Communications ACC **2-2019 / 20**
Octobre 2019

Comité central 2018 – 2020

Comité directeur	
Président central	Hans Wipfli, dr en droit, DDPS
1er vice-président	Martin Bolliger, ing, dipl. ETH
2ème vice-président	Peter Büttiker, avocat
Secrétaire général	Christian Furrer, dr en droit
Secrétaire générale suppléante	Margrith Bachmann
Caissier central	Richard Zollinger, DDPS
Rédacteur	Christian Furrer, dr en droit
Délégué « Seniors »	Erwin Steuri
Membre invité	Albert Fritschi, lic. ès. sc. écon.

Assesseurs	**Liaison avec les sections**
Andreas Wyss, dr. méd. vét., DFI	
Christian Bachofner, DEFR	
Thomas Eichenberger, dr EPFZ	Zurich / Suisse orientale
Jan Van herle, MER, EPFL	EPFL
Daniel Roubaty, div. à. d.,	Cadres militaires professionnels
Rose Eveline Maradan, lic. ès. lettr., DDPS	AIOFPP *)
Ralph Meile, cap., DFF	Officiers des gardes-frontière

*) AIOFPP : Association des instructrices et instructeurs de l'Office fédéral de la protection de la population

Affiliation à l'ACC

Cadres dirigeants et spécialisés (depuis la classe de traitement 18 ou de niveau comparable) de l'administration générale de la Confédération, du domaine des EPF (depuis l'échelon de fonction 8), des CFF et de la Poste ainsi que de Swisscom, de la RUAG et de la Nitrochemie AG Wimmis.

Contacts ACC

Adresse postale	ACC, case postale, 3001 Berne
Internet	– www.vkb-acc.ch – office@vkb-acc.ch
Mutations	*Adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, démission :* annonce à – office@vkb-acc.ch ou – ACC, case postale, 3001 Berne *Démission de l'ACC :* veuillez s.v.p. tenir compte du fait qu'une démission de l'ACC entraîne également la perte de prestations de services ainsi que des avantages/rabais qui leur sont liés (par exemple, la KPT, Zurich).
Renseignements	Office gérant ACC : – Tél. 079 128 63 44 – office@vkb-acc.ch

Dans ce numéro

	Page
Politique du personnel au temps des excédents de la caisse fédérale	4
Le personnel dans le budget 2020 de la Confédération	5
L'effectif des postes dans le budget de la Confédération 2020 sous le feu de la critique	6
Introduire un frein au personnel sur le modèle du frein aux dépenses ?	7
Dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations ?	8
Les salaires de la Confédération sont-ils à la pointe ?	10
Optimisations structurelles dans l'administration fédérale	11
Avenir de la recherche agronomique : le projet Agroscope	13
Cyberadministration : prestations des autorités électroniques	14
CFF : monde du travail sous le signe de la numérisation	17
Assemblée des membres 2020 de l'ACC sous le signe de la numérisation	18
125ème anniversaire du Corps des gardes-frontière sans fête	19
Commission de recours du Domaine des EPF : élections de renouvellement	19
Des intérêts perpétuellement bas grèvent les caisses de prévoyance et les assuré-e-s	20
La réforme AVS 21 sous le signe de la flexibilisation	22
Le droit du personnel de la Confédération : un gros bouquet de fleurs multicolore	24
L'Association des cadres de la Confédération – une organisation de milice	27
Divers : quelles sont les dispositions du droit fédéral qui instaurent directement un traitement différencié des femmes et des hommes ?	28
Intervention parlementaire	29
– Combien les employé-e-s de la Confédération effectuent-ils de vols par année ?	29
L'ACC en bref	32
Zurich : pour garder de bonnes relations de voisinage : qu'ai-je le droit de faire avec mon drone ?	35

Annexe : seniors de l'ACC et sections affiliées :
Invitation Visites du Centre des collections du Musée national suisse à Affoltern am Albis/ZH

La politique du personnel au temps des excédents de la caisse fédérale

Ueli Maurer – un ministre des finances qui a du succès …

Le conseiller fédéral Ueli Maurer est à la tête du Département fédéral des finances DFF depuis le 1er janvier 2016. Au mois de février de chaque année, il présente le bouclement du compte d'Etat de l'année précédente. On a enregistré jusqu'ici quatre comptes d'Etat avec des excédents : 2015 avec 2,3 milliards, 2016 avec 752 millions, 2017 avec 2,8 milliards et 2018 avec 2,9 milliards de francs.

La première extrapolation pour l'année courante 2019 table avec un excédent de 2,8 milliards de francs. 1,2 milliard était porté au budget. Le budget 2020 prévoit également un excédent de 600 millions de francs.

Les excédents cumulés 2015 à 2018 représentent plus de 8600 millions de francs

Les excédents servent uniquement à la diminution des dettes de la Confédération. En 2005, ces dernières étaient à leur plus haut niveau, soit 130 milliards de francs. Le conseiller fédéral Ueli Maurer a pu annoncer en 2017 que le seuil de 100 milliards de francs était franchi vers le bas. Il souligna que cela correspond à 100 000 millions de francs. En 2020, les dettes ont diminué à 93,7 milliards de francs. Grâce à une pratique de retenue dans les dépenses, l'administration a également contribué aux excédents : les restes de crédits 2015 à 2018 se montent en effet à 3,8 milliards de francs.

… tenu pourtant de continuer à économiser

Il y a longtemps déjà que la situation financière de la Confédération n'avait été aussi bonne qu'aujourd'hui. On a parlé d'une croissance modérée en ce qui concerne la situation économique. La Banque nationale suisse attend pour l'année 2019 une croissance de l'ordre de 0,5 à 1 %. Toutefois, le Conseil fédéral, tout comme le ministre des finances, continue de maintenir le cap sur les économies. Après que le message sur le budget 2020 eut été publié le 21 août 2019, il donna des informations le 13 septembre sur des optimisations structurelles dans l'administration fédérale (voir l'article sur des optimisations structurelles dans l'administration fédérale dans ce numéro).

Trop peu de moyens financiers sont prévus pour des mesures salariales de la Confédération

Aux mois de février et de mai, les associations et syndicats du personnel ont eu des entretiens avec le chef du Département fédéral des finances DFF. Sur la base de la

situation de départ favorable, ils ont demandé des mesures salariales de l'ordre de 2 % du salaire : compensation du renchérissement et augmentation du salaire réel. En dernier lieu, et en 2014, une augmentation des salaires réels de 0,7 % avait été octroyée au personnel de la Confédération. Depuis 2005, les bénéficiaires de rentes de la Confédération n'ont obtenu aucune compensation du renchérissement. Ils se plaignent de l'augmentation des primes versées aux caisses-maladie.

Au budget 2020, le Conseil fédéral ne prévoit des moyens financiers que de l'ordre de 1,0 % de salaire (57 millions de francs) pour des mesures générales de salaire (voir l'article sur le personnel dans le budget 2020 de la Confédération dans ce numéro) : peu de marge de manœuvre pour l'entretien à venir du mois de novembre sur les mesures salariales 2020.

Le personnel dans le budget 2020 de la Confédération

A l'occasion de sa séance du 21 août 2019, le Conseil fédéral a approuvé le message sur le budget 2020 assorti d'un plan intégré des finances et des tâches pour la période 2021 – 2023 (budget avec PITF).

Budget 2020 avec 590 millions de francs d'excédent

Un excédent de quelque 0,6 milliard de francs est budgétisé au budget ordinaire pour 2020. Ce résultat positif est rendu possible par la dynamique en matière d'impôt fédéral direct et de l'impôt anticipé. Par rapport au budget 2019, les recettes augmentent de 2,9 %. Les dépenses de la Confédération augmentent quant à elles de 3,8 %, de façon sensiblement plus forte que l'économie et les recettes. Ceci est dû pour une grande part à l'entrée en vigueur de la Loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA), acceptée lors de la votation populaire du 19 mai 2019. Les impératifs du frein à l'endettement sont respectés. On s'attend à un nouveau recul de la dette brute en 2020 à 93,7 milliards de francs.

Paramètres fondamentaux économiques : l'économie suisse croît

Le groupe d'experts de la Confédération table sur une croissance modérée du PIB en 2019. Le fléchissement de l'économie mondiale freine le commerce extérieur suisse. En outre, le climat de grande incertitude qui règne actuellement pèse sur les investissements. La croissance économique devrait rebondir à 1,7 % en 2020. Le renchérissement reste faible avec 0,6 % au cours des années 2019 et 2020.

Les dépenses de personnel dépassent pour la première fois 6 milliards de francs en 2020

Pour l'année 2020, les dépenses de personnel se montent à 6039 millions de francs. Cela correspond à une croissance de 183 millions de francs ou de 3,1 %. Cette hausse est due au premier chef au versement unique pour des catégories particulières de personnel (quelque 70 millions), au besoin supplémentaire du côté des postes de travail (62 millions) ainsi qu'aux mesures salariales (57 millions de francs). Pour des *mesures générales de salaire* (compensation du renchérissement et mesures de salaire réel) des moyens de l'ordre de 1,0 % de salaire sont engagés au budget 2020.

Remarques de l'ACC

Le budget a été discuté au sein de la commission des finances actuelle et approuvé lors de la session d'hiver du Parlement dans sa nouvelle composition. Pour la deuxième fois depuis des années, le Conseil fédéral a pu renoncer à des mesures d'épargne. En effet, l'Administration fédérale des finances s'attendait à la fin du mois de juin 2019 à un excédent de recettes de l'ordre de 2,8 milliards de francs pour l'année courante. Toutefois et depuis lors, l'évolution économique s'est quelque peu affaiblie.

L'effectif des postes dans le budget 2020 de la Confédération sous le feu de la critique

Les politiciens de la finance au Conseil national se sont achoppés sur deux records dans le budget 2020 de la Confédération. Les dépenses prévues pour le personnel se montent à 6039 millions de francs et se situent ainsi et pour la première fois au-dessus du seuil de 6 milliards de francs. D'autre part, 267 nouveaux postes sont proposés. De ce fait, l'effectif des postes augmente à 37 631, un nouveau chiffre record. En outre et pour la première fois, les dépenses de la Confédération en 2018 s'élevant à 70,6 milliards dépassent le seuil de 70 milliards de francs.

L'effectif des postes prévu pour l'année 2020

Dans le budget 2020, l'administration fédérale, les tribunaux et les services du Parlement prévoient 37 631 postes en tout. Cela correspond à une augmentation de 267 équivalents plein temps EPT (+0,7 %) par rapport à l'année précédente. La croissance des postes concerne avant tout des tâches de la sécurité (par exemple, la cybersécurité et la police criminelle fédérale) et de l'informatique (par exemple,

le programme SUPERB23). Ainsi, le Département fédéral de justice et police DFJP (+105) et le Département fédéral des finances DFF (+ 92 postes) présentent la croissance la plus forte. Le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS est le seul qui affiche un recul (-151 postes).

Conseiller national Albert Vitali : forte hausse du personnel de la Confédération

Le conseiller national Albert Vitali a déposé la question suivante à l'intention du Conseil fédéral : « Pour la première fois, le budget du personnel pour l'année à venir dépasse la limite fatidique des 6 milliards de francs. La croissance constante du personnel en est l'une des raisons : 267 personnes supplémentaires, cela équivaut à plus de cinq nouveaux employé-e-s chaque semaine, soit un chiffre record de 37 631 équivalents plein temps EPT. Comment le Conseil fédéral compte-t-il enrayer cette augmentation systématique du personnel de l'administration ? »

Réponse du Conseil fédéral du 23 septembre 2019

Le Conseil fédéral est astreint à maîtriser aussi bien les dépenses de personnel que l'effectif du personnel de l'administration fédérale.

En ce qui concerne les dépenses de personnel dans le budget 2020, l'augmentation par rapport au budget 2019 est de 183 millions de francs (+3,1 %). Cette augmentation n'est à reporter que partiellement sur l'augmentation du côté des postes (0,9 %), qui est une fois de plus la conséquence de décisions de l'Assemblée fédérale. Une partie importante de la croissance est à reporter sur l'allocation unique pour les catégories particulières de personnel (1,2 %) ainsi que sur les moyens engagés préventivement pour des mesures salariales (1 %). Le rapport entre les dépenses de personnel de la Confédération et les dépenses globales diminue dans le budget 2020 en comparaison avec le budget 2019 de 0,1 point de pourcent et se monte à 9,5 %. Dès lors, la croissance des dépenses de personnel demeure en-dessous des dépenses globales de la Confédération.

Mise en place d'un frein au personnel sur le modèle du frein aux dépenses ?

Comment le frein actuel aux dépenses selon l'article 159 de la Constitution fédérale Cst pourrait-il être étendu au personnel de la Confédération ? Pour répondre à cette question, le Conseil fédéral a établi un rapport en date du 20 septembre 2019. Il revient sur un postulat de la conseillère nationale Petra Gössi (PLR / SZ).

Le mandat d'examen du Conseil national du 4 mai 2017

Le Conseil fédéral est chargé de soumettre au Parlement un projet qui, d'une part, expose les moyens qui s'offriraient d'étendre à l'engagement de personnel par la Confédération le mécanisme du frein aux dépenses tel qu'il est visé à l'article 159, alinéa 3, lettre b de la Constitution et qui, d'autre part, évalue l'opportunité de mettre en place une majorité qualifiée tant pour le frein aux dépenses que pour le nouveau frein au personnel.

Constatations tirées du rapport du Conseil fédéral

L'introduction d'une majorité qualifiée pour des dispositions légales nécessitant du personnel supplémentaire à fin de les concrétiser exige une modification de la Constitution. Elle devrait donc être obligatoirement soumise au peuple et aux cantons pour acceptation. Placer l'ensemble des dispositions légales sous un frein au personnel serait disproportionné pour le Conseil fédéral et un obstacle trop élevé dans le processus de législation. Se fondant sur un avis de droit externe, le Conseil fédéral parvient à la conclusion qu'un frein au personnel ne contribuerait pas sensiblement à une diminution des coûts réglementaires. De ce fait, le Conseil fédéral ne voit aucun besoin d'agir et propose de classer le postulat.

Dissocier l'évolution des salaires de l'évaluation de la prestation ?

L'évolution des salaires à la Confédération est dépendante de l'évaluation de la prestation

A son article 15, l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) prévoit que les supérieurs doivent mener une fois par année avec leurs collaboratrices et collaborateurs un entretien personnel et procéder à leur évaluation. L'évaluation personnelle forme la base de l'évolution salariale en se fondant sur les objectifs convenus ayant trait aux prestations, au comportement et aux compétences. L'article 17 fixe les échelons d'évaluation qui vont de 4 (très bon) à 1 (insuffisant). Les plages pour l'évolution salariale sont prescrites à l'article 39 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Ainsi, par exemple, face aux prestations de l'échelon d'évaluation 3 (bon), le salaire est augmenté chaque année de 1,5 à 2,5 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.

Pour le Conseil national, il y a beaucoup trop de bonnes évaluations !

Lors des délibérations sur le budget pour l'année 2019 déjà, on a discuté l'évaluation personnelle, sur proposition de la commission des finances. A cette occasion, la *formule sur la répartition normale* développée par le mathématicien allemand Gauss a joué un rôle important. Par la suite, la grande majorité du personnel devrait être évalué de manière uniforme avec les échelons 2 (suffisant) et 3 (bon). Une grosse minorité quasiment de la même importance devrait être attribuée aux échelons 1 (insuffisant) et 4 (très bon).

En 2017, 16,2 % du personnel a été évalué avec l'échelon 4 (très bon), 79,8 % avec l'échelon 3 (bon), 3,8 % avec l'échelon 2 (suffisant) et 0,3 % avec l'échelon 1 (insuffisant). Ce résultat – 96 % bon ou très bon – a été qualifié à plusieurs reprises au Conseil national d'extrêmement unilatéral et dérangeant. Par 118 voix contre 76, le Conseil fédéral a été chargé le 27 novembre 2018 de garantir à l'avenir une répartition normale des évaluations sur l'ensemble des quatre échelons. De cette manière, le Conseil national voulait freiner la progression salariale du personnel et économiser des coûts.

En 2018, le Conseil des Etats a rejeté des directives sur l'évaluation du personnel

Le 10 décembre 2018, le conseiller aux Etats Hannes Germann (UDC / SH) a constaté, au nom de la commission des finances, que la Confédération dispose d'un excellent personnel. Cela n'aurait aucun sens d'évaluer le bon personnel de manière moins bonne, pour correspondre uniquement à une répartition normale. L'employeur devrait ou bien accompagner plus étroitement des employé-e-s avec une évaluation insuffisante, ou alors les inciter à quitter le service de la Confédération. Par la suite, le Conseil des Etats a rejeté à l'unanimité la décision du Conseil national. Lors de l'élimination des divergences du 11 décembre, le Conseil national s'est rallié tacitement à la décision du Conseil des Etats.

Deuxième essai : dissocier l'évolution des salaires de l'évaluation des prestations

En 2018, 17,5 % du personnel a été évalué avec l'échelon 4 (très bon), 78,5 % avec l'échelon 3 (bon), 3,7 % avec l'échelon 2 (suffisant) et 0,3 % avec l'échelon 1 (insuffisant). Ce résultat – 96 % bon ou très bon – équivaut à celui de l'année 2017.

Il s'agit là de prendre en considération le fait que 50 % des employé-e-s ont déjà atteint le maximum de la classe de salaire. Ce groupe reçoit uniquement davantage de salaire si le renchérissement est compensé ou si une augmentation générale de salaire est octroyée.

Le 6 septembre 2019, la commission des finances du Conseil national a souscrit à un postulat, qui charge le Conseil fédéral d'examiner la dissociation de l'évolution des salaires de l'évaluation de la prestation et de montrer entre autres particulièrement, dans un bref rapport, sur quels critères une politique salariale à ce sujet se verrait basée.

Remarques de l'ACC

En 2016, un rapport d'experts sur le système salarial de la Confédération est parvenu à la conclusion que le système est structuré de manière adéquate, tout en n'étant pas un facteur de coûts. La renonciation à émettre des directives pour la répartition des évaluations sur quatre échelons a été qualifiée de positive.

L'association de l'évaluation des prestations et de l'évolution des salaires est largement répandue dans les administrations publiques. Dans l'économie privée, des systèmes salariaux variables existent dans lesquels l'évolution des salaires dépend en grande partie de la bonne marche des affaires. Cette solution n'est pas appropriée pour les administrations publiques et ne constitue pas d'alternative au droit en vigueur.

Les mesures salariales individuelles et basées sur les prestations s'élevèrent à 41,6 millions de francs en 2018. Elles n'ont pas été budgétisées, mais financées par les gains de fluctuation. Ces derniers surviennent du fait que des collaboratrices et collaborateurs âgés, mis à la retraite, sont remplacés par des plus jeunes qui touchent un salaire inférieur.

Les salaires de la Confédération sont-ils à la pointe ?

Salaire annuel moyen de 122 214 francs

En 2018, le salaire brut annuel moyen dans l'administration fédérale était de 122 214 francs. Le salaire brut annuel moyen auprès des Services du Parlement (Fr. 139 130.–), des Tribunaux fédéraux et du Ministère public de la Confédération (Fr. 144 630.–) était encore plus élevé.

Les salaires élevés de la Confédération sont dus au fait que cette dernière emploie toujours plus de personnes hautement qualifiées. A la Confédération, quelque 12 000 personnes possèdent un diplôme universitaire ou une formation d'une haute école spécialisée. Cela correspond à un tiers des collaboratrices et des collaborateurs. 3500 personnes ont achevé une formation professionnelle plus élevée. Dans les classes de salaire 24 à 38, 8200 personnes disposent d'un diplôme universitaire ou d'une formation d'une haute école spécialisée. Cela représente tout

juste 77 % de tous les cadres. Plus de 1000 personnes ont achevé une formation professionnelle plus élevée.

Il en résulte une comparaison inexacte dès le moment où l'on met en parallèle, dans le cadre d'une campagne électorale, les salaires de la Confédération avec ceux pratiqués dans les petites et moyennes entreprises. Lors de l'embauche d'économistes, de juristes, de mathématiciens, d'ingénieurs, d'informaticiens, etc., la Confédération se trouve être en concurrence avec les entreprises de la Confédération, avec les cantons et les grands employeurs de l'économie. Afin de rester compétitif, le Département fédéral des finances DFF (Office fédéral du personnel) établit régulièrement des comparaisons salariales.

Les tableaux des salaires publiés annuellement de la Confédération montrent uniquement le maximum de chaque classe de salaire, qui, dépendant des prestations, peut être atteint après une progression de 15 à 20 années.

Système salarial structuré de manière appropriée

En comparaison avec l'économie privée, le Conseil fédéral constata ce qui suit le 22 février 2017 par rapport à une motion émanant du Conseil national : « Seule la rémunération globale des collaboratrices et collaborateurs des classes de salaire inférieures dépasse celle du secteur privé. A partir des cadres moyens, les salaires médians versés par l'administration fédérale sont inférieurs à ceux versés par des entreprises comparables du secteur privé. Les différences s'accentuent lorsque l'on considère les cadres supérieurs et les cadres du plus haut niveau. Les salaires médians versés par l'administration fédérale pour ces fonctions n'atteignent pas le niveau du marché ».

Le 25 janvier 2017, le Conseil fédéral approuva un rapport sur le système salarial de la Confédération et le transmit à la Commission des finances du Conseil national. Il parvint là à la conclusion que le système salarial pour l'administration fédérale est structuré de manière appropriée. Dès lors, aucune modification fondamentale du système salarial existant ne saurait s'imposer.

Optimisations structurelles dans l'administration fédérale

Lors de sa séance du 13 septembre 2019, le Conseil fédéral a approuvé un projet de réformes structurelles et ouvert la procédure de consultation qui s'y rapporte. L'acte modificateur unique qu'il a adopté, à savoir la Loi fédérale relative à des allègements administratifs et à des mesures destinées à soulager les finances

fédérales, porte modification de six lois fédérales. La mesure principale réside dans la réduction de l'indexation des apports au fonds d'infrastructure ferroviaire.

Les tâches de la Confédération et l'organisation de l'administration fédérale doivent être examinées régulièrement (article 5 de la Loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration LOGA). Au début de la législature allant de 2015 à 2019, le Conseil fédéral a procédé à l'examen requis dans le but d'atténuer l'affectation de certaines dépenses et d'optimiser le fonctionnement de l'administration. Ainsi, il a d'abord mis en œuvre des mesures destinées à augmenter l'efficacité dans les domaines du bâtiment, du génie civil, de l'informatique et des publications. Ces mesures ont généré des économies d'environ 50 millions de francs. Ensuite, il a adopté en août 2018 un ensemble d'environ 35 réformes et attribué des mandats d'examen aux divers départements pour la suite de la procédure. Il n'y a aucun besoin de légiférer pour la grande majorité des mesures. Cinq autres exigent toutefois de modifier des lois fédérales en vigueur.

- **Loi sur la géoinformation:** le financement de la mensuration officielle sera régi dans la Loi sur la géoinformation et l'ordonnance correspondante du Parlement qui contient les dispositions sera abrogée. Ce transfert renforcera le pilotage au moyen de conventions-programmes et de contributions globales.
- **Loi sur les subventions:** les offices fédéraux qui octroient des subventions devront établir des plans de contrôle écrits afin d'améliorer la surveillance.
- **Loi fédérale sur l'imposition du tabac:** l'Administration fédérale des douanes pourra estimer le montant dû au titre de l'impôt sur le tabac,dès que le délai fixé pour la remise de la déclaration fiscale aura expiré. Cette mesure évitera des pertes fiscales.
- **Loi fédérale sur les chemins de fer et Loi sur le fonds d'infrastructure:** l'apport au fonds d'infrastructure ferroviaire sera conçu de manière à ce qu'il ne croisse pas plus vite que les recettes de la Confédération. Ainsi, il sera possible d'atténuer l'affectation des dépenses sans nuire à l'exploitation et à l'extension de l'infrastructure ferroviaire.
- **Loi fédérale sur la surveillance de la correspondance par poste et télécommunication:** l'instauration de forfaits simplifiera le financement de la surveillance des télécommunications et augmentera le taux de couverture des coûts.

Les cinq mesures mentionnées ci-dessus soulageront les finances fédérales d'un point de vue aussi bien administratif que budgétaire. Les économies les plus

importantes proviendront du fait que l'apport au fonds d'infrastructure ferroviaire croîtra plus lentement qu'à l'heure actuelle. Il est difficile de déterminer avec précision le volume de l'allègement correspondant, car celui-ci dépendra du renchérissement. En fonction de l'évolution de l'indice, cette mesure permettra d'alléger les finances fédérales de plus de 100 millions de francs en 10 ans. Sachant que l'effet des réformes structurelles n'est pas immédiat, le Conseil fédéral n'a également pas fixé d'objectifs d'économies. En optimisant l'exécution des tâches et en atténuant l'affectation de certaines dépenses, il entend plutôt garantir une utilisation efficace et rationnelle des ressources ainsi qu'à dégager, à moyen comme à long terme, une marge de manœuvre suffisante pour de nouvelles tâches et limiter la charge fiscale.

Les six adaptations de lois prévues seront soumises aux Chambres fédérales sous la forme d'un acte modificateur unique. La procédure de consultation durera jusqu'au 13 décembre 2019. Le Conseil fédéral fera rapport une fois par an sur l'avancée des autres réformes dans le compte d'Etat.

Avenir de la recherche agronomique : le projet Agroscope

Le concept détaillé et le plan de mise en œuvre de la stratégie d'implantation des sites d'Agroscope sont en cours d'élaboration depuis le début de l'année. Le 21 août 2019, le conseiller fédéral Guy Parmelin a donné des informations aux collaboratrices et collaborateurs d'Agroscope sur l'état d'avancement des travaux. Les discussions et les négociations avec les cantons relatives aux stations d'essai nécessitent un peu plus de temps qu'initialement prévu. Le Conseil fédéral prendra donc une décision sur le concept détaillé et le plan de mise en œuvre au plus tard dans le courant du deuxième trimestre 2020.

Négociations du conseiller fédéral Parmelin avec les cantons

A l'avenir, il est prévu qu'Agroscope, le centre de compétences de la Confédération pour la recherche agronomique, soit composé d'un site central à Posieux, de deux centres régionaux, l'un à Changins, l'autre à Reckenholz, et de stations d'essai décentralisées. Les discussions internes sur l'orientation, les activités et les besoins en infrastructures des sites de Posieux, Changins et Reckenholz sont terminées.

Le conseiller fédéral Guy Parmelin souhaite rencontrer personnellement les cantons concernés qui abritent un site d'Agroscope et les cantons intéressés par les nouvelles stations d'essai décentralisées.

Le bâtiment des laboratoires fera l'objet d'une demande dans le message sur les immeubles 2020; à cet effet, un concept global du campus de Posieux sera soumis au Parlement comme base de décision.

Remarques de l'ACC

La concrétisation de la répartition des tâches entre les divers sites s'est poursuivie. La question déterminante pour le personnel, à savoir où et quelles places de travail seront implantées reste cependant encore ouverte. Le site de Wädenswil où Agroscope maintient quelque 140 places de travail espère devenir une station d'essai décentralisée. Dès lors, les plans de démantèlement/suppressions s'avéreraient moins dramatiqes qu'annoncés au printemps 2018.

Sans un consensus avec les cantons concernés qui abritent un site d'Agroscope et les cantons intéressés par les nouvelles stations d'essai décentralisées, les Chambres fédérales ne sauraient guère souscrire au message sur les immeubles 2020.

Cyberadministration : prestations électroniques des autorités

Cyberadministration (E-Government). Où la Suisse se trouve-t-elle aujourd'hui et que faut-il entreprendre ? De la réponse du Conseil fédéral à une interpellation provenant du Conseil national, nous emprutons les déclarations suivantes :

Le changement numérique dans les administrations publiques en Suisse

Le changement numérique dans les administrations publiques doit intervenir en Suisse de manière horizontale, c'est-à-dire au niveau de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que verticalement, c'est-à-dire entre les trois niveaux institutionnels. Là, la Confédération a pris la conduite des opérations.

Depuis 2008, le Conseil fédéral, la Conférence des gouvernements cantonaux, l'Association des communes suisses et l'Union des villes suisses poursuivent une stratégie commune de cyberadministration.

Durant l'été de 2019, le projet de stratégie de cyberadministration 2020 à 2023 ainsi que la convention-cadre de droit public correspondante ont été mis en consultation auprès des trois niveaux institutionnels.

Cette stratégie sera concrétisée par le biais d'un plan de mise en œuvre. A cet effet, la Confédération et les cantons financent paritairement depuis 2016 un fonds de 5 millions de francs par année.

Optimisation de la collaboration entre la Confédération et les cantons

Du point de vue organisationnel, la collaboration est bien établie, avec la création en 2008 de l'organisation « Cyberadministration suisse », quoique peu contraignante du fait de l'autonomie des acteurs.

Le chef du Département fédéral des finances DFF et le président de la Conférence des gouvernements cantonaux ont chargé pour cette raison un groupe de travail de traiter la question de l'optimisation du pilotage et de la coordination dans le domaine de la numérisation en général et de la cyberadministration en particulier. Ce groupe de travail remettra un rapport en automne 2019, qui abordera notamment le volet des bases légales nécessaires et adéquates en vue d'une collaboration plus contraignante qu'actuellement.

Gestion commune des données de base de la Confédération

Pour la planification ultérieure de la transformation numérique, le Conseil fédéral voit en tant que condition préalable importante la saisie en une seule fois et la gestion de données. De ce fait et à l'occasion de sa séance du 19 décembre 2018, il a approuvé la « stratégie pour le développement d'une gestion commune des données de base de la Confédération ». Elle permet que les citoyennes et les citoyens, ainsi que les entreprises, ne doivent porter qu'une fois leurs données à la connaissance de l'administration. Des données de base utilisées à plusieurs reprises doivent désormais être gérées en commun sous l'observance de la protection des données et les administrations de tous les niveaux fédéraux ainsi que d'autres cercles autorisés sont à mettre à disposition pour une quelconque utilisation. L'accent doit être placé tout d'abord sur les *données de base des entreprises*.

La numérisation nécessite la création de nouvelles bases légales ou l'adaptation de celles existantes

Le 15 septembre 2017, le Conseil fédéral approuva le message sur la « *Révision totale de la Loi sur la protection des données* » de 1992. Le Parlement décida de

répartir la révision en deux étapes. Les adaptations au droit européen sont approuvées, alors que la révision totale est toujours en suspens aux Chambres fédérales.

Le 1er juin 2018 a suivi le message du Conseil fédéral sur la *preuve d'identité digitale* (Loi fédérale sur les services d'identification électronique (LSIE). Par le biais d'une identité digitale reconnue par l'Etat, les utilisatrices et utilisateurs peuvent se mouvoir sur Internet de manière plus sûre et avec un contrôle total sur leurs propres données. La répartition des tâches entre l'Etat et l'économie était contestée au Parlement. L'Etat contrôle l'identité, alors que l'économie délivre la preuve d'identité digitale. Le 27 septembre 2019, le Parlement a approuvé la Loi fédérale sur les services d'identification électronique.

En été 2019, une nouvelle Loi fédérale sur le système national de consultation des adresses des personnes physiques (*Loi sur le service des adresses, LSAdr*) a été mise en consultation. Elle servira de base à l'Office fédéral de la statistique OFS pour créer un service national d'adresses. Ce service sera accessible aux communes, aux cantons et à l'administration fédérale ainsi qu'aux tiers habilités, tels que les caisses-maladie, par exemple, qui pourront ainsi consulter les adresses de domicile, anciennes et actuelles, des habitant-e-s de la Suisse.

Pour la gestion commune des données, respectivement pour une réglementation allant plus loin de la collaboration entre les niveaux institutionnels dans le domaine de la cyberadministration, d'autres publications légales s'avéreront nécessaires.

Projets concrets de la transformation numérique dans l'administration fédérale

Des projets concrets de transformation sont constitués par des portails tels que EasyGov (portail en ligne pour les entreprises) ou Suisse Tax (portail en ligne pour les services de l'Administration fédérale des contributions AFC) ou le programme de transformation DaziT de l'Administration fédérale des douanes AFD.

La cyberadministration n'est pas au premier chef une question de technologie, mais d'organisation et de culture

La définition de processus et leur harmonisation, l'élaboration et le respect des normes, la clarification des responsabilités et des interdépendances, tout comme les bases légales sont centraux, en particulier pour les projets à dimension nationale.

Des mesures visant un changement de culture au sein des administrations publiques seront prises dans le cadre de la stratégie suisse de cyberadministration 2020 à 2023 et le sont déjà dans la stratégie du personnel 2020 – 2030 de l'administration fédérale, placée sous le signe de la numérisation.

CFF : monde du travail sous le signe de la numérisation

La numérisation aide à atténuer la vague de départs à la retraite

D'ici à 2035, près de 40 % des effectifs actuels des CFF seront à la retraite, soit bien plus que le nombre de collaboratrices et de collaborateurs nécessaires à l'exploitation ferroviaire, même si les prévisions n'excluent pas un léger recul. Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée est même prévisible dans certains domaines comme l'informatique ou la conduite des trains. Tels sont les résultats d'une étude sur le monde du travail de demain aux CFF, réalisée dans le cadre du Fonds de numérisation. Les principaux facteurs de réussite résident dans l'apprentissage tout au long de la vie et dans le maintien ainsi que le développement ciblés du savoir-faire ferroviaire. Les CFF entendent anticiper en s'attaquant d'ores et déjà à ces questions avec le soutien de leurs partenaires sociaux.

D'après les conclusions de l'étude, l'évolution démographique aura un impact particulièrement fort pour les CFF : d'ici à 2035, plus de 40 % des effectifs actuels seront à la retraite, soit plus de 10 000 collaboratrices et collaborateurs.

En outre, cette étude fait état, selon la variante envisagée, d'une stabilité des effectifs des CFF d'ici à 2035 par rapport aux données actuelles, voire d'une réduction pouvant aller jusqu'à environ 15 %, en fonction des différentes variantes prédictives envisagées. Mais la vague de départs à la retraite devrait largement dépasser une éventuelle baisse des besoins en personnel : quand bien même les CFF auraient besoin de moins de collaboratrices et de collaborateurs à l'avenir, un tel recul pourrait être atténué par les départs à la retraite et les fluctuations naturelles du personnel.

Modification des profils professionnels; manque de main-d'œuvre qualifiée

De plus, l'étude montre que beaucoup de profils professionnels vont se transformer d'ici à 2035 sur la base de la numérisation. Certaines tâches répétitives qui exigent beaucoup de ressources aujourd'hui pourront être automatisées. Les systèmes d'assistance et l'automatisation simplifieront quantité d'opérations. Toutefois, les exigences liées aux corps de métiers seront souvent renforcées et, avec elles, les contraintes posées aux cadres. Certaines compétences, à l'instar de la capacité à coopérer et à gérer les conflits, gagneront en importance, tandis que de nouveaux profils de postes verront le jour.

Une pénurie de main-d'œuvre, notamment de personnel qualifié, est à prévoir dans certaines catégories professionnelles nécessitant de plus en plus d'aptitudes en

informatique et en science des données, mais aussi dans des métiers spécifiques au chemin de fer (notamment mécanicien-nes de locomotive et assistant-es clientèle). Une situation excédentaire pourra en revanche être observée dans de rares professions où certaines tâches peuvent être automatisées, par exemple chez les monteurs ou aux achats.

Cela signifie pour les CFF et leurs partenaires sociaux :

- Formation continue et développement des compétences requises (apprentissage tout au long de la vie).
- Reconversions et nouvelles formes de travail.
- Renforcement de la présence sur le marché du travail et recours aux technologies.
- Préservation du savoir-faire spécifique ferroviaire (know-how) lors de départs à la retraite.

Assemblée des membres 2020 de l'ACC sous le signe de la numérisation

La 71ème assemblée des membres de l'Association des cadres de la Confédération ACC aura lieu le **mercredi 13 mai 2020, à 1715 heures, à l'hôtel Bellevue Palace de Berne.** L'orateur du jour sera **M. le conseiller fédéral Ueli Maurer,** chef du Département fédéral des finances DFF. Il parlera de **la numérisation dans l'administration fédérale** – un thème central pour le personnel de la Confédération au cours de ces quatre prochaines années.

Le Département fédéral des finances DFF et compétent pour la numérisation dans l'administration fédérale et la collaboration correspondante avec les cantons. Le Président de la Confédération Ueli Maurer préside l'organisation interfédérale E-Government (Cyberadministration suisse). Il encourage la numérisation auprès de la Confédération. Avec l'Unité de pilotage informatique de la Confédération (77 postes) et l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT (1084 postes), le DFF dispose de services importants dans le cadre du processus de transformation. S'y ajoute le nouveau Centre de compétence pour la cybersécurité. Dans l'ensemble de l'administration fédérale, 3300 personnes sont actives dans l'informatique. 1300 millions de francs sont consacrés chaque année à cette dernière.

125ème anniversaire du Corps des gardes-frontière, … sans fête

L'Administration fédérale des douanes vit un processus de transformation – Regard vers l'avant

La Loi fédérale sur les douanes est entrée en vigueur le 1er janvier 1894, loi qui prévoyait la création d'un corps des gardes-frontière armé. En 2019, le Corps des gardes-frontière qui compte 2200 employé-e-s fête ainsi ses 125 années d'existence. Aucune fête officielle n'a eu lieu au cours de cette année, ce jubilé n'ayant même pas été mentionné une seule fois officiellement.

Face à une question du conseiller national Romano Marco (PDC/TI), le Conseil fédéral a déclaré qu'il était au courant du fait que le Corps des gardes-frontière (Cgfr) fête son jubilé des 125 ans d'existence cette année. Le Conseil fédéral reconnaît et apprécie à sa juste valeur l'importance de sa prestation, tout en étant conscient de la grande importance de son travail pour la protection de la Suisse.

Actuellement, l'Administration fédérale des douanes AFD met en œuvre le *programme de numérisation et de transformation* DaziT ainsi que le développement de l'AFD, en se fondant sur une décision du Conseil fédéral du 10 avril 2019. Dans le cadre de ce développement et de la transformation organisationnelle qui en fait partie, l'Administration fédérale des douanes a décidé de ne pas jeter un regard en arrière avec une fête officielle marquant le jubilé des 125 ans du Cgfr, mais avant tout vers l'avant, et de mettre dès lors l'accent sur la vaste restructuration organisationnelle et la numérisation de l'AFD.

Commission de recours du domaine des EPF : élections de renouvellement

La Commission de recours interne du domaine des EPF CRIEPF examine les recours déposés contre les décisions des deux EPF et des établissements de recherche concernant les rapports de travail de droit public, l'admission aux études, les résultats obtenus aux examens ou encore les promotions.

Le Conseil des EPF a nommé, respectivement reconduit dans leur fonction avec effet au 1er janvier 2020, la présidente ainsi que quatre membres de la Commission de recours interne du domaine des EPF CRIEPF, dans le cadre des élections de renouvellement organisées tous les quatre ans. Mme Barbara Gmür, avocate, succédera au professeur Hans-Jörg Peter qui a présidé la CRIEPF pendant huit années.

La vice-présidence, à compter de 2020, est encore vacante. Le Conseil des EPF remercie le président sortant, la vice-présidente sortante ainsi que les deux membres sortants de la Commission de recours interne pour le grand engagement dont ils ont fait preuve au cours de ces dernières années.

Des intérêts perpétuellement bas grèvent les caisses de pensions et les assuré-e-s

Les intérêts bas et l'espérance de vie en augmentation des bénéficiaires de rentes conduisent toujours plus les caisses de pensions dans une situation difficile. Le montant de la rente de vieillesse dépend de deux facteurs : du taux de conversion jusqu'au moment de la retraite et de l'intérêt généré par l'avoir de vieillesse pendant une vie professionnelle de quelque 40 années.

La longévité constitue un grand défi pour les caisses de pensions

L'âge de la retraite (femmes à 64 ans et hommes à 65) est demeuré inchangé depuis 1985. Certes et par le biais de la réforme AVS 21, le Conseil fédéral a proposé l'alignement de l'âge de référence pour les femmes à 65 ans. Toutefois, cette proposition rencontre de la résistance.

L'espérance de vie des hommes a augmenté à 80 et celle des femmes à 84 ans. Dès lors, les assuré-e-s touchent une rente toujours plus longtemps, alors que le capital épargné pour cela a été formé pour une période d'utilisation plus courte. Les rentes en cours ne doivent pas être réduites.

Les caisses de pensions réagissent face à cette évolution, en ce sens qu'elles diminuent les taux de conversion. Ces derniers forment le pont entre le capital économisé et la rente. Des taux de conversion en baisse conduisent à des rentes plus basses.

Trois baisses du taux de conversion auprès de PUBLICA depuis 2008

En date du 1er juillet 2008, PUBLICA a passé de la primauté des prestations à celle de la primauté des cotisations. Le taux de conversion à 65 ans avait été fixé à 6,53 %.

Le 21 janvier 2011, la Commission de la caisse PUBLICA décida pour le *1er juillet 2012* de réduire le taux de conversion à 65 ans de 6,53 à 6,15 %. Des mesures d'accompagnement furent mises sur pied pour la Caisse de prévoyance Confédération. Au cours de la même année, soit le 19 décembre 2012, la Commission de la caisse décida, avec effet au *1er janvier 2015,* de réduire à nouveau le taux de

conversion à 65 ans à 5,65 % désormais. Des mesures furent prises afin de maintenir le niveau de prestations en vigueur. Lors d'une troisième étape, soit le *1er janvier 2019,* le taux de conversion a été réduit à 5,09 %. Pour les employé-e-s, cette baisse du taux de conversion signifiait pour la première fois une péjoration de la rente, qui a pu être partiellement atténuée.

Le taux de conversion pour les rentes à 65 ans fut donc réduit depuis 2008 en trois étapes, soit de 6,53 % à 5,09 %. Cela signifie que pour 100 000 francs d'avoir de vieillesse résulte encore actuellement une rente de 5090 francs au lieu de 6530 par année. En l'espace de sept années, PUBLICA a baissé par trois fois le montant de ses futures prestations de rentes. En outre et par trois fois également, les cotisations d'épargne à la caisse de pensions ont dû être augmentées.

Le rendement obtenu par la caisse de pensions : le troisième cotisant

Les employeurs et les travailleurs versent mensuellement des cotisations d'épargne afin de financer leur avoir de vieillesse dans la caisse de pensions. L'intérêt généré a une grande influence sur le montant de l'avoir de vieillesse. Ce montant est à nouveau dépendant du rendement que les caisses de pensions obtiennent sur leurs placements en capitaux au cours de l'exercice. Ce rendement est également appelé « le troisième cotisant ».

La crise financière de 2008 a obligé les banques centrales à pratiquer une politique d'inondation monétaire et des intérêts bas. De ce fait, les perspectives de rendement au cours de ces dernières années ont dû être corrigées vers le bas. Dans la zone de tension du rendement et de la sécurité, il devient toujours plus difficile pour les caisses de pensions d'obtenir un bon rendement sur la fortune de leurs placements. Des experts parlent d'une urgence en matière d'investissements.

Le rendement obtenu par les caisses de pensions doit suffire à remplir toutes leurs obligations. Appartient entre autres à ces dernières l'intérêt minimum à verser sur l'avoir de vieillesse, fixé chaque année par le Conseil fédéral.

Spirale descendante en ce qui concerne les intérêts

En 2008, l'intérêt minimum était de 2,75 %. Au cours des années 2009 à 2011, il était encore de 2,0 %. Avec 1,5 % pendant les années 2012 et 2013, il descendit sous le seuil de 2 % et, avec 1,0 % pour 2017, le point bas actuel a été atteint : une évolution dramatique dont la fin ne peut malheureusement pas encore être prévue.

Le rendement atteint par PUBLICA à partir de 2009 a suffi pour générer en règle générale un intérêt minimum sur les avoirs de vieillesse. C'est seulement au cours

des années 2012 et 2017 que 0,5 % de plus ont pu être versés. Il en résulte pour les 10 dernières années un intérêt moyen de 1,6 %.

Le message du Conseil fédéral de 2005 sur la Loi PUBLICA était encore parti d'un intérêt sur l'avoir de vieillesse de 3,5 % et d'un renchérissement de l'ordre de 1,5 %.

Effet d'intérêt composé manquant – double désavantage pour les employé-e-s

Ainsi et chaque année, le capital d'épargne ne se voit bonifié qu'un faible intérêt et l'effet d'intérêt composé manquant se concrétise à peine au-delà de 40 ans. Ainsi et face à un taux d'intérêt constant de 1,5 %, 47 années s'écouleraient jusqu'à ce que le capital d'épargne double et, face à un intérêt de 2 %, ce seraient 35 ans.

Si les intérêts continuent à être faibles, le capital de vieillesse économisé des employé-e-s augmentera beaucoup moins que ce que le législateur avait accepté en 1985. Et, en outre, ce capital se verra converti un jour en une rente disposant d'un faible taux de conversion.

La réforme AVS 21 sous le signe de la flexibilisation

Le 28 août 2019, le Conseil fédéral a adopté le message relatif à la réforme AVS 21. Grâce à cette réforme, le niveau des rentes peut être maintenu et le financement de l'AVS assuré jusqu'en 2030. Elle améliore la flexibilisation du passage à la retraite et crée des incitations à prolonger la durée de l'exercice d'une activité lucrative. Hormis les mesures de réforme mentionnées, le Conseil fédéral prévoit également un relèvement de 0,7 point de pourcentage de la taxe à la valeur ajoutée (TVA) pour atteindre une couverture suffisante du Fonds de compensation AVS. Le relèvement sera effectué en une seule fois, au moment de l'entrée en vigueur de la réforme prévue pour 2022.

Harmonisation de l'âge de référence et mesures de compensation pour les femmes

Avec la réforme AVS 21, l'âge de référence des femmes passera progressivement de 64 à 65 ans, aussi bien dans l'AVS que dans la prévoyance professionnelle. Afin d'atténuer les effets pour les femmes qui sont proches de la retraite lors de l'entrée en vigueur de la réforme, des mesures de compensation accompagneront le relèvement de l'âge de référence. Le montant cumulé de ces mesures de compensation s'élèvera à quelque 700 millions de francs en 2031.

Flexibilisation de l'obtention de la rente dans l'AVS et dans la prévoyance professionnelle

L'âge de la rente dans l'AVS pourra être anticipé à 62 ans. Un report est possible jusqu'à cinq ans au maximum, soit jusqu'à l'âge de 70 ans. En cas de report, la rente de vieillesse se verra augmentée, par contre réduite en cas d'anticipation. Le passage progressif de l'activité lucrative à la retraite est possible grâce à une mise à la retraite partielle. Des mesures d'incitation feront en sorte que des personnes travaillent jusqu'à l'âge de référence de 65 ans, voire au-delà. Si l'activité lucrative est poursuivie au-delà de l'âge de référence, le montant de la rente peut être augmenté dans l'AVS et la prévoyance professionnelle, grâce aux cotisations versées.

Remarques de l'ACC

La réforme AVS 21 est contestée au plan politique. Si elle devait entrer en vigueur selon la proposition du Conseil fédéral, les dispositions légales concernant le personnel de la Confédération seraient également à adapter. Les rentes transitoires des femmes sont, par exemple, alignées sur l'âge de référence de 64 ans. Dans l'ensemble et déjà aujourd'hui, le droit du personnel de la Confédération, tout comme les dispositions légales concernant la Caisse de pensions PUBLICA, sont structurés de manière flexible.

La poursuite de l'emploi après l'obtention de l'âge de la retraite est possible dans l'administration fédérale

Selon la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et après être parvenu à l'âge de la retraite AVS, chaque rapport de travail de durée indéterminée prend fin sans licenciement (article 10, alinéa 1, LPers). L'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), à son article 35, permet à l'autorité compétente, en accord avec la personne concernée, d'établir de nouveaux rapports de travail jusqu'à que celle-ci ait atteint l'âge de 70 ans au maximum. La possibilité de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite jusqu'à 70 ans au plus est donc donnée dans l'administration fédérale. Toutefois et jusqu'à maintenant dans la pratique, on a peu fait usage de cette possibilité.

Un report de la rente de la Caisse de pensions PUBLICA est déjà possible aujourd'hui

Selon l'article 88d ter de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), un report de la rente de la Caisse de pensions PUBLICA est déjà possible aujourd'hui.

Lorsque l'employeur et la personne employée conviennent de maintenir les relations de travail au-delà de l'âge de 65 ans, la prévoyance vieillesse de la personne employée peut être maintenue, à sa demande, jusqu'à la fin de son activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 70 ans (article 18b du Règlement de prévoyance pour l'administration fédérale (RPEC). Cela a pour conséquence que l'employé-e et l'employeur continuent d'alimenter l'avoir de vieillesse. Le droit à la rente de vieillesse existe seulement avec la cessation des rapports de travail à la Confédération (article 37, alinéa 1, RPEC). En conséquence, le droit à la rente de vieillesse est reporté, le cas de prévoyance « Vieillesse » intervenant seulement plus tard. La protection en matière de prévoyance est améliorée.

Si la personne occupée au-delà de l'âge de 65 ans ne choisit pas la poursuite de la prévoyance, la rente de vieillesse est versée à partir de 65 ans et le gain obtenu à partir de 65 ans n'est plus assuré.

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

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 24 mars 2000 a été marquée de manière déterminante par le conseiller fédéral Kaspar Villiger et M. Peter Hablützel, alors directeur de l'Office fédéral du personnel (OFPER). Elle est placée sous le signe de la modernisation et de la flexibilisation du droit du personnel. Avec seulement 40 articles, la loi est une publication légale allégée qui crée pour tous les employeurs de la Confédération la marge de manœuvre nécessaire au niveau des dispositions d'exécution. Ainsi et sous le couvert de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), plus d'une douzaine d'ordonnances ont été édictées sur les rapports de travail du personnel – une véritable diversité.

La Loi sur le personnel de la Confédération en tant que loi-cadre

La Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) contient principalement des réglementations de base et des standards de délégation. Ce concept laisse au Conseil fédéral et aux autres employeurs une marge de manœuvre ouverte pour des dispositions d'exécution qui tiennent compte des particularités et des besoins des institutions. A ces institutions appartiennent, à part l'administration fédérale, le domaine des EPF, les Chemins de fer fédéraux, les Tribunaux fédéraux, le Ministère public de la Confédération, la Caisse de pensions de la Confédération, etc.

Dans l'Ordonnance-cadre relative à la Loi sur le personnel de la Confédération, le Conseil fédéral a fixé les limites dans lesquelles les employeurs peuvent édicter des dispositions d'exécution. Avec ses 11 articles, l'Ordonnance-cadre constitue une disposition légale qui règle avant tout les droits minimums concernant la limitation des rapports de travail, les vacances, le congé parental et les allocations familiales.

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

Dispositions d'exécution pour l'administration fédérale

La disposition d'exécution la plus importante pour l'administration fédérale se trouve être *l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)* qui comprend 117 articles.

Pour des groupes de personnes particuliers au sein de l'administration fédérale, deux départements ont édicté des ordonnances qui divergent partiellement de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération. Ainsi et pour le personnel soumis à la discipline des transferts du Département fédéral des affaires étrangères DFAE s'applique *l'Ordonnance du DFAE concernant l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération* (0-0 Pers-DFAE). Elle concerne plus de 1100 collaboratrices et collaborateurs qui sont employés dans les services de carrière (par exemple, services diplomatiques ou consulaires).

Pour le personnel militaire professionnel, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS dispose de *l'Ordonnance sur le personnel militaire* (O pers mil) qui s'applique à plus de 2700 collaboratrices et collaborateurs dont le temps de travail s'aligne sur les besoins du service. Le Conseil fédéral a édicté une ordonnance particulière sur les rapports de travail du personnel qui dans le cadre d'un engagement de troupes sert à la protection de personnes et d'objets à l'étranger.

Dispositions d'exécution de six institutions de droit public

Les organes dirigeants de six institutions de droit public proches de la Confédération ont édicté leurs propres ordonnances d'exécution sur le personnel. Ce sont :

- le domaine des EPF
- l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (EHB)
- le Musée national suisse
- l'Institut fédéral de métrologie METAS
- l'Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation (Innosuisse)
- l'Entreprise PUBLICA.

Quelque 22000 collaboratrices et collaborateurs travaillent pour les Ecoles polytechniques fédérales de Zurich et de Lausanne ainsi que pour les quatre Instituts de recherche. Trois ordonnances ont été édictées pour eux : l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF), l'Ordonnance sur le corps professoral des EPF et l'Ordonnance sur le personnel scientifique de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich. Le domaine des EPF dispose de réglementations salariales en propre.

Trois dispositions d'exécution pour les Tribunaux fédéraux et le Ministère public de la Confédération

Deux ordonnances ont été édictées pour le personnel des Tribunaux fédéraux : l'Ordonnance sur le personnel du Tribunal fédéral et l'Ordonnance relative aux conditions de travail du personnel du Tribunal pénal fédéral, du Tribunal administratif fédéral et du Tribunal fédéral des brevets (OPersT).

Une ordonnance de l'Assemblée fédérale règle les rapports de travail et le traitement du procureur général de la Confédération et des procureurs généraux suppléants. L'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) s'applique au personnel du Ministère public de la Confédération. Pourtant et selon la loi, ce personnel est élu pour une période administrative.

Une convention collective de travail en tant que disposition d'exécution pour les CFF

Selon l'article 38 de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les CFF concluent une convention collective de travail de droit public pour leur domaine avec les associations et syndicats du personnel. Depuis le 1er mai 2019, la Convention collective de travail 2019 s'applique au personnel des CFF.

Dispositions d'exécution de quatre institutions de droit public en dehors de la Loi sur le personnel de la Confédération

Quatre institutions de la Confédération disposent d'ordonnances sur le personnel qui s'appuient sur des lois spéciales et non pas sur la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Ce sont l'Institut fédéral de la propriété intellectuelle (IGE), l'Institut suisse des produits thérapeutiques (Swissmedic), l'Autorité de surveillance des marchés financiers FINMA et l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN).

Réglementations selon le Code des obligations

Deux services fédéraux prévoient des engagements selon le Code des obligations : l'Assurance suisse contre les risques à l'exportation et l'Autorité fédérale de surveillance en matière de révision.

L'Association des cadres de la Confédération – une organisation de milice

L'ACC – l'association du personnel particulière de la Confédération

Six associations et syndicats sont aujourd'hui des partenaires sociaux reconnus de la Confédération et mènent des négociations avec le Département fédéral des finances DFF et d'autres représentations des employeurs. Trois d'entre eux sont affiliés à l'Union syndicale suisse et appartiennent à la Communauté de négociation du personnel de la Confédération : l'Association du personnel de la Confédération APC; Garanto, le syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière et le ssp/vpod, syndicat suisse des services publics. D'autres syndicat et association sont Transfair, syndicat des salariés du service public et swissPersona, association suisse du personnel militaire, les deux affiliés à l'organisation faîtière Travail suisse. Et l'Association des cadres de la Confédération ACC.

Voix des cadres. Activité dans le cadre du système de milice

L'ACC est une communauté d'intérêts libre et indépendante. Elle est la seule à défendre et à représenter les intérêts généraux des fonctions dirigeantes et des cadres spécialisés. Sa propre voix est entendue par les employeurs et influence leurs décisions.

L'ACC fonctionne en système de milice : le comité directeur et le comité central de l'ACC travaillent à titre bénévole. Ils sont appuyés dans leur action par un office gérant également bénévole. L'activité au sein des organes de l'ACC est indemnisée par des jetons de présence. Les membres du comité directeur reçoivent de modestes indemnités forfaitaires. Cette organisation de milice permet de maintenir les cotisations de membres annuelles à un bas niveau : Fr. 70.– pour les actifs et Fr. 35.– pour les retraité-e-s.

Prestations

Quatre fois par année, l'ACC fournit des informations à ses membres en langues française et allemande grâce à la brochure « Communications ACC ». Dans des affaires individuelles, elle donne à ses membres des renseignements et des conseils pour des questions de droit du travail (Loi sur le personnel de la Confédération LPers, etc.) et de la prévoyance professionnelle. Cette activité de conseils est pensée en tant que « premier secours », tout en étant gratuite. S'y ajoute une assurance protection juridique pour les membres actifs de l'ACC pour des cas extraordinaires tels qu'une procédure de licenciement. En outre, les membres peuvent bénéficier d'une offre de prestations de services telles que, par exemple, des assurances.

Des employé-e-s de la Confédération et des retraité-e-s s'engagent pour l'ACC

L'ACC ne dispose pas des moyens financiers lui permettant de mettre sur pied un office gérant professionnel. Les affaires de l'association sont liquidées par des membres à temps partiel et à titre bénévole. Celle ou celui qui exerce une activité dans les organes de l'ACC œuvre à la conception de la politique du personnel de la Confédération et de la prévoyance professionnelle pour les employé-e-s de cette dernière.

L'activité exercée dans une association signifie toujours un travail en équipe. On s'aide mutuellement, tout en apprenant quelque chose d'autrui. Chaque membre apporte ses connaissances, ses capacités et son expérience. Le succès résulte de l'œuvre commune. La participation au sein d'une association offre la chance d'acquérir de nouveaux horizons et de contribuer à des projets. Celle ou celui qui s'engage dans une association apprend aussi à connaître de nouvelles personnes, tout en pouvant construire un nouveau réseau.

L'ACC est tributaire du fait qu'aussi bien des membres actifs que des retraité-e-s se déclarent prêts à s'engager au sein du comité central. Le président central et les membres du comité directeur sont bien volontiers disposés à donner des informations aux personnes intéressées sur la collaboration au sein de notre organisation.

Divers

Quelles sont les dispositions du droit fédéral qui instaurent directement un traitement différent des femmes et des hommes ?

Le conseiller aux Etats Andrea Caroni (PLR / AR) a demandé par le biais d'une interpellation quelles sont les inégalités de traitement juridiques directes dans le droit fédéral. Nous empruntons les déclarations suivantes à la réponse du Conseil fédéral du 5 septembre 2019 :

Dans certains domaines, le droit fédéral prévoit des normes différentes pour les femmes et les hommes. L'origine de cette différenciation est en partie fondée sur des facteurs biologiques et en partie sur la nécessité de tenir compte de l'inégalité de la situation sociale et économique des femmes et des hommes.

Il s'agit en particulier de l'interdiction de travailler durant huit semaines après l'accouchement, de la différence entre l'âge de la retraite des femmes et des hommes, des différences concernant le droit à l'indemnité pour les veuves et veufs dans l'AVS et dans l'assurance-accidents ou aussi de l'astreinte au service militaire limitée aux hommes suisses.

Il convient aussi de mentionner, outre l'absence de congé paternité, les différences au niveau de l'indemnisation du congé maternité fixées également dans le régime de remplacement du revenu et l'allocation en cas de service , ainsi que l'inégalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la procréation médicalement assistée avec l'autorisation du don de sperme hétérologue et l'interdiction du don d'ovules.

Le 14 juin dernier a montré l'importance de la thématique de l'égalité pour une grande partie de la population suisse, femmes et hommes confondus. Le Conseil fédéral est donc disposé à donner suite à la demande de l'auteur de l'interpellation, dans le cadre d'un avis de droit. Il s'agira notamment de déterminer dans quelle mesure ces différences légales impliquent un désavantage ou une amélioration de la situation des femmes et des hommes.

Intervention parlementaire

Combien les employé-e-s de la Confédération effectuent-ils de vols par année ?

Interpellation du Conseiller aux Etats Thomas Minder (sans parti / SH)

Texte de l'interpellation du 18 juin 2019

Les voyages et la circulation des personnes, et plus particulièrement les déplacements aériens, sont à l'origine d'une part non négligeable des émissions de CO_2 et aggravent par là le changement climatique. La Confédération, respectivement ses employé-e-s, doivent dans ce contexte montrer l'exemple en matière de réduction de la consommation de combustibles fossiles. Partant de là, le Conseil fédéral est prié de bien vouloir répondre de manière circonstanciée aux questions ci-après :

1. Combien de vols de service les employé-e-s de la Confédération effectuent-ils chaque année, département par département ? Combien sont des vols long courrier, combien des vols moyen-courrier et combien des vols court-courrier ?
2. Quelle évolution ces chiffres ont-ils connue au cours des dernières années ?
3. Quelles mesures la Confédération a-t-elle prises à ce jour pour réduire le nombre des vols de service et contribuer ainsi à la lutte contre le changement climatique ?

Réponse du Conseil fédéral du 28 août 2019

Face aux questions 1 et 2.

En 2018, 21 605 voyages aériens ont été effectués au total, dont 13 692 sur des vols européens et 7913 sur des vols intercontinentaux. Ces voyages de service sont ventilés par département dans le tableau ci-après :

Nombre de billets d'avion	**Année de délivrance**		
Départements, autres instances officielles	**2016**	**2017**	**2018**
EDA	**7894**	**7458**	**7092**
Europe	3073	2972	2842
Intercontinental	4821	4486	4250
DDPS	**3828**	**3695**	**3928**
Europe	2762	2754	2939
Intercontinental	1066	941	989
DEFR	**2386**	**2554**	**2990**
Europe	1698	1858	2140
Intercontinental	688	696	850
DETEC	**1865**	**1844**	**2028**
Europe	1491	1546	1656
Intercontinental	374	298	372
DFJP	**1716**	**1922**	**1798**
Europe	1319	1476	1314
Intercontinental	397	446	484
DFF	**1913**	**1754**	**1804**
Europe	1294	1156	1233
Intercontinental	619	598	571
DFI	**1145**	**1264**	**1288**
Europe	953	1094	1136
Intercontinental	192	170	152
Autres instances officielles	**649**	**606**	**677**
Europe	473	439	432
Intercontinental	176	167	245
TOTAL	**21396**	**21097**	**21605**

Autres instances officielles = Chancellerie fédérale, Tribunaux fédéraux, Ministère public de la Confédération, Services du Parlement et membres du Parlement

Le volume total est resté plus ou moins identique ces dernières années. Au DFAE, tant les vols européens que les vols intercontinentaux sont en diminution depuis trois ans, représentant en 2018 environ 33 % de l'ensemble des voyages aériens effectués par des membres du personnel de l'administration fédérale. Au DFI, les vols européens ont un peu augmenté, tandis que les vols intercontinentaux sont en légère baisse. Au DDPS, au DEFR et au DETEC, les vols européens sont en augmentation. Au DFF, tant les vols européens que les vols intercontinentaux sont en légère baisse.

Face à la question 3.

La Centrale des voyages de la Confédération effectue les réservations de voyages à la demande des clients. Elle conseille les voyageurs sur les possibilités d'optimiser leur voyage et leur propose plusieurs variantes (par exemple classe économique ou classe affaires). Chaque département ou office fédéral décide lui-même si un voyage d'un membre de son personnel répond à une nécessité du service. Toutefois, selon l'Ordonnance du DFF concernant l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération, les voyages en avion d'une durée jusqu'à 4 heures sont effectués en classe Economy. De plus, le Conseil fédéral, dans les directives du 7 décembre 2012 concernant l'envoi de délégations à des conférences internationales, a décidé que le nombre de membres d'une délégation devait être aussi réduit que possible (FF 2012 8761).

Le 3 juillet 2019, le Conseil fédéral a adopté un train de mesures destiné à réduire les émissions de gaz à effet de serre dans l'administration fédérale. Le DETEC, le DFF et le DFAE élaborent des propositions dans le domaine du trafic aérien à l'intention du Conseil fédéral d'ici à la fin de l'année 2019.

L'ACC en bref

But et activité

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

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

Domaine d'organisation

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

Structure, effectif des membres

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

Effectif des membres : 4000 environ.

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

Information des membres

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

Prestations accessoires

– Assurance protection juridique (droit du travail) pour tous les membres actifs de l'ACC. L'assurance désigne l'avocat. Le Règlement 2015 du comité central : www.vkb-acc.ch/vos avantages, chiffre 1.2. est déterminant.

Offres de prestations de services

En tant que membre, vous pouvez bénéficier d'avantages auprès des partenaires mentionnés ci-après. L'ACC s'est engagée à signaler les offres. Pourtant, dans ce contexte, elle n'assume pas d'autres obligations. La responsabilité pour les informations et la qualité des prestations de services sont du ressort des prestataires.

– Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie KPT (adhésion ou transfert jusqu'à l'âge de 70 ans). Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3001 Berne ou par courriel sous office@vkb-acc.ch.
– Conditions avantageuses auprès de Zurich, le réseau de vente de la « Zürich », société d'assurance dans les domaines des assurances véhicules à moteur, ménage et responsabilité civile privée.

Renseignements : tél. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 0800 heures à 20.00 heures.

– Assurances protection juridique dans le domaine privé auprès de AXA-ARAG à des conditions avantageuses. Le formulaire de demande peut être obtenu par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3001 Berne ou par courriel sous office@vkb-acc.ch.
– Accès à des hypothèques à des conditions favorables dans toute la Suisse pour les assuré(e)s et les bénéficiaires de rentes de PUBLICA par le biais de la Banque cantonale bernoise sous www.bekb.ch/publica.
– Solutions exclusives pour votre fortune de libre passage. Peut bénéficier de l'offre celle ou celui qui sort de la caisse de pension, prend une retraite anticipée ou exerce une activité indépendante, n'a plus d'engagement fixe ou part à l'étranger. Angelo Rabiolo, RABCONSULT AG, est partenaire en coopération de la banque privée Reichmuth & Co. Angelo Rabiolo, Brunnadernstrasse 35, 3006 Berne. Courriel : angelo.rabiolo@rabconsult.ch Téléphone : 079 153 22 53.
– Conseil dans les domaines de succession, de la retraite et de la prévoyance par VZ Centre de fortune SA, un prestataire de services financiers avec des succursales dans toute la Suisse. Les membres de l'ACC obtiennent un rabais de 15 % sur les prestations de services. Téléphone : 044 207 27 27. www.vzch.com.

– Rabais spécial jusqu'à 13 % sur les voitures neuves Mercedes-Benz. Tous les revendeurs officiels Mercedes-Benz de Suisse accordent le rabais sur présentation du formulaire d'attestation juridiquement valable signé par l'ACC. Ce formulaire peut être commandé auprès de l'ACC sous : office@vkb-acc.ch ou par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3001 Berne. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre et immatriculé pendant 6 mois au minimum.
– Rabais spécial de 12 % sur les voitures neuves Volvo. Tous les revendeurs officiels de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein accordent le rabais sur présentation du formulaire d'attestation juridiquement valable signé par l'ACC. Ce formulaire peut être commandé auprès de l'ACC sous :office@vkb-acc.ch ou par écrit auprès de VKB-ACC, case postale, 3001 Berne. Le véhicule doit faire l'objet d'une facture établie au nom du membre, être immatriculé pendant 6 mois au minimum et comptabiliser 6000 km.

Cotisation annuelle

Actifs Fr. 70.–, retraités Fr. 35.–.

Annonce de mutations, commande de matériel de propagande / recrutement

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

Contacts avec l'ACC : voir page 2

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

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

Ce qui hier n'était possible que dans les films hollywoodiens, est aujourd'hui une banalité : le ciel en Suisse est rempli de drones. Leur caméra intégrée les rend encore plus attrayants. Mais a-t-on le droit de tout filmer? Les règles du jeu sont claires: pas de problème pour filmer des paysages, son propre terrain, mais pour filmer au-dessus de chez son voisin, par exemple, il faut son autorisation. Les passants doivent également donner leur accord avant toute prise de vue où ils seront identifiables .Il est clairement interdit d'espionner discrètement par la fenêtre ou la porte du balcon.

Les sites des entreprises et les installations militaires sont également tabous, tout comme les districts francs et les zones de protection des oiseaux. De plus, les drones peuvent être dangereux pour les avions. C'est pourquoi ils sont interdits dans un rayon de cinq kilomètres autour de tous les aéroports suisses.

Filmer depuis un petit nuage ? Mieux vaut éviter

Depuis 2014, il est en outre interdit de survoler avec un drone les rassemblements de plus de 24 personnes. Il est quasiment impossible d'obtenir une dérogation de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC). Le film de mariage romantique vu du ciel est donc exclu dans la plupart des cas.

Drones égarés

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

La meilleure protection et 10 pour cent de rabais pour les membres de l'ACC

A l'adresse **zurich.ch/partner** (code: vris3KNg), vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich. Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée.

Vous souhaitez un conseil rapide et compétent ? Vous trouverez facilement l'Agence Générale la plus proche de chez vous à **zurich.ch, Service à la clientèle, Localisation agences.**

Vous pouvez aussi demander une offre sans engagement au **0800 33 88 33**. Le centre clientèle de Zurich est ouvert en continu du lundi au vendredi de 8.00 à 18.00. Veuillez indiquer votre affiliation à l'ACC.

CARTE-CADEAU MANOR D'UNE VALEUR DE 100 FRANCS SUISSES !

(prolongation de l'action jusqu'au 31.12.2019)

Si vous souscrivez une nouvelle assurance Zurich aux conditions préférentielles ACC jusqu'au 31 décembre 2019, vous recevrez également une carte-cadeau MANOR d'une valeur de CHF 100 comme cadeau de remerciement.