions avec un taux de couverture de moins de 90 % vont être confrontées au thème de l'assainissement.

Les points centraux de la politique du personnel en 2008 furent la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et les mesures salariales en faveur des cadres.

Le 1er juillet 2008 constitue un tournant dans l'histoire de la Caisse fédérale de pensions: la nouvelle Loi relative à PUBLICA (Loi PUBLICA) est entrée en vigueur avec pour corollaire le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations. PUBLICA est devenue une institution collective à laquelle appartiennent, hormis la Caisse de prévoyance Confédération (administration générale de la Confédération), huit autres caisses de prévoyance pour les unités administratives décentralisées et les organisations affiliées. Ces caisses de prévoyance disposent chacune d'une comptabilité et d'organes de conduite en propre. A la fin du mois de novembre 2008, on a procédé pour la première fois à l'élection de l'Assemblée des délégués PUBLICA.

Le 19 septembre 2008, le Conseil fédéral a ouvert la consultation afférente à la révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). La révision prévoit d'as-

souplir et d'aligner encore plus les rapports de travail des employés de la Confédération sur le Code des obligations. Elle devra permettre d'accroître la marge de manœuvre et la souplesse dont disposent les employeurs et les employés.

Depuis la parution de l'étude comparative sur les salaires au mois de décembre 2005, l'Association des cadres de la Confédération (ACC) a toujours réclamé que le recul salarial avéré au niveau des cadres soit compensé. Par le biais de sa décision du 9 avril 2008, à savoir l'octroi aux cadres à partir du mois de janvier 2009 d'une augmentation supplémentaire de salaire de 2,5, respectivement 5 %, le Conseil fédéral a satisfait à la requête de l'ACC. La décision du Conseil fédéral constitue une condition préalable importante pour que la compétitivité de la Confédération sur le marché du travail soit améliorée dans le futur.

2009 – une année difficile

La Suisse ne connaît pas de crise sur le marché immobilier. Les intérêts sont bas et le renchérissement a diminué. Pourtant, la situation actuelle est marquée par beaucoup d'incertitudes et de craintes. Les prévisions sont unanimes en ce sens que l'année économique 2009 va être une année difficile. On s'attend à une croissance négative et à un taux de chômage en hausse. 2009 est ressentie comme une année maigre, une année de récession. Les finances de la Confédération doivent se préparer à des pertes de recettes de grande ampleur.

Au plan de la politique du personnel, la *révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)* va demeurer en chantier. La réglementation plus souple des licenciements en particulier donnera lieu encore à beaucoup de discussions. Selon la planification actuelle, le message afférent à ladite loi devra être adopté par le Conseil fédéral au cours du premier semestre 2009 à l'intention du Parlement. Suivant le déroulement des débats parlementaires, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) révisée devrait entrer en vigueur en 2010 au plus tôt.

On peut s'attendre, au printemps 2009, à de mauvais bouclements annuels des *caisses de pensions.* Ils vont préoccuper et mettre largement à contribution le grand public ainsi que les assurés. En outre, le Conseil fédéral a promis de contribuer à l'assainissement de la Caisse de pensions CFF à l'aide de moyens de la Confédération. Là, le dernier mot appartiendra au Parlement auquel le Conseil fédéral veut soumettre le message correspondant.

Les rentières et rentiers de la Confédération attendent depuis 2005 une compensation du renchérissement sur leurs rentes. Le 4 décembre 2008, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz a promis au Parlement de s'attaquer aux problèmes des bénéfi-

ciaires de rentes au cours d'une prochaine phase. Il a prié le conseil de garder ce dossier en suspens. L'Association des cadres de la Confédération (ACC) ne se fera pas faute de revenir sur cette promesse, non encore remplie du reste, au courant de l'année 2009.

Merci au conseiller fédéral Samuel Schmid

Monsieur Samuel Schmid a été élu au Conseil fédéral le 6 décembre 2000. Le 1er janvier 2001, il reprit le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) qu'il a dirigé pendant 8 ans. Il fut déjà mis sous pression au cours de la première année de son mandat : le 10 juin 2001, le peuple suisse a voté en effet sur le référendum concernant deux projets afférents à la Loi sur l'armée. Depuis lors, l'armée ainsi que les exploitations et les administrations qui l'assistent sont demeurées un vaste chantier. Les réformes se suivaient l'une après l'autre.

Ces réformes ont conduit progressivement à une *suppression massive de postes de travail.* Ainsi, le DDPS fit pour la première fois la manchette des journaux le 18 septembre 2002: décisions de démantèlement en rapport avec l'Armée 21; cela veut dire concrètement la suppression de 1'500 à 2'000 postes. Le prochain coup de timbale suivit le 26 février 2004 sous le titre «Démantèlement de l'infrastructure logistique de l'armée». Le 3 septembre 2004, le Département donna des informations sur la suppression des postes accélérée dans le domaine de la Défense (Forces terrestres, Forces aériennes, Base logistique de l'armée). Le 6 décembre 2004, le nouveau concept de déploiement de l'armée fut présenté.

Il était question maintenant d'une suppression de quelque 2'500 postes en tout jusqu'à la fin de l'année 2011. En toute franchise, on communiqua que cette suppression ne saurait guère être menée à terme sans licenciements. Entre 2005 et 2008, la conséquence en fut qu'un grand nombre de collaborateurs les plus âgés et de longue date se virent menacés d'une résiliation de leurs rapports de travail. Au printemps 2005 et à l'occasion d'un entretien avec les partenaires sociaux, le conseiller fédéral Schmid se déclara prêt à créer un Centre de support pour ces personnes (55 ans et plus, comptant 20 années de service ou davantage) et à renoncer ainsi à des licenciements.

Dans le domaine de la Défense et jusqu'à la fin de l'année 2008, quelque 2'000 postes ont été supprimés et 95 licenciements prononcés. Au sein d'une administra-

tion publique, le conseiller fédéral Samuel Schmid a réussi à mettre en œuvre cette restructuration unique et sans point de comparaison d'une manière supportable au plan social et en l'absence de grands conflits. Cette prestation est à porter au crédit du *bon partenariat social au DDPS.* Les associations et syndicats du personnel ont toujours reçu des informations suffisamment tôt. Ils sont écoutés, puis incorporés au processus: *collaboration vécue*.

Pour tout cela, nous exprimons notre profonde gratitude au conseiller fédéral Samuel Schmid.

Mesures salariales 2009 à la Confédération, dans le domaine des EPF, aux CFF, à la Poste et à Swisscom

Compensation du renchérissement de 1,1 % et augmentation différenciée des salaires réels

En 2009, les employés de la Confédération touchent la pleine compensation du renchérissement, soit 1,1 %, sur la base du renchérissement intervenu à la fin de l'année 2008. Les collaboratrices et collaborateurs des classes de traitement 1 à 23 reçoivent, en outre, une augmentation du salaire réel de 1,1 %. Ces mesures ont été décidées par le Conseil fédéral le 5 décembre 2008, puis ratifiées par le Parlement dans le cadre du budget 2009.

S'y ajoute une *mesure salariale échelonnée pour les cadres,* décidée par le Conseil fédéral le 9 avril 2008 déjà. Les salaires des employés rangés dans les classes de traitement 24 à 29 sont augmentés de 2,5 % et ceux des employés rangés dans les classes de traitement 30 à 38 de 5 %. Le but de cette mesure est d'améliorer la compétitivité de l'administration fédérale dans le domaine des cadres par rapport à l'économie privée.

Les mesures salariales (compensation du renchérissement, augmentation du salaire réel et mesure salariale pour les cadres) conduisent à une augmentation de la masse salariale de 2,7 %. Cette hausse correspond à celle inscrite au budget 2009.

Domaine des EPF: 1,1 % de compensation du renchérissement et 1,1 % d'augmentation du salaire réel

Afin de récompenser, d'une part, les prestations des collaboratrices et collaborateurs, sans pour autant perdre de vue, d'autre part, les impératifs financiers, le Conseil des EPF a décidé d'accorder à tous les salariés du Domaine une compensation du renchérissement de 1,1 % ainsi qu'une augmentation des salaires réels de 1,1 %.

La décision à propos de l'évolution salariale 2009 dans le domaine des EPF qui rassemble, rappelons-le, les deux Ecoles polytechniques fédérales de Zurich et de Lausanne ainsi que les quatre Instituts fédéraux de recherche de la Confédération (PSI, WSL, Empa et Eawag) était loin d'être facile. D'une part, les exigences auxquelles sont confrontées les institutions du Domaine des EPF augmentent constamment. Ainsi, entre 2004 et 2007, le nombre des étudiants s'est accru en moyenne de 6 % par année. Pour que la qualité de l'enseignement puisse être maintenue, cette hausse a nécessité une augmentation, certes modérée, des effectifs chez les professeurs (+ 5 % de 2004 à 2007) et le personnel scientifique (+ 4 % de 2004 à 2007).

D'autre part, la Confédération qui gère et finance les six institutions du Domaine des EPF a limité sa contribution à une croissance annuelle de 3,4 %. De plus, les incertitudes liées à la conjoncture appellent des prévisions budgétaires prudentes en matière de fonds de tiers dont le rôle ne cesse de gagner en importance.

Poste: augmentation générale des salaires de 3,1 %

Les délégations de la Poste, du syndicat de la Communication et du syndicat transfair sont parvenues à un accord le 13 novembre 2008, à l'occasion des négociations salariales pour l'année 2009. Elles ont convenu d'une augmentation générale des salaires de 3,1 %. La Poste consacrera en outre 0,8 % de sa masse salariale à des augmentations de salaire individuelles liées à la prestation. Ces mesures salariales concernent les quelque 40'200 collaboratrices et collaborateurs soumis à la Convention collective de travail Poste (CCT Poste).

Swisscom: augmentation générale des salaires de 3 %

Swisscom a trouvé un accord le 17 décembre 2008 avec les syndicats sur les mesures salariales 2009. Les salaires sont augmentés de 3,2 %. La part générale de l'augmentation s'élève à 3,0 %. Par ailleurs, 0,2 % sont mis à disposition pour des adaptations individuelles de salaire. La décision prise concerne l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs soumis à la Convention collective de travail de Swisscom, soit 14'500 personnes (quelque 13'500 postes à plein temps).

CFF: les salaires augmentent globalement de 2,5 % en 2009

Les CFF et leurs partenaires en négociations sont parvenus à un accord le 9 janvier sur les mesures salariales pour l'année 2009, en l'occurrence une augmentation de 2,5 % de la masse des salaires. 1,5 % sont prévus pour des augmentations générales de salaire. Le renchérissement est ainsi compensé. 0,9 % supplémentaires ont été mis à la disposition des CFF pour des augmentations de salaire individuelles. Enfin, 0,1 % sont affectés à un versement unique destiné aux collaboratrices et collaborateurs ayant un bas revenu. Au total et pour les CFF, le coût des mesures salariales décidées avoisine les 53 millions de francs. L'accord intervenu s'applique aux quelque 26'000 employé(e)s soumis à la Convention collective de travail CFF.

Remarques de l'ACC

Résultat réjouissant pour le personnel actif de la Confédération

La compensation du renchérissement, l'augmentation du salaire réel pour les collaboratrices et collaborateurs des classes de traitement 1 à 23 et la mesure salariale au profit des cadres n'étaient pas contestées lors des négociations du 25 novembre 2008 avec le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz.

Toutefois, les associations et syndicats du personnel avaient revendiqué une augmentation des salaires réels plus forte, allant de 2 à 3 %, pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale, ainsi qu'une compensation du renchérissement sur les rentes. Aucune entente n'a pu être réalisée sur ces deux points. Une augmentation générale des salaires réels au-delà de 1,1 % a été rejetée en invoquant le fait que la Confédération était sans autre compétitive au plan des classes de traitement inférieures et moyennes. En outre, des considérations de politique financière plaidaient également contre des augmentations du salaire réel plus fortes.

De leur côté, les associations et syndicats argumentèrent pour une augmentation du salaire réel plus élevée, particulièrement aussi pour les classes de traitement inférieures, en invoquant le passage à la primauté des cotisations auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Ce dernier a conduit en effet à ce que quelque 5'000 collaboratrices et collaborateurs de la Confédération doivent faire face à un salaire net plus faible et, simultanément, à des prestations diminuées en matière de prévoyance professionnelle.

En outre, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation de 10 % du montant forfaitaire de l'indemnité pour repas qui passe ainsi à Fr. 27.50 et

de 10 centimes de l'indemnité kilométrique pour l'utilisation de véhicules à moteur privés s'élevant désormais à 70 centimes.

Les mesures salariales (compensation du renchérissement, augmentation du salaire réel et mesure salariale au profit des cadres) conduisent à une hausse de 2,7 % de la masse salariale. Cette hausse correspond au budget 2009.

Les bénéficiaires de rentes sont les perdants une fois de plus!

Au 1er janvier 2005, le Parlement avait supprimé la garantie de la moitié de la compensation du renchérissement sur les rentes du personnel de la Confédération (deuxième pilier). En conséquence et pour les rentes versées par la Confédération, la dernière adaptation date de l'année 2004 et pour la moitié uniquement. En ce qui concerne la compensation du renchérissement pour les années 2005, 2006, 2007 et 2008, les rentières et rentiers de la Confédération sont donc repartis les mains vides.

Cette année, les conditions préalables pour des mesures en faveur des rentiers nous semblaient plus que jamais favorables. En effet et à la fin du mois de septembre, les estimations du Département fédéral des finances (DFF) portant sur le budget 2008 parlaient d'un excédent de recettes de 4,6 milliards de francs au lieu de 1,1 milliard. L'argument comme quoi une adaptation des rentes au renchérissement ne pouvait pas être financée n'était plus guère convainquant.

Néanmoins et cette année également, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz ne fut pas disposé à entrer en matière sur les requêtes de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) des 1er octobre et 11 novembre 2008 concernant une allocation de renchérissement sur les rentes. On a exigé ainsi des rentières et rentiers qu'ils *supportent eux-mêmes la perte du pouvoir d'achat de leurs rentes au cours des années 2004 à 2008, ce qui correspond à une perte cumulée de 6 %.* Dès lors et en comparaison avec le personnel actif, une injustice a été créée.

Lors des négociations salariales du 25 novembre 2008 et de manière surprenante, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz disposait d'une marge de manœuvre élargie. Au mois d'août 2008, lors de la préparation du budget 2009, on était encore parti d'un renchérissement de 1,8 %. En novembre, le renchérissement à la fin de l'année fut estimé à 1,1 %. Le conseiller fédéral Merz s'est décidé alors à engager les moyens libérés dans le budget du personnel 2009 pour le personnel actif uniquement. Les mesures en faveur des rentières et rentiers auraient nécessité une proposition au Parlement concernant un crédit additionnel. Le ministre des finances

n'était pas disposé à le faire. L'assurance qu'il a donnée de voir la revendication en faveur des rentiers mise à l'ordre du jour des négociations salariales 2009 est une piètre consolation!

Mesures salariales modérées dans le domaine des EPF

A l'exception de l'augmentation salariale proposée par l'ACC pour les cadres, le domaine des EPF s'aligne sur les décisions de la Confédération. Après qu'une augmentation du salaire réel dans le domaine des EPF eut été accordée pour la dernière fois en 1991, on se retrouve désormais et dans un court intervalle de six mois en présence d'une deuxième petite augmentation du salaire réel pour tous. Pour les cadres à partir de 45 ans, elle compense cependant les cotisations en forte augmentation générées par le changement de primauté auprès de PUBLICA.

L'augmentation du salaire réel revendiquée par l'ACC de 2,5 %, respectivement de 5 %, pour les cadres moyens et supérieurs (professeurs inclus) n'a pas été octroyée, à notre grande déception du reste.

Maintenant et pour la deuxième fois, le Conseil des EPF a conduit les négociations salariales de manière autonome. Etant donné que les Chambres fédérales avait levé lors de leur session de décembre la barrière mise aux crédits, de nouveaux moyens financiers supplémentaires de quelque 20 millions de francs ont été mis à la disposition du domaine des EPF. Ces moyens ont été engagés pour l'augmentation générale des salaires réels qui prélève en tout 24 millions de francs environ sur un budget du domaine des EPF de quelque 2 milliards de francs.

Mesures salariales particulières pour les gardes-frontière à Genève

Les gardes-frontière à Genève reçoivent une allocation liée au marché de l'emploi

Depuis des années, la région gardes-frontière de Genève affiche un important sous-effectif. Une des raisons en est le manque de compétitivité du Corps des gardes-frontière par rapport à la police à Genève. Ce fait est lié non seulement aux salaires supérieurs, mais également aux indemnités plus élevées et aux prestations salaria-

les accessoires plus attractives. Tout cela rend plus difficile le recrutement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices par le Corps des gardes-frontière et encourage l'exode à la police d'agents déjà en fonction.

De ce fait et pour améliorer la compétitivité, les agents de la région gardes-frontière de Genève reçoivent annuellement et dès le 1er janvier 2009 *une allocation liée au marché de l'emploi d'un montant de 3'000 francs.* Cette allocation sera versée aussi longtemps que l'effectif de la région gardes-frontière de Genève n'atteindra pas la dotation moyenne des autres régions gardes-frontière de la Suisse.

L'allocation fait partie d'une série de mesures visant à améliorer durablement la situation dans la région gardes-frontière de Genève.

Remarques de l'ACC

Il faut se réjouir de la mesure prise, non limitée dans le temps, ayant pour objectif de lutter contre le sous-effectif permanent du corps. Une réglementation comparable s'applique au personnel militaire jusqu'à la fin de l'année 2010, personnel qui reçoit depuis 2006 une allocation spéciale de la même ampleur. Toutefois, on n'a pas réussi à obtenir une augmentation marquante de l'effectif du personnel militaire de carrière.

Les dépenses de personnel dans le budget 2009 de la Confédération

Trois propositions au Conseil national

Le 4 décembre 2008, le Conseil national a discuté le budget du Département fédéral des finances. Trois propositions ont été déposées afférentes à la position 614, Office fédéral du personnel (OFPER).

Le conseiller national Lieni Füglistaller (UDC/AG) a exigé que la croissance des charges de personnel soit réduite de 4 à 2 %: réduction de 100 millions de francs.

Le conseiller national Martin Bäumle (Verts/libéraux, ZH) a proposé que l'augmentation salariale pour les cadres soit octroyée en fonction de leurs prestations: octroi non pas à tous, mais aux deux tiers des cadres seulement.

Le conseiller national Christian Levrat (PS/FR) a proposé de versé 21 millions de francs supplémentaires à la Caisse fédérale de pensions PUBLICA au profit des rentières et rentiers de la Confédération.

Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz a expliqué qu'une réduction des charges de personnel de 100 millions de francs remettrait en question les mesures salariales 2009 négociées avec les associations et syndicats du personnel. En conséquence, la proposition Füglistaller a été rejetée par 125 voix contre 51.

Face au conseiller national Bäumle, le conseiller fédéral Merz a fait remarquer qu'une composante à la prestation était déjà incorporée aujourd'hui dans le système salarial de la Confédération. La proposition mettrait en danger l'augmentation salariale pour les cadres avec laquelle l'ensemble des associations et syndicats du personnel de la Confédération sont d'accord. La proposition Bäumle a été rejetée par 113 voix contre 58.

C'est la proposition Levrat qui a donné le plus matière à discussions. Le conseiller national socialiste fribourgeois voulait octroyer aux rentiers de la Confédération un montant unique de 500 francs par personne, en tant que geste pour remplacer en quelque sorte la compensation du renchérissement sur les rentes faisant défaut depuis l'année 2004. Le conseiller fédéral Merz a promis d'aborder le problème des bénéficiaires de rentes dans le cadre d'une prochaine phase. Il a prié le Conseil national de maintenir ce dossier en suspens. La proposition Levrat a dès lors été rejetée par 110 voix contre 61.

En date du 15 décembre 2008, aucune proposition n'a été déposée au Conseil des Etats en ce qui concerne les dépenses de personnel.

L'assemblée des délégués PUBLICA est élue

Succès des associations et syndicats du personnel de la Confédération

Les personnes assurées de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA ont élu pour la première fois les 80 membres de l'assemblée des délégués. L'élection a eu lieu le 28 novembre 2008. 9'794 électeurs sur 53'915 personnes ayant le droit de vote ont pris part à l'élection, ce qui représente un taux de participation de 18,17 % …

Quatre circonscriptions électorales ont été constituées pour l'élection de l'assemblée des délégués. La réserve mathématique de chacune des caisses de prévoyance au 30 juin 2008 a déterminé la répartition des 80 sièges :

Circonscription électorale I :	caisse de prévoyance de la Confédération avec 62 sièges;
Circonscription électorale II :	caisse de prévoyance du domaine des EPF avec 14 sièges;
Circonscription électorale III :	caisses de prévoyance des autres unités administratives décentralisées avec 1 siège;
Circonscription électorale IV :	caisses de prévoyance des organisations affiliées avec 3 sièges.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) était partie prenante dans cette élection pour deux circonscriptions électorales: dans la circonscription électorale I Confédération avec 6 candidatures sur la liste no 10 et dans la circonscription électorale II Domaine des EPF avec 19 candidatures sur la liste no 3 ACC.

Résultat pour la circonscription électorale I Confédération

Dans la circonscription électorale «Bund», la liste commune no 10 de sept associations et syndicats du personnel (APC, garaNto, VPOD-SSP, transfair, SwissPersona, ACC et AP PJF) a remporté l'ensemble des 62 sièges.

Les membres suivants de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) ont été élus:

– Gadola Rinaldo, chef de la section Surveillance assurance-maladie, OFSP, DFI
– Meyrat Pierre-André, vice-directeur, Office fédéral des transports, DETEC
– Neukomm Alain, officier du Corps des gardes-frontière, Administration fédérale des douanes, DFF
– Steinmann Ernst, chef de la section Protection consulaire, DFAE
– Studer Jürg, pilote militaire de carrière, Forces aériennes, DDPS
– Weber Hildegard, instructrice, Office fédéral de la protection de la population, DDPS.

Résultat pour la circonscription électorale II Domaine des EPF

Dans la circonscription électorale «ETH-Bereich», la liste no 3 ACC a remporté 8 sièges sur 14.

Les membres suivants de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) ont été élus:

– Allenspach Peter Michael, chef du domaine Logistique, Institut Paul Scherrer, PSI
– Dual Jürg, professeur ordinaire, Institut pour les systèmes mécaniques, EPF Zurich
– Erb Thomas, chef du domaine Personnel, Institut Paul Scherrer, PSI
– Jöhri Haimo, chef de la section Construction, Institut Paul Scherrer, PSI
– Leutwyler Heidi, cheffe des Finances/Controlling/Achats, Empa
– Schiesser Brigitte, Service juridique, EPF Zurich
– Schöb Karin, cheffe de la Comptabilité des salaires et Assurance sociale, Empa
– Thalmann Philippe, professeur, ENAC, EPF Lausanne.

La période administrative de l'assemblée des délégués a débuté le 1er janvier 2009 et durera quatre ans. La première tâche d'importance des délégués élus sera la désignation de la représentation des personnes assurées dans la commission de la caisse. La commission de la caisse est l'organe de conduite le plus élevé de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA.

Remarques de l'ACC:

L'élection de la représentation des employés à l'assemblée des délégués de PUBLICA, la plus grande caisse de pensions de la Suisse, s'est terminée sur un succès clair et net des associations et syndicats du personnel de la Confédération. Cela constitue une marque de confiance des employés de la Confédération et du domaine des EPF envers leurs organisations du personnel. Ces dernières sont ainsi reconnues en qualité de défenseurs représentatifs des intérêts des employés dans la Caisse fédérale de pensions et renforcées également dans leur rôle de partenaires sociaux.

Dans la *circonscription électorale «Bund»*, la liste commune no 10 de sept associations et syndicats du personnel (APC, garaNto, VPOD-SSP, trans*fair*, SwissPersona, ACC et AP PJF) a remporté l'ensemble des 62 sièges. La liste associative a pu s'imposer contre 17 listes concurrentes émanant de diverses unités administratives de la Confédération. *Toutes les candidatures, soit 6, de l'ACC ont été couronnées de succès*. Les personnes ayant le droit de vote ont ainsi reconnu que seule la liste exhaustive « Bundespersonalverbände » garantissait la représentation de tous les départements, échelons hiérarchiques, régions et langues nationales ainsi que des deux sexes.

Dans la *circonscription électorale «ETH-Bereich»*, aucune liste commune des associations et syndicats du personnel n'avait été déposée. Une liste (no 2) de l'Institut

Paul Scherrer (PSI) n'eut pas de succès. La liste no 3 ACC a rencontré une forte concurrence avec la liste no 1 APC/VPOD-SSP.

Les sections Zurich et EPF Lausanne de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) avaient déposé une liste de proposition électorale forte de 19 candidatures (dont 5 membres remplaçants en cas de vacances) dans la circonscription électorale II. Les institutions du domaine des EPF avec leurs diverses catégories de personnel, les quatre langues nationales et les femmes étaient représentées de façon équitable sur la liste de l'ACC.

Le résultat de l'élection avec un *gain de 8 sièges (sur 14), représentant ainsi la majorité absolue*, confirme l'opportunité de la marche à suivre adoptée. 3 sièges vont à l'Institut Paul Scherrer, 2 à chaque fois à l'Empa et à l'EPF Zurich et 1 à l'EPF Lausanne. On trouve trois femmes parmi les personnes élues. Le siège lausannois a été remporté par Philippe Thalmann, membre du comité central et président de la section EPFL de l'ACC.

L'Association des cadres de la Confédération (ACC) félicite toutes les personnes élues pour leur succès, particulièrement aussi nos deux sections du domaine des EPF.

Caisse fédérale de pensions PUBLICA

Nouvelles caisses de prévoyance pour la FINMA et l'IFSN

Le 1er janvier 2009, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés (FINMA) et l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN) ont débuté leur activité. La prévoyance professionnelle des employés de ces deux nouvelles unités administratives décentralisées de la Confédération est assumée par la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Le Conseil fédéral a adopté les contrats d'affiliation correspondants en date du 19 décembre 2008.

L'affiliation à la Caisse fédérale de pensions PUBLICA requiert un contrat d'affiliation de droit public. Celui-ci doit être approuvé par les organes paritaires des deux nouvelles caisses de prévoyance et par les employeurs. Pour avoir force légale, le contrat d'affiliation et ses éléments nécessitent en outre l'approbation du Conseil fédéral. Le principal élément des contrats d'affiliation est le règlement de pré-

voyance qui fixe les contributions des assurés, celles de l'employeur ainsi que les prestations de la caisse de pensions.

Election de remplacement au sein de la Commission de la caisse PUBLICA

Le 19 décembre 2008, le Conseil fédéral a nommé M. Christian Bock, directeur de l'Office fédéral de métrologie (OFMET), en qualité de nouveau représentant des employeurs au sein de la Commission de la caisse PUBLICA. M. Bock succède là à M. Christian Furrer qui s'est retiré le 31 décembre 2008, atteint par la limite d'âge.

Né en 1968, M. Christian Bock, docteur en droit, dispose d'une vaste expérience dans le domaine des caisses de pensions. Il est représentant de l'employeur et président de l'organe paritaire de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IPI).

La Commission de la caisse est l'organe de direction stratégique de PUBLICA. Constituée de manière paritaire, elle se compose de huit représentants des assurés actifs et de huit représentants des employeurs. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi relative à PUBLICA (Loi PUBLICA) le 1er juillet 2008, les tâches de la Commission de la caisse ont été considérablement étendues. Désormais, cette dernière arrête également la politique de gestion des risques ainsi que la stratégie de placement de PUBLICA.

Il est prévu de nommer la Commission de la caisse selon la nouvelle Loi PUBLICA pour le 1er juillet 2009. Au cours du premier semestre 2009, le Département fédéral des finances (DFF) proposera au Conseil fédéral de réélire tous les représentants de la Confédération.

Caisses de pensions malmenées par la chute des bourses

Les caisses de pensions publiques accusent un découvert

En Suisse, les caisses de pensions ont vécu leur plus mauvaise année depuis 1974. La crise du pétrole avait alors pesé sur les cours des marchés financiers. En 2008 et à cause de la crise financière, plus de la moitié des caisses de pensions se sont retrouvées en découvert. Les bouclements annuels des caisses de pensions contrôlés

par les instances de révision et comprenant les valeurs actuelles au 31 décembre 2008 seront disponibles au plus tôt au mois de février 2009.

A l'occasion de l'heure des questions du 8 décembre 2008, le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz a donné des informations au Conseil national sur la *situation de diverses caisses de pensions publiques à la fin du mois de novembre*. Elle se présente comme suit:

– PUBLICA: taux de couverture 97 %; découvert 1,1 milliard de francs
– Swisscom: taux de couverture 91 %; découvert 600 millions de francs
– RUAG: taux de couverture 90 %; découvert 127 millions de francs
– Poste: taux de couverture 86 %; découvert 1,8 milliard de francs
– CFF: taux de couverture 80 %; découvert 2,9 milliards de francs.

Les pertes de cours sur les marchés financiers sont la cause du découvert. Au plan mondial et depuis le début de la crise financière, les actions en bourse ont perdu 40 à 50 % de leur valeur.

Au cours de l'année 2008, des placements en actions étaient autorisés pour les caisses de pensions jusqu'à 50 % de leur fortune totale. A la fin de l'année 2007 et en ce qui concerne la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, 20 % de sa fortune étaient placés en actions.

Quand on parle de pertes, aussi longtemps qu'il s'agit de pertes comptables, une chance existe de les voir disparaître lors d'une reprise des marchés financiers. Des pertes de capital sont plus graves, pertes survenues par la vente d'actions lorsque les cours chutent ou à la suite de placements très risqués.

Pas d'administration de fortune sans risques

Les institutions de prévoyance administrent leur fortune de manière à garantir la *sécurité des placements, un rendement raisonnable*, une répartition appropriée des risques et la couverture des besoins prévisibles de liquidités (article 71 LPP).

La plupart des caisses de pensions publiques doivent atteindre un rendement de 4 % au moins sur leur fortune afin que leurs comptent jouent. Sans risque pourtant, un rendement de quelque 2 % seulement peut être atteint, taux pratiqué, par exemple, sur les emprunts de la Confédération.

Importance du découvert

Une couverture inférieure à 100 % signifie que les obligations de la caisse de pensions ne sont plus intégralement prises en charge par la fortune de cette dernière.

Etant donné pourtant que toutes les obligations ne doivent pas entrer en ligne de compte de manière simultanée et immédiatement pour assurer les payements, un faible découvert n'est pas dramatique.

La loi autorise un découvert limité dans le temps (article 65c, LPP). Si l'on se trouve au jour fixé pour le bilan face à une *couverture de moins de 90 %* (découvert considérable), l'autorité de surveillance exige en règle générale des mesures immédiates afin de résorber le découvert en peu d'années.

Les conseils de fondation des caisses de pensions de Swisscom (comPlan) et des CFF ont décidé de traiter les mutations intervenant au cours de l'année 2009 (par exemple, départs, mises à la retraite, séparations) avec un taux d'intérêt de 0 %.

Mesures d'assainissement sans les rentiers

Les caisses de pensions sont tenues d'annoncer le découvert à l'autorité de surveillance. En présence d'un découvert considérable, des mesures d'assainissement sont à prendre au printemps 2009. La loi prévoit toute une série de mesures possibles, telles qu'une rémunération inférieure au taux minimal ou de contributions d'assainissement de la part des employeurs et des employés. Lors de la prise de ces décisions, les propositions des experts en matière de prévoyance professionnelle, des experts en placements et de l'instance de contrôle jouent un rôle important.

En tenant compte de conditions bien précises, une contribution à l'assainissement peut aussi être exigée des rentiers. *La contribution ne peut être prélevée que sur la partie de la rente en cours qui, durant les dix années précédant l'introduction de cette mesure, a résulté d'augmentations qui n'étaient pas prescrites par des dispositions légales ou réglementaires.* Cette condition préalable n'est remplie ni auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, ni auprès des caisses de pensions des entreprises de la Confédération. De facto, la charge d'un assainissement éventuel pèse exclusivement sur les épaules du personnel actif et des employeurs.

En Suisse et depuis l'année 2005, aucune rente n'a encore été réduite à cause du quelconque découvert d'une caisse de pensions.

La Caisse de pensions des CFF constitue un cas spécial

La cause principal du découvert abyssal qu'accuse la Caisse de pensions des CFF (CP CFF) n'a absolument rien à voir avec les difficultés financières rencontrées actuellement par de nombreuses autres caisses de pensions. En réalité, la CP CFF s'est vu allouer un financement insuffisant lors de sa création en 1998. Concrètement ex-

primé, la Confédération a non seulement renoncé à constituer une réserve pour fluctuations de valeurs, mais elle a en outre transmis à la CP CFF un reliquat de charges financières extrêmement lourd.

Déjà fragilisée à sa création en 1998, l'assise financière de la caisse de pensions a été ébranlée dès la fin de l'année 2001, lors de la première phase de baisse boursière. Quatre ans à peine après sa création, la CP CFF devenait un cas d'assainissement. Les CFF et les assurés ont d'ores et déjà été mis largement à contribution pour combler le découvert de leur caisse de pensions. Au cours des derniers mois écoulés, ce découvert s'est encore sensiblement creusé. Le cadre institutionnel qui régit actuellement les CFF ne les autorise pas à dégager les bénéfices nécessaires pour résoudre le problème de la CP CFF à l'aide de leurs propres revenus.

Le Conseil fédéral a mis en discussion quatre variantes pour une *participation de la Confédération à l'assainissement de la Caisse de pensions des CFF.* Cette participation nécessite un message du Conseil fédéral qui devrait être soumis au mois de juin 2009.

Afin de tenir les délais légaux de prescription, les CFF et la CP CFF entendaient intenter une action en responsabilité contre la Confédération suisse afin d'éviter que leur caisse de pensions ne subisse des dommages. Cependant, la Confédération, les CFF et la CP CFF sont tombés d'accord sur un point, à savoir qu'une telle action en responsabilité contre l'Etat risquerait d'entraver le processus politique en cours pour l'assainissement de la CP CFF.

Le 26 novembre 2008, les parties concernées ont convenu de la procédure suivante: la Confédération renoncera, au cours de ces trois prochaines années, à invoquer la prescription ou la péremption des éventuelles prétentions de la CP CFF. En contrepartie, les CFF et la CP CFF renoncent, jusqu'à nouvel ordre, à intenter une action en responsabilité contre la Confédération.

Appréciation confiante de la situation de la part de l'OFAS

La situation de nombreuses caisses de pensions en Suisse est tendue. De plus, les prévisions pour l'année 2009 en ce qui concerne l'économie et les finances ne sont pas favorables: on ne voit pas encore la lumière poindre au bout du tunnel. Pourtant, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) se livre à une appréciation confiante de l'avenir de la prévoyance professionnelle. Dans un rapport du 26 novembre 2008 en effet, on part du principe que les marchés financiers, comme il y a six ans, se calmeront à nouveau dans un proche avenir. Dès lors, les caisses de pensions pourraient se libérer du découvert et créer de nouvelles réserves de fluctuation de valeurs.

Caisses de pensions. Taux de conversion

Le 19 décembre 2008, les Chambres fédérales ont accepté une modification de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP). Une baisse du taux de conversion à 6,4 % y est prévue. Le référendum est annoncé contre cette modification.

Que signifie le taux de conversion?

Le taux de conversion est le pourcent au moyen duquel le capital économisé à disposition (avoir de vieillesse) à la retraite est multiplié pour le calcul de la rente. Le taux en pourcent minimum est fixé par le Conseil fédéral. Une diminution du taux de conversion signifie des rentes plus basses.

Droit en vigueur: baisse à 6,8 % jusqu'en 2014

En 2003, le Parlement avait décidé de diminuer par étapes le taux de conversion des rentes (jusqu'ici: 7,2 %) à 6,8 %. Pour cette baisse, on a fixé une période de 10 ans (jusqu'en 2014), tout en laissant la compétence au Conseil fédéral de procéder à cette diminution par étapes.

En conséquence et pour les hommes, les taux de conversion suivants sont applicables selon les années, en partant de *l'âge ordinaire de la retraite, soit 65 ans:*

1944: 7,05 % (2009)
1945: 7,00
1946: 6,95
1947: 6,90
1948: 6,85
1949: 6,80 (2014).

Pour les femmes et en partant de *l'âge ordinaire de la retraite, soit 64 ans,* l'échelle ci-après est applicable:

1945: 7,00 % (2009)
1946: 6,95
1947: 6,90
1948: 6,85
1949: 6,80
1950: 6,80 (2014).

En cas de retraite anticipée et pour chaque année avant l'âge ordinaire de la retraite, le taux de conversion est abaissé de 0,2 %. Par année, cela correspond à une réduction de 6 % environ.

La diminution du taux de conversion est justifiée avant tout par l'évolution démographique: l'espérance de vie s'allonge toujours plus et le rendement est en baisse sur les marchés financiers.

Message du Conseil fédéral du 22 novembre 2006

Par le biais du message concernant l'adaptation du taux de conversion, le Conseil fédéral proposait de baisser ce dernier dans le domaine obligatoire de la prévoyance professionnelle *à 6,4 % et cela au 1er janvier 2011 déjà.*

La diminution devait débuter le 1er janvier 2008 et se concrétiser en quatre étapes dans un délai de trois ans.

Après de longues délibérations et controverses au Parlement, il fut décidé de baisser le taux de conversion *par étapes à 6,4 % jusqu'en 2015.* Les personnes qui atteindront durant cette période l'âge ordinaire de la retraite doivent s'attendre à des pertes sensibles sur leur rente.

Dispositions légales afférentes au personnel

Modifications ayant trait à l'évaluation du personnel dès 2009

Le Conseil fédéral entend continuer à rémunérer les employés de la Confédération en fonction des exigences requises et des prestations fournies. Il a dès lors décidé en date du 5 novembre 2008 de réduire le nombre d'échelons d'évaluation de cinq actuellement à quatre. Simultanément, il a défini les pourcentages (fourchettes) de l'évolution salariale individuelle pour les quatre échelons d'évaluation. Dans leur domaine de compétences, les départements sont libres de poser des conditions définissant l'évolution salariale de leurs employés dans les limites des fourchettes fixées.

Par ailleurs, les anciennes primes de prestations et de reconnaissance sont remplacées par une nouvelle prime de prestations. Cette dernière peut être versée pour récompenser des prestations exceptionnelles et couronnées de succès.

Enfin, le Conseil fédéral a décidé que la compensation du renchérissement serait dorénavant octroyée à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs de la Confédération, indépendamment de leur évaluation.

Les simplifications décidées par le Conseil fédéral n'ont pas de répercussions sur le niveau salarial général des employés de la Confédération et n'entraînent aucuns frais supplémentaires. Les modifications de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) sont entrées en vigueur le 1er février 2009.

Remarques de l'ACC

Les associations et syndicats du personnel de la Confédération ont pu s'exprimer au courant de l'été 2008 sur l'optimisation du système salarial de la Confédération. L'Association des cadres de la Confédération (ACC) a accueilli favorablement les modifications afférentes à l'évaluation du personnel.

Toutefois, le Conseil fédéral a introduit après coup une modification rejetée à l'unanimité par les associations et syndicats du personnel. Elle concerne l'article 39 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) qui règle l'évolution salariale d'une nouvelle manière. Selon l'article 17 de l'OPers, l'échelon d'évaluation 1 signifie: l'employé(e) n'atteint pas les objectifs. *Face à des prestations de l'échelon d'évaluation 1, le salaire sera diminué chaque année et à partir de 2010 de 2 % au plus des montants maximum* (article 39, alinéa 5, OPers). Ce «malus» pour des employés fournissant des prestations insuffisantes ne faisait pas l'objet de la consultation. Et l'ACC n'y aurait également pas souscrit.

Adaptation des modèles d'horaires de travail pour le personnel de la Confédération

Pour la première fois, les soldes cumulés de vacances ou d'heures supplémentaires des employés fédéraux figurent dans le compte d'Etat 2007. A la fin de l'année 2007, la contre-valeur de ces soldes s'élevait à quelque 292 millions de francs, ce qui correspond en moyenne à 3,5 semaines par collaborateur. Pour éviter une nouvelle augmentation de ces avoirs, le Conseil fédéral a partiellement adapté les modèles d'horaires de travail des employés de la Confédération. *Désormais, le versement d'une indemnité en espèces a la priorité sur la compensation en temps.* Les mesures suivantes sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009:

Horaire de travail fondé sur la confiance
La réglementation en vigueur depuis le 1er janvier 2004 concernant l'horaire de travail fondé sur la confiance (plus aucun timbrage) est adaptée. Désormais, l'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les employés rangés dans une classe de traitement égale ou supérieure à la 30ème et facultatif pour les employés des classes de traitement 24 à 29. Pour compenser les heures supplémentaires, les heures d'appoint ou un solde positif de l'horaire mobile, ces collaboratrices et col-

laborateurs reçoivent une indemnité en espèces représentant 5 % du traitement annuel. En accord avec leur supérieur hiérarchique, les employés peuvent bénéficier de 10 jours de compensation ou demander qu'une bonification de 100 heures de travail leur soit versée à titre exceptionnel sur un compte pour congé sabbatique en lieu et place d'une indemnité en espèces.

Prime de fidélité
A l'avenir, la prime de fidélité est versée au premier chef en espèces. Elle ne peut être prise sous la forme d'un congé payé qu'à titre exceptionnel et en accord avec le supérieur hiérarchique.

Jours de compensation
Les jours de compensation proprement dits (liés à l'accomplissement de 42 heures au lieu de 41 heures par semaine), les jours de congé, les jours de compensation (résultant du choix d'un menu comprenant davantage d'heures de travail par semaine, respectivement moins de salaire) ainsi que les jours de compensation découlant d'un horaire de travail fondé sur la confiance doivent en principe être pris durant l'année où le droit à ces jours est né. Les jours non pris tombent sans dédommagement à la fin de l'année.

Les adaptations apportées à l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et à l'Ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers) sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009.

Les mesures prises entraînent une augmentation des dépenses de quelque 10 à 20 millions de francs. On peut cependant admettre que les présentes adaptations et une application encore plus conséquente des réglementations sur les vacances et les horaires de travail permettront d'éviter la formation de soldes de vacances et d'heures supplémentaires pour un montant aussi important.

Remarques de l'ACC

Lors de l'entretien du 29 octobre 2008 avec les associations et syndicats du personnel, l'Office fédéral du personnel (OFPER) a exposé le fait que le Parlement attendait une suppression des avoirs en temps élevés des employés de la Confédération. Face à un effectif du personnel de 32'800 postes, les avoirs en temps à la Confédération de l'ordre de 292 millions de francs peuvent être qualifiés d'exceptionnellement élevés. En ce qui concerne les CFF et en présence d'un effectif du personnel de 27'440 postes, ces avoirs représentaient 119 millions de francs à la fin de l'année 2007. Après de longues années de mesures d'économies, on a pris connais-

sance avec étonnement du fait que la Confédération dispose maintenant à nouveau d'argent: *rémunération en espèces au lieu de compensation en temps*, tel est le nouveau leitmotiv. Sur la base de l'opposition des associations et syndicats du personnel, on a renoncé provisoirement à une adaptation du système des menus (selon l'article 31 de l'Ordonnance du DFF sur l'ordonnance du personnel de la Confédération – O-OPers). On peut bien s'attendre à ce que des restrictions à ce système soient à nouveau portées à l'ordre du jour.

Finalement, les causes de l'accumulation excessive d'avoirs en temps demeurent inconnues. Une raison en est certainement une sous-capacité en personnel au sein de diverses unités administratives: la suppression des postes dans l'administration fédérale est allée trop loin.

Senior Consulting sans succès

Le 12 novembre 2008, le Conseil fédéral a décidé d'abroger au 1er janvier 2009 l'Ordonnance concernant les prestations de conseil fournies en interne par des cadres expérimentés de l'administration fédérale.

Par le biais de l'Ordonnance concernant les prestations de conseil fournies en interne par des cadres expérimentés de l'administration fédérale, le Conseil fédéral avait créé dès le 1er juillet 2003 la base légale et financière pour que ces cadres puissent partager leur savoir, leurs compétences et leurs expériences avec les autres cadres.

Le 1er janvier 2005, le Conseil fédéral avait chargé Monsieur Juan Felix Gut de mettre en place un service de consultants seniors au sein de l'administration fédérale. Mais, quelques mois plus tard déjà, M. Gut fut nommé directeur intérimaire de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Depuis lors, aucun cadre n'a fait usage des possibilités offertes par l'ordonnance.

Etant donné que l'ordonnance n'a plus été appliquée depuis la fin de l'année 2005 et ne le sera très probablement pas non plus à l'avenir, le Conseil fédéral a décidé de l'abroger.

Remarques de l'ACC

Le Conseil fédéral avait décidé le 28 mai 2003 de donner la possibilité à des cadres expérimentés de l'administration fédérale, à la fin de leur carrière, de changer d'orientation pour prendre une fonction de conseils au sein de ladite administration (*Senior Consulting*). La forme du travail du Senior Consulting était ouverte aux ca-

dres supérieurs en tant que dernière phase professionnelle (en règle générale, à partir de 58 ans). Elle devait, d'une part, contribuer au maintien du savoir et au transfert des expériences au sein de l'administration fédérale. Là, la génération relève des cadres en tire particulièrement son profit. D'autre part, l'engagement de consultants seniors internes à la Confédération devait amener un certain déplacement de l'acquisition de prestations de conseil externes au profit de l'offre interne à la Confédération.

Dès le départ, l'offre s'est vu confrontée à un intérêt minime, parce que les conditions d'engagement étaient trop peu attractives.

Par contre, CFF Consulting est couronné de succès depuis des années car il connaît des conditions d'engagement attractives. CFF Consulting procure une expérience de la gestion acquise pendant de nombreuses années, un savoir professionnel confirmé et un réseau de relations étoffé. Les consultants seniors sont des «gestionnaires pour des mandats à durée limitée». Ils se recrutent aux échelons de gestion supérieurs des CFF. Actuellement, cinq conseillers sont opérationnels: deux ingénieurs, deux économistes d'entreprise et un spécialiste du trafic.

Personnel militaire de carrière. Assurance militaire: démantèlement de prestations

Ouverture de la procédure de consultation afférente à la révision de la Loi sur l'assurance militaire

En date du 14 janvier 2009, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation afférente à la révision de la Loi sur l'assurance militaire (LAM). Cette révision permettra de renforcer les synergies entre l'assurance militaire et l'assurance-accidents ainsi que d'économiser à long terme quelque 10 millions de francs par année.

Depuis son entrée en vigueur en 1994, la LAM a certes fait l'objet de quelques adaptations dans le cadre de modifications d'autres lois. Elle n'a cependant été révisée qu'une seule fois, à l'occasion du transfert de la gestion de l'assurance militaire à la Suva en 2005.

La révision n'a pas pour objectif de modifier sur le fond le système de l'assurance militaire. Ce dernier doit néanmoins être actualisé et adapté aux exigences actuel-

les, notamment en ce qui concerne le cercle des personnes assurées et les prestations.

Quelques prestations comme l'indemnité pour atteinte à l'intégrité et les rentes de survivants seront désormais calculées comme dans l'assurance-accidents. *Par ailleurs, la couverture en cas de maladie pour les militaires de carrière ne se référera plus à la LAM, mais à la Loi sur l'assurance-maladie (LAMal).*

La révision de la LAM et l'amélioration subséquente des synergies entre la gestion de l'assurance militaire et celle de l'assurance-accidents au sein de la Suva devraient donc engendrer à long terme des économies de l'ordre de 10 millions de francs par année.

La procédure de consultation durera jusqu'au 1er mai 2009.

Droit en vigueur

Selon l'article 59, alinéa 5, de la Constitution fédérale (Cst), les personnes qui sont atteintes dans leur santé dans l'accomplissement de leur service militaire ou de leur service de remplacement (service civil) ont droit pour elles-mêmes ou pour leurs proches à une aide appropriée de la Confédération; si elles perdent la vie, leurs proches ont droit à une aide analogue. A l'article 61, alinéa 5, Cst, une disposition similaire concerne les personnes astreintes à la protection civile.

Conformément au mandat constitutionnel, les prestations de l'assurance militaire ne sont pas financées par des primes, mais par la Confédération. Font exception les prestations aux assurés à titre professionnel à la retraite ayant conclu l'assurance de base facultative de l'assurance militaire et, depuis le 1er janvier 2006, également les assurés à titre professionnel en activité.

Les assurés à titre professionnel se composent des personnes suivantes au service de la Confédération: *personnel militaire, contrôleurs d'armes, chefs et gardes de place de tir, infirmiers militaires et instructeurs de la protection civile.*

Révision partielle de la Loi sur l'assurance militaire

La révision partielle de la LAM s'inscrit dans le cadre de l'examen des tâches que le Conseil fédéral se doit d'effectuer régulièrement. Elle figure dans le plan financier de la législature 2009-2011, annexe 4, page 90, où il est demandé qu'elle conduise à une réduction des coûts de 5 à 10 % par rapport aux dépenses prévues pour les années 2009-2011. L'adoption d'un message relatif à la modification de la LAM est un des objectifs du Conseil fédéral pour l'année 2009.

L'assurance militaire, avec ses prestations globalement plus généreuses, couvre de la même manière les affections résultant de la maladie et des accidents de personnes tenues de faire du service. Le financement de cette assurance est exclusivement à la charge de la Confédération, sous réserve de l'encaissement de primes des assurés à titre professionnel et du produit des actions récursoires.

Il n'est guère possible de faire porter sur les seules prestations l'ensemble des économies demandées. En effet, des *prestations ont déjà fait l'objet d'une réduction substantielle par le biais du programme d'allégement budgétaire 04* (diminution du taux d'indemnisation de 95 à 80 % pour les indemnités journalières et les rentes d'invalidité, réduction de 37 % de la rente pour atteinte à l'intégrité, suppression de la couverture des dommages dentaires en cas de maladie et suppression d'un type de rente de survivants en cas de décès de l'assuré à l'âge de la retraite). Ainsi, plusieurs prestations importantes ont été réduites quasiment au même niveau que celles de l'assurance accidents.

Le cercle des personnes assurées par l'assurance militaire n'est pas substantiellement modifié. Par contre, la couverture par l'assurance militaire des assurés à titre professionnel sera limitée aux accidents pendant leur activité professionnelle. Lorsqu'ils effectueront du service militaire, les risques maladie et accidents seront couverts, comme actuellement, par l'assurance militaire.

Grandes lignes de la révision

Les assurés à titre professionnel

Dans le cercle des personnes assurées figure aussi actuellement la catégorie particulière des assurés à titre professionnel (article 1a, alinéa 1, lettre b, de la LAM actuelle). Elle est constituée de personnes qui, sur la base de leur profession, ont pour mandat d'encadrer ou d'effectuer l'instruction de l'armée ou de la protection civile. Au nombre de 3'900 (état 2008), ces personnes sont couvertes par l'assurance militaire pendant toute la durée de leur engagement professionnel au service de l'armée ou de la protection civile, en sus de la période durant laquelle elles effectuent elles-mêmes leur service avec leur unité d'incorporation. En moyenne, 37,5 % des assurés à titre professionnel ont effectué un service obligatoire de durée limitée en 2007.

Couverture de la maladie

Les assurés à titre professionnel bénéficient de la prise en charge, sans franchise ni quote-part, du traitement médical par l'assurance militaire, prestation semblable à celle prévue par la Loi sur l'assurance-maladie (LAMal). Ils bénéficient en outre de la

couverture de la perte de gain découlant de leur maladie et du droit à la rente pour atteinte à l'intégrité.

Depuis 2006, cette catégorie d'assurés paie une contribution, appelée prime, à l'assurance militaire. Pour le risque lié à la maladie, elle correspond à environ 90 % de la prime moyenne de celle versée en matière d'assurance obligatoire des soins selon la LAMal. En 2009, elle s'élève à 271 francs par mois. Des réductions de primes sont prévues pour les assurés de condition économique modeste. Toutefois, les primes ne couvrent pas les coûts de l'assurance militaire pour cette catégorie d'assurés. Cela s'explique par le fait que les prestations de l'assurance militaire comprennent, hormis les prestations en nature, des prestations en espèces que l'assurance obligatoire des soins selon la LAMal ne connaît pas.

Couverture des accidents

En règle générale, les prestations de l'assurance militaire sont un peu plus généreuses que celles de l'assurance-accidents. Les assurés à titre professionnel s'acquittent de la même prime que celle versée à la Suva par les autres employés de la Confédération. *La couverture des accidents survenus aux assurés à titre professionnel pendant leur activité professionnelle demeure inchangée*. Cela s'explique par le fait objectif qu'ils peuvent être amenés durant leur activité professionnelle à être soumis aux mêmes risques que la troupe. Bien que l'indemnisation qu'offrirait l'assurance-accidents soit identique à de nombreux égards à celle de l'assurance militaire, cette dernière est notablement meilleure en cas de décès. Il est proposé dès lors de maintenir telle quelle la couverture de l'assurance militaire pour cette catégorie d'assurés.

Il est rappelé enfin que lorsque les assurés à titre professionnel effectueront du service avec leur unité d'incorporation, – c'est le cas annuellement pour 37,5 % d'entre eux – ils se verront assurés contre les accidents et la maladie par l'assurance militaire, au même titre que les militaires de milice. Il en va de même si la Confédération les engage dans des actions de maintien de la paix à l'étranger.

Répercussions financières

Selon les statistiques publiées par l'assurance militaire en 2008, les dépenses globales de cette dernière pour l'année 2007 s'élevaient à 205 millions de francs auxquels s'ajoutent 26,2 millions pour les frais administratifs. *Le montant des primes encaissées de la part des assurés à titre professionnel était de 13,3 millions de francs, soit 10,3 millions pour la partie afférente à la maladie et 3,01 millions pour celle afférente aux accidents non-professionnels*. Le montant des primes encaissées

de la part des assurés à titre professionnel à la retraite ayant conclu une assurance de base facultative de l'assurance militaire s'élève à 3,7 millions de francs.

Compte tenu des remboursements obtenus de la part d'autres assurances sociales, la Confédération a versé globalement quelque 213 millions de francs en 2007 pour l'assurance militaire. Depuis plusieurs années, l'évolution des dépenses occasionnées par l'assurance militaire manifeste une tendance à la baisse.

L'évaluation des économies réalisées par la suppression de la couverture maladie des assurés à titre professionnel pendant leur activité professionnelle est difficile à faire, étant donné que l'assurance militaire demeure responsable des cas déjà en cours, ainsi que des suites tardives et des rechutes. De plus, le nombre des rentes octroyées ces dernières années a chu, ce qui ne peut s'expliquer que par une combinaison de facteurs.

Les indemnités journalières versées aux assurés à titre professionnel s'élèvent pour la partie afférente à la maladie à 5,3 millions de francs (2007). A l'avenir, elles ne seront plus versées dans la majorité des cas par l'assurance militaire. Par contre, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) sera mis à contribution dans le cadre de son obligation de continuer à verser le salaire en cas de maladie. Là également, un certain temps devrait s'écouler jusqu'à ce que cette mesure d'économie déploie ses pleins effets. Elle représente environ 1,2 % de la masse salariale des assurés à titre professionnel.

L'assurance militaire n'encaissera plus les primes des assurés à titre professionnel pour le risque maladie, soit 10,3 millions de francs par année (2007).

Remarques de l'ACC

A partir du 1er janvier 2006 et pour la première fois, le personnel militaire et les instructeurs de la protection civile ont dû s'acquitter d'une prime pour l'assurance militaire auprès de laquelle ils sont obligatoirement assurés contre la maladie et les accidents. Le Parlement avait décidé cette mesure qui équivaut à une réduction salariale dans la Loi sur le programme d'allégement 2003. Grâce à ces nouvelles recettes, le budget de l'assurance militaire devait être déchargé de 14,3 millions de francs.

De plus et en rapport avec le programme d'allégement 2004, les prestations de l'assurance militaire ont été fortement démantelées au détriment de l'ensemble des assurés.

Aujourd'hui et pour les assurés à titre professionnel, la couverture de la maladie ne doit plus être du ressort de la Loi sur l'assurance militaire, mais de la Loi sur l'assu-

rance-maladie (LAMal): *un nouveau démantèlement de prestations.* Des prestations fournies partiellement aujourd'hui par l'assurance militaire (Suva: Département fédéral de l'intérieur (DFI)) se verront désormais reportées sur un autre département, en l'occurrence le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Cela s'applique particulièrement aux 5,3 millions de francs versés annuellement aux assurés professionnels en tant qu'indemnités journalières. Si la révision allait être acceptée par le Parlement, cette somme devrait être prélevée du budget du personnel du DDPS: poursuite du versement du salaire en cas de maladie.

Depuis quelques années, la situation en ce qui concerne le personnel militaire est tendue: un manque en effectifs existe. Dès l'année 2006 et afin d'augmenter l'attractivité des professions militaires, une allocation spéciale est versée au personnel militaire: 3'000 francs pour les officiers et sous-officiers de carrière. Jusqu'à ce jour, un succès durable de ces efforts n'est pas perceptible. Par le biais de la révision partielle prévue de la Loi sur l'assurance militaire, on pose à nouveau un jalon défavorable au personnel militaire: *une politique marquée du sceau de la contradiction totale.*

Le droit du personnel de la Confédération: un gros bouquet de fleurs multicolore

De la monoculture …

La Loi sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 a été en vigueur jusqu'à la fin 2000 pour les CFF et jusqu'à la fin 2001 pour l'administration fédérale. Elle réglait de manière exhaustive les rapports de service à la Confédération, aux CFF et aux PTT. L'Entreprise des PTT fut remplacée en 1998 par les entreprises Poste et Swisscom. Les particularités du droit du travail étaient contenues dans les Règlements des fonctionnaires édictés par le Conseil fédéral. Le Règlement des fonctionnaires I s'appliquait à l'administration générale de la Confédération, le Règlement des fonctionnaires II aux entreprises des CFF, de la Poste et de Swisscom, alors que le Règlement des fonctionnaires III était valable pour le personnel diplomatique et consulaire du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). 110'00 agent(e)s étaient soumis à la Loi sur le statut des fonctionnaires. La plupart d'entre eux étaient nommés pour une période administrative de quatre ans en qualité de fonctionnaires.

… au kaléidoscope

Par une motion du 2 novembre 1990, le Parlement avait demandé une révision totale de la Loi sur le statut des fonctionnaires. Le 6 mai 1998, la procédure de consultation pour une nouvelle Loi sur le personnel de la Confédération fut ouverte et, le 24 mars 2000, les Chambres fédérales approuvèrent ladite loi. Des cercles syndicaux de Romandie lancèrent le référendum. Lors de la votation populaire du 26 novembre 2000, les deux tiers des citoyens souscrivirent à la Loi sur le personnel de la Confédération.

Conventions collectives de travail d'après le droit privé et public

On avait déjà décidé auparavant que l'entreprise fédérale de télécommunications prendrait la forme d'une société anonyme. Selon l'article 16 de la Loi fédérale du 30 avril 1997 sur l'organisation de l'entreprise fédérale de télécommunications, le personnel de l'entreprise fut engagé selon le droit privé: *à partir de l'année 2001, une convention collective de travail selon le Code des obligations est valable pour le personnel de Swisscom*.

A partir du 1er janvier 2001, les employés des CFF ont été soumis à la Loi sur le personnel de la Confédération. Dans son article 38, la loi autorise la Poste et les CFF à conclure dans leurs domaines d'activité respectifs des conventions collectives de travail avec les associations et syndicats du personnel: des conventions collectives de travail de droit public. La *convention collective de travail CFF* est entrée en vigueur le 1er janvier 2001. La *convention collective de travail Poste* a suivi le 1er janvier 2002.

Dispositions d'exécution à l'intérieur de la Loi sur le personnel de la Confédération

Pour l'administration de la Confédération, la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est entrée en vigueur le 1er janvier 2002, accompagnée par l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers).

Les Ecoles polytechniques fédérales de Zurich et Lausanne ainsi que les quatre Instituts de recherches comptant 13'000 collaboratrices et collaborateurs en tout ont attaché dès le départ une grande importance à des dispositions d'exécution en propre. Dès lors, l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) ne s'applique pas à eux, mais par contre l'Ordonnance du Conseil des EPF du 15 mars 2001 sur le personnel du domaine des Ecoles polytechniques fédérales : Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF.

Réglementations de droit public à l'extérieur de la Loi sur le personnel de la Confédération

Plusieurs établissements et instituts de la Confédération disposent de leurs propres ordonnances sur le personnel. Ces dernières ne se fondent pas sur la Loi sur le personnel de la Confédération, mais sur des lois spéciales:

– Ordonnance du 30 septembre 1996 sur le statut du personnel de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle.
– Ordonnance du 28 septembre 2001 sur le personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (Swissmedic).
– Ordonnance du 11 août 2008 sur le personnel de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers.
– Règlement du personnel du 17 octobre 2008 de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire.

Cela irait trop loin d'entrer en matière sur toutes les particularités de ces dispositions légales qui connaissent toutes également leurs propres systèmes salariaux.

Il convient tout de même de signaler qu'auprès de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire, *l'évolution du salaire de base est détachée de l'évaluation de la prestation*. Seule la partie variable du salaire est dépendante de l'évaluation de la prestation. La somme du salaire de base et de la partie variable du salaire est de 290'000 francs au maximum par année.

En ce qui concerne l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers, un salaire de base de plus de 300'000 francs nécessite l'accord du Département fédéral des finances (DFF).

Réglementations selon le Code des obligations

Des engagements selon le Code des obligations sont répandus particulièrement dans les entreprises de la Confédération. Auprès de Swisscom, tous les cadres sont soumis au Code des obligations, alors qu'à la Poste et aux CFF, ce dernier s'applique aux cadres jusqu'au deuxième échelon hiérarchique. A la Confédération, des engagements selon le Code des obligations sont permis dans des cas particuliers dûment justifiés (article 6, alinéa 6, LPers).
Deux services fédéraux prévoient des engagements selon le Code des obligations. Ils s'appliquent pour:

– le personnel de l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation;
– le personnel de l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision.

Paysage richement structuré des caisses de pensions publiques

En partant de deux caisses de pensions …

Jusqu'à la fin de l'année 1998, le personnel de la Confédération et de l'Entreprise des PTT était assuré auprès de la Caisse fédérale d'assurance (CFA) contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et de la mort. Plus de 160'000 assurés faisaient partie de la CFA. De leur côté, les CFF disposaient de leur propre caisse de pensions (PHK). Au début des années nonante, le Conseil fédéral aspirait à une fusion de ces deux caisses de pensions.

Sur la base des énormes problèmes rencontrés par la Caisse fédérale d'assurance, le Conseil fédéral décida en 1998 de la réduire et de la partager: les entreprises Swisscom, Poste et RUAG furent autorisées à créer leurs propres caisses de pensions. On renonça alors à une fusion avec la Caisse de pensions CFF.

… on en a créé six

Aujourd'hui, les caisses de pensions suivantes sont liées à la Confédération:

– Caisse de pensions Skycare, Skyguide (sécurité aérienne), fondée en 1998
– Caisse de pensions CFF, fondée en 1998 (57'000 assurés)
– Caisse de pensions comPlan, Swisscom, fondée en 1999 (22'000 assurés)
– Caisse de pensions RUAG, fondée en 2001
– Caisse de pensions Poste, fondée en 2002 (70'000 assurés)
– Caisse fédérale de pensions PUBLICA, fondée en 2003 (53'000 assurés actifs, 51'000 bénéficiaires de rentes).

Institution collective PUBLICA avec 9 caisses de prévoyance

Depuis le 1er juillet 2008, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA est une institution collective. Aux plans organisationnel et économique, elle englobe des caisses de prévoyance séparées de divers employeurs. Les caisses de prévoyance ont leurs propres règlements de prévoyance, connaissent des taux de cotisations différents et tiennent leur propre comptabilité. L'entreprise PUBLICA dirige et organise l'assurance, tout en gérant la fortune des caisses de prévoyance.
Actuellement, 9 caisses de prévoyance font partie de l'institution collective PUBLICA:

– Caisse de prévoyance de la Confédération
– Caisse de prévoyance du Domaine des EPF
– Caisse de prévoyance de Swissmedic (Institut suisse des produits thérapeutiques)
– Caisse de prévoyance de l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle
– Caisse de prévoyance des organisations affiliées
– Caisse de prévoyance de l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision
– Caisse de prévoyance de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
– Caisse de prévoyance de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers
– Caisse de prévoyance de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire.

Annonce de faits répréhensibles constatés sur le lieu de travail: protection des «Whistleblower»

Révision partielle du Code des obligations mis en consultation

Celui qui signale des faits répréhensibles constatés sur son lieu de travail devra désormais être mieux protégé contre le risque d'un licenciement. C'est ce que prévoit le projet de révision partielle du Code des obligations que le Conseil fédéral a mis en consultation le 5 décembre 2008.

Les employé(e)s qui signalent des faits répréhensibles constatés sur leur lieu de travail (*également appelés « Whistleblower»*) s'exposent à des mesures de représailles. Le plus souvent, ils courent le risque de perdre leur place. Le projet de loi élaboré en réponse à une motion parlementaire prévoit donc d'introduire dans le Code des obligations un nouvel article visant à régler les conditions auxquelles l'annonce de faits répréhensibles constatés sur le lieu de travail peut être effectuée.

En vertu des nouvelles dispositions proposées, le signalement de bonne foi de faits répréhensibles à l'employeur est conforme au devoir de fidélité de l'employé. Si l'employeur ne prend pas de mesures effectives, l'employé peut signaler les faits à l'autorité compétente. Si cette dernière n'entreprend pas les démarches requises, l'employé peut, en dernier recours, porter les faits répréhensibles à la connaissance du public. Les règles sur le secret professionnel sont toutefois réservées.

Le congé donné par l'employeur à la suite d'un signalement conforme à la loi est considéré comme abusif. Le projet de loi prévoit dans ce cas la même sanction que

pour tout autre licenciement abusif, à savoir une indemnité d'un montant de six mois de salaire au maximum.

Réglementation pour l'administration fédérale dans la Loi sur le personnel de la Confédération

Droit en vigueur

Selon l'article 20, alinéa 1, de la Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers), le *devoir de fidélité* s'applique également au personnel de la Confédération. Selon l'article 22, alinéa 1, LPers et l'article 94 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération du 3 juillet 2001 (OPers), le personnel de la Confédération est tenu en outre au secret professionnel, d'affaires et de fonction. *Sur cette base, l'obligation de signaler des faits répréhensibles sur son lieu de travail n'est donnée que dans des cas particuliers.* Elle dépend des circonstances de chaque cas individuel, particulièrement du degré de gravité du délit et de la position hiérarchique de l'employé. Au plan interne de l'organisation, un signalement doit intervenir au premier chef en respectant la voie de service. En tenant compte de conditions bien précises, un droit au signalement de faits répréhensibles existe également vu que le secret de fonction est limité dans la même mesure que le devoir de maintien du secret dans le droit privé. *A l'intérieur de l'administration fédérale, le Contrôle fédéral des finances (CDF) est compétent pour la réception de signalements.*

Proposition pour une nouvelle réglementation

Pour l'administration fédérale, le devoir de signaler des faits répréhensibles est réglé dans la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Une nouvelle disposition vient d'être proposée par le Conseil fédéral dans le projet de Loi fédérale sur l'organisation des autorités pénales de la Confédération (LOAP): message du 10 septembre 2008. La réglementation se compose principalement de trois parties:

Selon l'article 22a du projet de révision partielle de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances (CDF) tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.

Les employés ont ainsi le droit de signaler au CDF les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le CDF établit l'état de fait et prend les mesures nécessaires.

Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou encore pour avoir déposé comme témoin.

Commentaire du projet

L'article 22a, alinéa 1, ne vise pas uniquement les cas de corruption, mais tous les crimes et délits poursuivis d'office, commis tant dans l'administration qu'en dehors, par des employés fédéraux ou par des personnes extérieures. Le *devoir de dénonciation* naît dès l'existence d'un soupçon fondé.

Les employés ne sont par contre pas tenus de dénoncer des crimes et délits dont ils ont eu connaissance en dehors de leur profession.

Face à d'autres irrégularités, un *droit de signalement* existe. Les irrégularités peuvent être non seulement des faits répréhensibles pénalement, mais aussi, par exemple, des dépenses excessives ou inutiles.

Réformes dans l'administration et dans l'armée

Nouveau centre de formation de l'administration fédérale à partir de 2010

Selon décision du Conseil fédéral du 5 décembre 2008, la formation et le perfectionnement au sein de l'administration fédérale seront désormais prodigués par une seule et unique entité. Grâce aux changements prévus, l'offre gagnera en cohérence alors que les coûts diminueront. Le centre de formation de l'administration fédérale sera rattaché à l'Office fédéral du personnel (OFPER) et appliquera le principe de la mise en compte des prestations. En tant que bénéficiaires de prestations, les unités administratives décentralisées (départements, offices, groupes) géreront l'offre. Le regroupement des cours au sein du centre de formation de l'administration fédérale ne concernera toutefois ni les formations techniques (par exemple, la formation d'aviateur), ni les formations aux professions de monopole (par exemple, les métiers de la douane), ni les cours spécifiques à un département ou à un office.

Objectifs de la réorganisation
Les cours de formation et de perfectionnement dispensés par l'administration fédérale viseront principalement à garantir l'efficacité et la capacité d'adaptation

du personnel de la Confédération. A l'avenir, le programme de formation et de perfectionnement de l'administration fédérale devra également constituer un atout (grâce aux diplômes délivrés, tels que CAS – Certificate in Advanced Studies), en cas de changement d'employeur. Les nouveaux collaborateurs recevront des formations adaptées à leur niveau hiérarchique, concernant des thèmes propres à la Confédération et les procédures appliquées dans l'administration fédérale. Les collaborateurs au bénéfice d'une longue expérience professionnelle se verront proposer des formations adaptées à leurs besoins, leur permettant de maximaliser leur productivité et leurs chances sur le marché du travail.

Externalisation des formations linguistiques
A l'avenir, les formations linguistiques ne seront plus assurées par l'administration fédérale elle-même, mais par un ou plusieurs partenaires externes. En règle générale, elles devraient conduire à l'obtention d'un diplôme reconnu à l'échelle européenne.

Le centre de formation de l'administration fédérale entrera en service le 1er janvier 2010. Sa création n'aura pas d'incidence sur le budget de la Confédération.

Remarques de l'ACC

Le 29 novembre 2006, le Conseil fédéral avait décidé une refonte fondamentale de la formation et du perfectionnement au sein de l'administration fédérale. A l'avenir, l'Office fédéral du personnel (OFPER) devait se limiter aux groupes cibles des cadres du plus haut niveau, des cadres, des spécialistes du personnel ainsi que des apprentis et formateurs. Les activités dans les domaines du conseil en organisation, du développement de cette dernière et des cours de formation spécifique furent interrompues. Les départements et offices fédéraux furent rendus responsables de l'offre de formation et de perfectionnement de leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi que des formations spécifiques.

En son temps et par année, plus de 7'000 sur les quelque 32'000 employés de la Confédération bénéficièrent de l'offre de perfectionnement centralisée de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Cette offre a été réduite massivement à partir de l'année 2008: toutes les offres (par exemple les cours de langues) qui n'étaient pas destinées aux cadres ou à des spécialistes du personnel furent biffées. Les moyens financiers de l'OFPER engagés pour la formation et le perfectionnement ont été réduits et transférés aux départements. A partir de 2007, ces derniers ont plus ou moins fortement assumé leurs responsabilités. Après la décentralisation radicale survenue à la fin de l'année 2006 et sous de nouveaux auspices, une recentralisation de la formation et du perfectionnement se dessine aujourd'hui.

Réforme de MétéoSuisse

Le Conseil fédéral a décidé le 12 décembre 2008 de mettre sur les rails une réforme générale de MétéoSuisse. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a été chargé par ledit conseil d'en revoir la structure organisationnelle et la mission ainsi que de réexaminer tous les processus. Les propositions de réformes et celles afférentes aux étapes suivantes doivent être soumises au Conseil fédéral pour discussion d'ici à la fin de l'année 2009.

Au cours de ces dernières années, le parlement et certains services météorologiques privés ont remis en question et à plusieurs reprises le mode de financement de MétéoSuisse, l'Office fédéral de météorologie et de climatologie. C'est pourquoi, le DFI et MétéoSuisse ont jugé qu'il fallait passer à la loupe certains secteurs de la structure organisationnelle. La qualité, la rentabilité, l'efficacité, le rapport coûts/bénéfice ainsi que le Benchmarking ont fait l'objet d'une analyse comparative. Le Contrôle fédéral des finances (CDF) a accepté de se livrer à une évaluation approfondie qui s'est déroulée de juin 2007 à juin 2008. Le Conseil fédéral a pris connaissance de ce rapport.

S'agissant des activités principales, le service météorologique et climatologique national se voit attribuer de bonnes notes. La combinaison équilibrée de divers systèmes de reconnaissance sur le terrain et dans l'atmosphère est l'un des points forts de MétéoSuisse. Le réseau de mesures au sol SwissMetNet, en particulier, compte parmi les plus avancés au monde pour ce qui est de la densité des stations, de la qualité des mesures et de la sécurité de fonctionnement. En ce qui concerne les modèles de prévisions, MétéoSuisse figure parmi les instituts de pointe en comparaison internationale. MétéoSuisse fournit également du bon travail dans les domaines de la législation et de la coopération internationale.

Le CDF a toutefois relevé des lacunes dans certains domaines techniques. Il faudrait, par exemple, remplacer les radars météorologiques. Les recommandations qu'il a émises correspondent cependant pour la plupart aux objectifs d'un projet que MétéoSuisse a déjà lancé.

Selon le CDF, il faudrait avant tout agir sur le système de financement actuel. Il demande en particulier le libre accès gratuit («free access») aux données météorologiques de MétéoSuisse et le passage de la facturation globale à la facturation partielle des coûts dans la navigation aéronautique. Par ailleurs, l'offre de prestations de MétéoSuisse pour le Service public devrait se différencier plus clairement des prestations purement commerciales.

Pour clarifier le faisceau de problèmes actuel en matière de financement, le DFI a proposé au Conseil fédéral d'étudier l'opportunité de procéder à une «Réforme gé-

nérale de MétéoSuisse», réforme qui pourrait inclure un transfert de l'office dans le 3ème cercle de l'administration fédérale. Cela entraînerait notamment une modification du modèle de financement.

Mesures de réorganisation au DDPS

Le Conseil fédéral a décidé le 12 décembre 2008 une révision partielle de l'Ordonnance relative à l'organisation du Département de la défense, de la protection de la population et des sports (Org-DDPS), prévoyant diverses mesures de réorganisation au sein du DDPS. Ces mesures touchent le groupe armasuisse, l'unité administrative Protection des informations et des objets du DDPS ainsi que la Bibliothèque am Guisanplatz.

Selon la révision partielle de l'Org-DDPS, le *groupe armasuisse* se composera désormais de deux offices fédéraux et de trois domaines de compétences directement subordonnés au chef du groupe armasuisse (chef de l'armement). Armasuisse disposera dès lors d'une structure organisationnelle mieux adaptée aux nécessités actuelles du groupe et tenant compte des résultats de la réforme de l'administration 05/07.

Les deux autres mesures de réorganisation concernent la subordination au Secrétariat général du DDPS de l'unité administrative Protection des informations et des objets du DDPS ainsi que la direction par le DDPS, respectivement par la Bibliothèque am Guisanplatz, des bibliothèques de l'administration fédérale.

Armée: l'organisation de la conduite du quartier général va être concentrée

Sur la base d'une appréciation de la situation du chef de l'armée ad intérim, le divisionnaire André Blattmann, le commandement de l'armée a décidé le 18 décembre 2008 d'élaborer d'ici au mois d'avril 2009 des propositions concrètes pour condenser les processus de conduite et rationaliser l'organisation du quartier général.

A l'avenir, tous les engagements de l'armée ne devront être menés que par l'Etat-major de conduite de l'armée en tant que commandement de la conduite de l'engagement. De plus, le chef de l'Etat-major de planification de l'armée a reçu pour mission de préparer l'unification des états-majors au sein du quartier général de l'armée. Cela concerne avant tout l'Etat-major du chef de l'armée et l'Etat-major de planification de l'armée.

Le chef de l'Etat-major de planification et le chef de l'Etat-major de conduite doivent élaborer d'ici au mois d'avril 2009 des solutions à l'intention du commandement de l'armée, solutions qui seront à soumettre au chef du DDPS afin de permettre une

mise en œuvre à partir du 1er juillet 2009. Les processus devront être ainsi concentrés et améliorés, des unités de personnel seront à libérer au profit du «front» et des économies ainsi que d'autres consolidations de l'armée devront être réalisées.

Dans cette optique, le rythme de la conduite et le pilotage des mesures prises doivent être adaptés, respectivement améliorés. Le commandement de l'armée veut ainsi mettre l'accent sur la mise en œuvre des mesures qui ont été décidées. Il faut clairement préciser là que les mesures concernent le quartier général. Les écoles, les cours et la troupe ne sont pas concernés.

Les mesures font partie de la consolidation de l'Armée XXI. Elles visent à rétablir l'équilibre entre les objectifs, les moyens et les prestations.

Intervention parlementaire

Pas d'indemnités de départ pour le personnel de la Confédération

Motion du Groupe de l'Union démocratique du centre

Texte de la motion du 2 octobre 2008

Le Conseil fédéral est chargé de déposer un projet d'acte visant à empêcher que le personnel de la Confédération ne touche des indemnités de départ.

Développement
Le montant scandaleux de l'indemnité de départ versée à l'ex-chef de l'armée montre que le Conseil fédéral fait litière de la gestion responsable de l'argent du contribuable et fait supporter à la collectivité le fardeau de ses égarements en matière de gestion et de politique du personnel. Par conséquent, la compétence de verser des indemnités de départ doit lui être retirée pour le bien du peuple.

Réponse du Conseil fédéral du 5 décembre 2008

Conformément au droit du personnel de la Confédération en vigueur, les employés des professions de monopole, ceux qui ont passé au minimum 20 ans au service de la Confédération ou qui sont âgés de 50 ans et plus, ont droit à une indemnité de départ.

Le Conseil fédéral a défini d'autres catégories de personnel qui peuvent bénéficier d'une indemnité de départ. Il s'agit principalement des cadres du plus haut niveau,

dont les rapports de travail prévoient des conditions de licenciement facilitées par rapport aux autres employés de la Confédération.

Le montant de l'indemnité de départ correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel. Des indemnités d'un montant plus élevé doivent être approuvées par le Conseil fédéral et la Délégation des finances des Chambres fédérales.

Par conséquent, les bénéficiaires des indemnités de départ sont, soit des employés de longue date ou des employés exerçant une profession de monopole et dont le droit à une indemnité en cas de résiliation du contrat sans faute de leur part n'a pas été contesté jusqu'ici, soit des cadres du plus haut niveau.

La comparaison, effectuée en 2005, des conditions d'engagement du personnel de la Confédération avec celles du secteur privé et des autres administrations publiques a montré qu'il existe une différence considérable entre les salaires des cadres du plus haut niveau de la Confédération et ceux du secteur privé.

Par ailleurs, la comparaison effectuée n'a démontré en aucune manière que le personnel de la Confédération se trouverait dans une meilleure situation que les employés oeuvrant dans le secteur privé pour ce qui a trait au montant des indemnités de départ. Une entreprise de l'importance de la Confédération ne peut donc pas se permettre de renoncer au versement de ces indemnités. Il lui serait encore plus difficile de trouver du personnel qualifié pour pourvoir les plus hauts postes, surtout si les employés occupant ces postes sont soumis à des conditions de licenciement facilitées.

A l'heure actuelle, la plus grande retenue s'applique déjà au versement des indemnités de départ.

A cela s'ajoute l'acceptation d'une motion de la Commission des finances du Conseil national par les Chambres fédérales, motion qui prévoit une utilisation restrictive des indemnités de départ. Cette motion constitue une garantie supplémentaire que les indemnités de départ sont payées uniquement dans les cas particuliers qui le justifient et ne dépassent pas un certain montant. C'est pourquoi, il convient de renoncer à une suppression totale des indemnités de départ.

Déclaration du Conseil fédéral du 5 décembre 2008

Le Conseil fédéral propose de rejeter la motion.

Assemblée des membres 2009 de l'ACC

L'Assemblée des membres 2009 de l'ACC, en l'occurrence la 60ème dans les annales de l'association, aura lieu le mercredi 6 mai 2009, à l'hôtel Bellevue-Palace de Berne. Madame Barbara Schaerer, directrice de l'Office fédéral du personnel (OFPER), tiendra un exposé sur des questions d'actualité touchant la politique du personnel de la Confédération.

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 des 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 la politique du personnel avec le Conseil fédéral, le Département fédéral des finances (DFF), l'Office fédéral du personnel (OFPER), la caisse de pensions PUBLICA ainsi qu'avec les Ecoles polytechniques fédérales (EPF).

Domaine d'organisation

L'ACC compte dans ses rangs des cadres dirigeants et spécialisés actifs et retraités (dès la 18ème 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)(dès l'échelon de fonction 7), 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/Suisse orientale, les collaboratrices et collaborateurs de l'EPF Lausanne, les cadres militaires de carrière, les officiers du Corps des gardes-frontière (Cgfr) ainsi que les instructrices et instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population (OFPP) forment leurs propres sections. Effectif des membres: 4'000 environ.

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

Information des membres

– Constamment par l'entremise d'Internet www.vkb-acc.ch, menu «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

– Rabais sur les primes dans le cadre d'assurances complémentaires de la caisse-maladie CPT (limite d'âge: 70 ans). La documentation peut être obtenue auprès de l'office gérant de l'ACC. Les nouveaux adhérents la reçoivent automatiquement.

– Conditions avantageuses auprès de Zurich Connect (ex Züritel), le réseau de vente de la «Zürich», société d'assurances dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile.
Renseignements: tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 08h00 à 20h00.

– Cartes de crédit VISA et MASTERCARD à des conditions intéressantes.

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 50.–. Retraités Fr. 25.–.

Annonce de mutations, commande de matériel publicitaire

– Les mutations (adhésions, changements d'adresse, mise la retraite, etc.) 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/rabais qui leur sont liés (par exemple CPT, Zurich Connect, etc.)
– La documentation pour le recrutement de nouveaux membres est envoyée directement par l'office gérant de l'ACC à l'adresse que vous avez indiquée.

Contacts avec l'ACC: voir page 2.

Salaires dès janvier 2009

valables dès le 01.01.2009 (Art. 36 OPers)

Classes de salaire	100% (maxima) Salaire annuel Fr.	Salaire mensuel brut (1/13) Fr.	Augmentations de salaire dès le 01.01.2009
1	2	3	4
1	59'092	4'545.55	
2	60'050	4'619.25	Augmentations de
3	61'019	4'693.80	salaire selon
4	61'989	4'768.35	l'art. 39 OPers
5	63'785	4'906.55	
6	66'754	5'134.90	Echelons d'évaluation
7	69'712	5'362.45	4 = 4.0% - 5.0%
8	72'639	5'587.60	3 = 2.5% - 3.5%
9	75'639	5'818.40	2 = 1.0% - 2.0%
10	78'625	6'048.10	1 = -2.0% - 0.0%
11	81'580	6'275.35	
12	84'605	6'508.10	Base de calculation
13	87'683	6'744.85	= colonne 2
14	90'848	6'988.30	
15	94'617	7'278.20	
16	98'439	7'572.20	
17	102'539	7'887.65	
18	107'422	8'263.20	
19	112'280	8'636.95	
20	117'147	9'011.30	
21	122'010	9'385.35	
22	126'887	9'760.55	
23	133'082	10'237.10	
24	141'209	10'862.25	
25	148'597	11'430.55	
26	156'011	12'000.85	
27	163'415	12'570.35	
28	170'847	13'142.05	
29	179'339	13'795.30	
30	192'429	14'802.25	
31	201'196	15'476.65	
32	209'976	16'152.00	
33	227'611	17'508.50	
34	245'454	18'881.05	
35	263'465	20'266.50	
36	281'672	21'667.05	
37	300'058	23'081.40	
38	360'367	27'720.55	

Sans indemnité de résidence, ni allocation familiale.
Les montants sont arrondis selon les règles commerciales.

22.12.2008 Seite 1 / 3

valable dès le 01.01.2009

Indemnité de résidence (Art. 43 OPers, art. 11 O-OPers)

Zone	Brute	
	Par année Fr.	Par mois 1/12 Fr.
1	416	34.65
2	832	69.30
3	1'247	103.95
4	1'663	138.60
5	2'079	173.25
6	2'495	207.90
7	2'911	242.55
8	3'326	277.20
9	3'742	311.85
10	4'158	346.50
11	4'574	381.15
12	4'990	415.80
13	5'405	450.45

Autres suppléments

Suppléments	Par heure en Fr.	
Travail de nuit (Art. 12 al. 3 O-OPers)		6.47
Service de permanence (Art. 13 O-OPers)	jusqu'à la 20 e classe de salaire	6.47
	à partir de la 21 e classe de salaire	7.55
	en cas de compen-sation sous la forme d'heures de congé	1.28
Allocation pour travail en équipe (Art. 15 al. 1 O-OPers)	Par engagement en Fr.	
		4.87

Allocation familiale [1] (Art. 51 OPers)

	Par année Fr.	Par mois 1/12 Fr.
Pour le premier enfant donnant droit à l'indemnité	4'310	359.20
Pour chaque autre enfant donnant droit à l'indemnité	2'783	231.90
Pour chaque autre enfant donnant droit à l'indemnité qui a atteint l' âge de 16 ans et qui suit une formation	3'033	252.75

[1] Suivant le canton (lieu de travail) les montants peuvent être plus importants.

Personnes en formation et stagiaires selon l'art. 15 OFPr, stagiaires des EPS [2]

	Par année Fr.	Par mois 1/13 Fr.
Personnes en formation		
en première année	10'025	771.15
(durant la formation de base externe)	6'207	477.45
en deuxième année	12'350	950.00
en troisième année	18'850	1'450.00
en quatrième année	22'100	1'700.00
deuxième apprentissage (1 er apprentissage conclu):		
après un apprentissage de trois ans	21'462	1'650.90
après un apprentissage de quatre ans	25'704	1'977.20
Stagiaires selon l'art. 15 OFPr	22'100	1'700.00
Stagiaires des EPS		
après 3 ans d'école de commerce	22'100	1'700.00
après 4 ans d'école de commerce	25'704	1'977.20

Stagiaires issus d'Universités et de Hautes Ecoles Spécialisées [2]

	Par année Fr.	Par mois 1/12 Fr.
Pendant les études de bachelor	31'452	2'621.00
Diplomés bachelor	44'033	3'669.40
Diplomés master/licence	49'275	4'106.25

[2] Pas d'indemnité de résidence.

valable dès le 01.01.2009

Contributions aux assurances sociales

	Employeur (en %)	Employé (en %)
AVS/AI/APG		
Contribution à l'assurance	5.05	5.05

AC		
jusqu'à 126'000 Fr. y compris 13ème salaire (gain assuré)	1.00	1.00

Suva (montant maximum du gain assuré = Fr.126'000)		
Assurance-accidents professionnel (AAP)	0.2196	---
Assurance-accidents non professionnel (AANP)	0.3733	0.7467

Contributions à la prévoyance professionnelle

Plan standard (classes de salaire 1 à 23)		Employeur (en %)	Employé (en %)
selon art. 24 RPEC	Age 22 - 34	5.50%	5.50%
	Age 35 - 44	7.00%	7.00%
	Age 45 - 54 *	10.25%	10.25%
	Age 55 - 70	13.50%	13.50%

Plan pour cadres 1 (classes de salaire 24 à 29)		Employeur (en %)	Employé (en %)
selon art. 24 RPEC	Age 22 - 34	5.50%	5.50%
	Age 35 - 44	7.00%	7.00%
	Age 45 - 54 *	11.50%	11.50%
	Age 55 - 70	14.75%	14.75%

Plan pour cadres 2 (classes de salaire 30 à 38)		Employeur (en %)	Employé (en %)
selon art. 24 RPEC	Age 22 - 34	6.75%	6.75%
	Age 35 - 44	8.25%	8.25%
	Age 45 - 54 *	12.75%	12.75%
	Age 55 - 70	16.00%	16.00%

* Durant sept ans, l'employeur prend à sa charge une partie des cotisations d'épargne de l'employé pour les personnes assurées qui étaient âgées de plus de 45 ans mais moins de 55 ans à la date du changement de primauté. Cet allègement des cotisations s'é
a) un pour cent pour les personnes assurées qui étaient âgées de plus de 45 ans mais moins de 50 ans à la date du changement de primauté ;
b) deux pour cent, pour les personnes assurées qui étaient âgées de plus de 50 mais moins de 55 ans à la date du changement de primauté.

Salaire horaire et suppléments sur le salaire horaire (Art. 19 O-OPers)

Le salaire horaire d'un employé se monte au 2050e du montant constitué de son salaire annuel, de l'indemnité de résidence et de l'allocation familiale (si les conditions sont remplies). Le 13e salaire est compris dans le salaire horaire.
L'indemnité remplaçant les vacances pour les employés rémunérés sur la base d'un salaire horaire s'élève à 8,33% (4 semaines de vacances), à 10,64% (5 semaines de vacances) et à 13,04% (6 semaines de vacances).
Ces personnes reçoivent à la place du salaire en cas de maladie un supplément de 2,5% sur le salaire horaire.

Zurich Connect:
Help Point – Votre interlocuteur en cas de sinistres

Savez-vous ce que Zurich Connect vous offre en cas de sinistre? En tant que client Zurich Connect, vous bénéficiez de prestations exclusives auprès du Help Point. Pour que vous puissiez repartir rapidement.

«Il y a dix ans, la concurrence se moquait de nous, maintenant nos concurrents nous envient» constate Albin Bühlmann, responsable sinistres normaux chez Zurich Suisse, «car seuls les clients de Zurich Connect et de Zurich profitent du service Help Point.» Il y a environ dix ans, Zurich ouvrait le premier emplacement Help Point à Letzipark – aujourd'hui, 26 Help Points existent, répartis dans toute la Suisse.

Concept unique: Un sinistre – un appel

«A claim a call» ou «un sinistre, un appel» telle est la devise. Le client ou le sinistré doit composer le numéro gratuit 0800 811 811 et prendre rendez-vous avec le Help Point le plus proche. Sur place, le véhicule est analysé par un expert automobile, le sinistre est saisi et évalué. Pratique: Zurich s'occupe de la paperasse – le client n'a aucun formulaire à remplir. Après que l'expert eut chiffré le sinistre sur le véhicule, le client décide lui-même de se faire indemniser le montant du sinistre, d'envoyer sa voiture dans le garage de son choix ou de la faire réparer chez des partenaires Zurich. Ainsi, Zurich garantit non seulement la qualité parfaite du règlement du sinistre, mais assure encore la mobilité du client avec des bons pour le taxi, le bus, de l'essence ou un véhicule de remplacement.

Help Point Plus: Service plus économie de prime

Sur le nouveau produit Véhicule automobile Help Point Plus, l'assuré Zurich Connect profite doublement et cela d'entrée: à la conclusion du contrat, il se déclare prêt à aller dans un centre Help Point lors de chaque sinistre. En échange, il obtient 10% de réduction sur la prime casco et bénéficie dans le même temps de l'excellent service Help Point. De nombreux clients se rendent compte s'ils sont bien assurés seulement lorsqu'un cas de sinistre les frappe. Avec Zurich Connect, vous avez la garantie d'oublier rapidement les ennuis consécutifs au sinistre survenu sur votre véhicule.

Le leader de l'assurance directe

Zurich Connect – l'assureur direct de Zurich en Suisse et le leader de l'assurance directe – offre des prestations d'assurance attrayantes et notamment un excellent service des sinistres pour des primes très avantageuses. Plus de 200 000 clients en Suisse bénéficient de la possibilité de souscription directe par téléphone auprès du centre à la clientèle, par Internet ou par voie postale.

Pour demander une offre sans engagement, les membres de l'ACC n'ont qu'à composer le numéro de téléphone qui leur est réservé, le 0848 807 810. Le service clientèle de Zurich Connect est ouvert du lundi au vendredi, de 8h00 à 17h30 sans interruption. Plus de 70 collaboratrices et collaborateurs qualifiés du centre à la clientèle conseillent les clients en 4 langues (allemand, français, italien et anglais).
Sur Internet, www.zurichconnect.ch/partnerfirmen, vous obtiendrez des informations supplémentaires consernant l'offre de Zurich Connect. Avec votre login, vous pouvez calculer des primes et des offres en ligne. (nom d'utilisateur:vkb-acc, mot de passe:cadres).

Executive Master of Public Administration

Qui prend la responsabilité des risques relatifs aux décisions personnelles dans le secteur public?

L'Etat doit-il privatiser la poste? Comment les cadres administratifs communiquent-ils de manière optimale au travers des médias?

De telles questions brûlantes seront posées dans le cadre de l'Executive Master of Public Administration (MPA) de l'Université de Berne, de la Formation à la conduite stratégique pour le secteur public en Suisse. Il y a demande d'un nouveau savoir-faire en matière de gestion. Etant donné que les institutions étatiques sont également affectées par une pression croissante des coûts et des tâches à accomplir, les solutions et applications connues, les mentalités et les instruments de travail disponibles jusqu'à présent ne suffisent souvent plus.

L'Université de Berne offre une formation de post-grade pour les employés du secteur public, ou des organisations qui y sont rattachées, qui exercent une haute fonction de cadre supérieur (ou aspirant à le faire) et qui sont titulaires d'un diplôme universitaire. Cette filière permet aux participants d'acquérir un bagage qui leur permette de faire face quotidiennement aux exigences toujours croissantes de leur métier et de l'administration, et contribue de manière décisive à accroître la valeur du marché de l'emploi. Elle a une ambition scientifique et reste cependant orientée vers les questions concrètes et pratiques. Ses points forts sont la diversité des chargés d'enseignement, son orientation interdisciplinaire, tout comme le choix sélectif des étudiants. L'Executive MPA débouche sur un diplôme de Master universitaire reconnu.

Organisation et contenu

L'Executive MPA a été conçu sur la base d'une étude des besoins auprès de 1400 cadres administratifs. L'organisation du programme interdisciplinaire sera assurée par les départements de Sciences Politiques, de Droit et de Sciences économiques de l'Université de Berne. Les deux années d'études tourneront autour des points suivants:

Cycle d'études de base: Principes de la gouvernance publique
Module 1: L'Etat dans un environnement en perpétuelle transformation
Module 2: Structures, processus et instruments de travail
Module 3: Gestion des performances et des finances
Module 4: Administration, innovation et éthique
Module 5: L'administration en ligne et la communication étatique
Module 6: Fédéralisme et gestion des domaines politiques choisis
Module 7: Les organisations internationales et l'Europe

Les participants à la formation peuvent, au travers d'un choix de module 5, suivre un cours à l'Institut des Hautes Etudes en Administration Publique de l'Université de Lausanne (IDHEAP). Cette possibilité permet d'accroître davantage la diversité des thèmes et l'interdisciplinarité.

Compétence des chargés d'enseignement et direction du programme

Le corps enseignant se caractérise par une expérience particulièrement riche dans des domaines de spécialités spécifiques. L'enseignement sera donné par des scientifiques reconnus aux plans international et national et sont forts d'une expérience pratique. Par ailleurs, des collaborateurs praticiens de haut niveau, forts également d'une expérience étendue dans l'administration, s'engagent aussi pour l'Executive MPA.

Encadrement et rapport usage – gain

La structure du programme est orientée de manière optimale. Il s'agit dès lors d'une *formation continue visant à accompagner les participants dans la conduite de leur travail*. Ces études ont pour avantage que la connaissance nouvellement acquise peut être intégrée chaque jour dans la pratique professionnelle. Par ailleurs, les participants profitent mutuellement des apports de chacun, tirés des expériences vécues sur leurs lieux de travail respectifs.

Un apprentissage réussi et durable présuppose une confrontation approfondie avec le sujet. C'est la raison pour laquelle les contrôles continus font partie intégrante de ces études de MPA. Les employeurs profitent directement des résultats des projets et travaux de Master, dans la mesure où les participants ont la possibilité de choisir librement leurs thèmes. Les étudiants seront étroitement encadrés par des experts dans l'élaboration de ces travaux.

Atmosphère et étudiants

Nos étudiants sont très motivés. Ils font montre de disposition à s'engager et contribuent ainsi à la qualité du séminaire. Pour qu'il en reste ainsi, nous procédons à un choix sélectif des participants et participantes. L'expérience commune dans le cadre des études mène à la création d'un réseau important qui relie anciens et actuels étudiants (Association alumni).

Plan de la carrière de haute qualité

L'ensemble du séminaire a récemment été très positivement évalué par deux organes externes indépendants. Deux sceaux de qualité reconnus, respectivement national et international, ont été accordés à l'Executive MPA: l'accréditation de l'OAQ (Organe d'accréditation et d'assurance qualité des hautes écoles suisses) et de l'EAPAA (European Association for Public Administration Accreditation). La haute motivation des étudiants, l'excellent encadrement du séminaire par la direction du programme, la qualification supérieure à la moyenne des chargés d'enseignement, ainsi que l'équilibre entre approche académique-théorique d'un côté et proximité par rapport à la pratique professionnelle de l'autre ont été particulièrement relevés.

Prenez votre plan de carrière en main. Le prochain Executive MPA débute à l'automne 2009. Informez-vous assez tôt étant donné que le nombre d'étudiants est limité. **www.mpa.unibe.ch**