



Association des cadres
de la Confédération

4-2022



Communications ACC



LE NOUVEAU GLC

EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES DE L'ACC

Découvrez le confort luxueux, l'espace généreux et la technologie tout-terrain innovante du nouveau Mercedes-Benz GLC: en tant que membre de l'ACC, vous bénéficiez par exemple du nouvel GLC à des conditions de flotte spéciales – valables sur l'ensemble des voitures particulières de Mercedes-Benz.



Profiter
maintenant



Comité central 2022 – 2026

Comité directeur

Président central	Hans Wipfli, dr en droit, DDPS
Vice-président	Christian Bachofner, DEFR
Secrétaire général ai	Hans Wipfli, dr en droit, DDPS
Secrétaire générale suppléante	Margrith Bachmann
Caissier central	Richard Zollinger, DDPS
Chef communication	Fahrettin Calislar, lic. phil.
Délégué «Seniors»	Erwin Steuri
Conseiller juridique	Matthias Berger
Membre invité	Rita Flühmann

Asseseurs

Giovanni Saleme	ETHZ
Jan van Herle	MER, EPFL
Peter Candidius Stocker	DDPS-SMBK
Marc-André Weber	DDPS AIOFPP *)
Ralph Meile	cap., DFF, Officiers des gardes-frontière
Andreas Wyss	EDI-BLV
Yannick Buchter	Cdmt Instruction

Liaison avec les sections

*) 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

E-Mail: 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

– Tel. 079 128 63 44

– office@vkb-acc.ch

Impressum

Les Communications ACC paraissent quatre fois par année en langues allemande et française. Elles constituent une publication destinée aux membres de l'ACC.

L'éditeur est l'Association des cadres de la Confédération, ACC, case postale, 3001 Berne. Le rédacteur responsable est M. Fahrettin Calislar, lic. phil.

Layout / Impression: Länggass Druck AG Bern, www.ldb.ch

Dans ce numéro

Rapport final du groupe de travail Transformation	4
Consultation juridique ACC	5
Planification stratégique du personnel de la Confédération	7
PUBLICA: conséquences de la guerre en Ukraine	9
Offensive d'économies de l'UDC au Parlement	10
Budget 2023	12
Courtes annonces	13
Etude Re- et Upskilling	14
Voyage du comité et des seniors	16
Voyages des seniors 2022/2023	20
Recrutement de membres	23

Événements pour les membres actifs et les seniors:

Assister à une répétition générale à la Tonhalle de Zurich
Visite du centre de collection « Matériel historique de l'armée – aide au commandement » Uster
Autres manifestations prévues pour l'année 2023

L'ACC s'est positionnée pour l'avenir

Une transformation des structures et la numérisation continue ainsi qu'un accent porté encore plus fortement sur le recrutement des membres: un groupe de travail de l'ACC s'est occupé intensivement d'une restructuration des organes et des processus de l'association.

Le groupe de travail Transformation de l'ACC a relevé dans son rapport final l'importance de la numérisation pour le développement de l'association. Les recommandations déterminantes pour agir sont le rajeunissement des titulaires de fonctions, l'actualisation de la vision et de la stratégie, une adaptation modérée des statuts, une adaptation des processus et produits, une simplification des documents servant à la gestion ainsi, qu'en particulier, une reconnaissance de la transformation numérique dans le contexte d'un changement de culture et, de ce fait également, la numérisation par étapes de la communication.

M. Hans Wipfli, président central de l'ACC, souligne dans le rapport final le fait que l'ACC veut continuer à garantir également tous les changements et le fonctionnement efficient de l'association par le biais du principe de milice. Dans le cadre des modifications stratégiques, l'ACC a aussi renouvelé son comité directeur. Quatre nouveaux membres remplacent des membres blanchis sous le harnais de l'organe.

Des questions en suspens demeurent en ce qui concerne l'augmentation des cotisations de membres (la dernière était intervenue en 2009) et le recrutement ainsi que la participation de jeunes cadres dirigeants et spécialisés. Au cours des deux prochaines années, on trouve la transposition constante et par étapes d'une nouvelle vision et la stratégie qui en découle au centre des efforts à entreprendre. En outre, la préservation des intérêts professionnels et économiques des membres, la promo-

tion de la collaboration et le soin à apporter aux contacts personnels revêtent une priorité majeure pour l'ACC.

Un défi stratégique important est constitué en l'occurrence, d'une part, par les intérêts, attentes, priorités et prétentions des membres actifs, souvent divergents, parfois même contradictoires, et des cadres retraités, d'autre part. Une enquête actuelle auprès des membres a clarifié ces divergences.

L'ACC s'engagera pour vous. Elle a prévu les premiers pas importants vers l'avenir, tout en actualisant son offre de prestations de services et en l'étendant là où cela s'avérera nécessaire. Au centre des préoccupations, on trouve en l'occurrence la consultation juridique, en tant que réaction à des développements problématiques à la Confédération, par exemple en rapport avec des réorganisations et des projets pilotes. Pour l'ACC, il s'agit également de l'extension et de la consolidation de la représentation des départements et de l'administration fédérale décentralisée dans ses instances, avant tout au comité central. Grâce à ces mesures et à d'autres encore, le comité central veut optimiser l'appartenance à l'ACC et la structurer de manière plus attractive. En effet, le guide permanent pour son travail est le recrutement de membres.

A cette place, le comité central et le comité directeur aimeraient remercier toutes celles et tous ceux qui ont soutenu et continueront de soutenir l'action du groupe de travail dans l'intérêt des membres et de l'ACC.

Nous recherchons des membres actifs de l'ACC qui sont disposés à donner des informations aux organes de l'association sur leurs départements et offices respectifs, tout en les représentant dans les instances de l'ACC et en leur donnant des informations sur les activités de cette dernière.



La consultation juridique pour les membres de l'ACC est nouvellement réglée

Les membres de l'ACC ont droit à la consultation juridique dans les cas de litige en rapport avec le travail. Ils sont également affiliés à une assurance protection juridique. De ce fait, l'ACC a édicté un nouveau règlement.

L'ACC a rédigé sa consultation juridique et l'assurance protection juridique sur une nouvelle base juridique et cela sous la forme d'un règlement. Il est entré en vigueur le 1^{er} septembre 2022 et remplace le règlement de 2015. En outre, l'ACC offre à ses membres des renseignements juridiques gratuits et des conseils dans des questions de droit du travail et du droit de l'assurance sociale, pour autant qu'ils soient en relation avec les rapports de travail.

Les renseignements ont le caractère d'une première aide. Ils anticipent un procès éventuel. De ce fait, l'ACC appelle ses membres à s'annoncer suffisamment tôt. Les demandes sont traitées de manière confidentielle. L'ACC part du principe que le membre décrit spontanément les faits et par écrit, tout en soumettant les documents nécessaires et complets. Ils forment la base de la consultation.

Tous les membres actifs de l'ACC sont assurés auprès d'une assurance protection juridique sous la forme d'une assurance pour frais de procédure dans le cas de litiges en relation avec les rapports de travail. Elle est incluse dans la cotisation de membre et n'occasionne pas de franchise à la charge de ce dernier. L'assurance entre en scène lors d'enquêtes disciplinaires contre des membres, des enquêtes administratives dans lesquelles les

membres sont impliqués, ainsi que d'auditions avant et lors de la publication d'une décision de licenciement. Des procédures pénales en relation avec les rapports de travail ou des questions de responsabilité sont par exemple exclues.

Dans ces cas, des demandes pour l'assistance juridique par un avocat sont à déposer auprès de l'office gérant par le biais d'un formulaire et de la documentation nécessaire. L'intervention directe d'un avocat ou la prise de contact directe avec l'assurance protection juridique sont exclues. En cas d'échec d'une entente à l'amiable afférente au litige, le comité directeur prend une décision face à la demande et contacte l'assurance AXA-ARAG. Cette dernière choisit une avocate ou un avocat dans le cadre de son réseau. Elle prend à sa charge les honoraires, les coûts d'avis de droit, les frais de tribunal et autres coûts de procédure, ainsi que les indemnités de procès dues à la partie adverse – mais pas les frais d'avant procès.

La protection juridique dans les affaires professionnelles peut être restreinte ou refusée si le membre a agi de manière délibérée ou négligente, s'il s'est adressé directement à un avocat ou si le cas est fondamentalement quasiment voué à l'échec.

Afin que les employé-e-s ne quittent pas sous peu le service de la Confédération

Diverses tendances marquent la société de demain. Elles vont modifier fortement le monde du travail. L'employeur Confédération doit se préparer aux changements attendus.

Parmi les mégatendances de l'avenir et hormis la numérisation, figure également le vieillissement en hausse. Les femmes et les hommes vivent plus longtemps, sont plus longtemps fit et restent dès lors plus longtemps dans le processus du travail. Toutefois, ces deux complexes vont souvent aussi à l'encontre l'un de l'autre. Les femmes et les hommes plus âgés menacent de contribuer d'une manière seulement incomplète aux adaptations nécessaires à une technologie qui évolue.

Un employeur doit observer cette évolution et réagir. Il doit avoir un concept pour la manière d'agir face au développement démographique dans un environnement qui se modifie constamment, donc également aussi l'administration fédérale. En conséquence, le Conseil fédéral a élaboré une planification du personnel stratégique, mise en consultation. Actuellement, l'ACC prépare une prise de position. L'Office fédéral du personnel OFPER doit faire rapport au Conseil fédéral jusqu'au milieu de l'année 2023.

Face à de grands défis à relever

Aujourd'hui déjà, la Confédération et l'économie ressentent un manque aveuglant de forces spécialisées. Une conséquence en est le report de la puissance de négociation des employeurs face aux employé-e-s. Des projections partent du fait que d'une manière accrue davantage d'années pauvres en naissances arrivent sur le marché du travail, ce qui renforce le manque. Chaque troisième employé-e de la Confédération se verra mis à la retraite ordinaire au cours des dix prochaines années. Quelques années après seulement, ce serait même le cas pour presque la moitié des collaboratrices et collaborateurs actuels. Si encore la fluctuation courante, en particulier les démissions et les licenciements est comptabilisée en sus, le nombre des postes à réoccuper est encore bien plus élevé. On parle en l'occurrence de largement plus de 20 000 postes.

Les spécialistes attendent de nouveaux processus de travail, les adaptations organisationnelles, d'autres profils professionnels ainsi que la mise en exergue de capacités et de compétences. Les développements technologiques rendront superflus des domaines d'activité, en particulier ceux qui ont occupé jusqu'ici les collaboratrices et collaborateurs avec une prestation réduite.

L'administration fédérale doit réagir par le biais d'une planification stratégique du personnel, afin d'aménager ces changements à son avantage et de soutenir les offices et leurs cadres dirigeants. L'objectif est une reconfiguration du corps du personnel. La numérisation croissante intervient en tant que facteur supplémen-

taire pour le développement du monde du travail jusqu'à un engagement effectif de l'intelligence artificielle.

Acquérir des connaissances et les transmettre

Le savoir et l'expérience des collaboratrices et collaborateurs doivent être maintenus et ainsi poursuivis ou même renforcés à la disposition et au service de l'administration fédérale, du Conseil fédéral et de la population. Cela s'applique également à l'occasion de nouveaux recrutements. Un instrument central à cet effet se trouve être un transfert effectif de connaissances.

La question de savoir quelles seront les compétences vraiment demandées à l'avenir reste peu claire et il faut y répondre au moyen d'un profil des exigences de base. Ce dernier doit être joint comme support à l'évaluation de futur-e-s collaboratrices et collaborateurs. Dès lors, l'Office fédéral du personnel doit justement recruter des collaboratrices et collaborateurs que l'on peut engager le plus largement possible. Les conditions-cadres sont à établir de telle façon qu'elles permettent un engagement flexible. Au cas où des collaboratrices et collaborateurs ne peuvent plus exercer leur fonction à un emplacement de manière efficace, ils doivent pouvoir être engagés ailleurs.

Parallèlement à ces généralistes, on a besoin de spécialistes qui peuvent utiliser leurs compétences en cas de besoin dans des domaines clairement définis. Là, un perfectionnement prévoyant et ciblé sur l'objectif ou le recyclage de collaboratrices et de collaborateurs peut apporter une aide.

Plusieurs orientations

La liste des approches de solution prévoit entre autres que de nouveaux engagements ne doivent pas être le cas normal, autrement dit qu'il faut donner la préférence à des solutions internes. Si des recrutements sont cependant nécessaires, ces nouvelles forces doivent être engagées de la façon la plus large possible.

Les collaboratrices et collaborateurs existants doivent être perfectionnés et les connaissances disponibles pouvoir être utilisées de manière ciblée. Selon les possibilités, ils doivent être occupés au-delà de l'âge ordinaire de la retraite afin de maintenir leurs connaissances, suivant les circonstances avec de nouveaux modèles de temps de travail et le perfectionnement.

Ces mesures et d'autres encore exigent plus qu'auparavant et assez tôt la reconnaissance et la planification d'engagements de remplacement. Pour cela, des réglementations institutionnelles



et formelles doivent être changées, par exemple avec la possibilité de retraites partielles. Dans chaque cas, il s'avère nécessaire d'identifier le savoir de collaboratrices et collaborateurs plus âgés et de le transférer de manière ciblée.

Davantage de transparence entre les offices

Pratiqué systématiquement, cela pourrait conduire à une Job rotation (rotation des emplois) intensive dans l'administration fédérale, par exemple avec des changements périodiques des unités administratives. Ainsi, un engagement à la Confédération deviendrait plus attractif pour les personnes intéressées.

Au plan organisationnel également, des changements peuvent apporter une contribution. Dans ce cadre, on réfléchit à la création de Pools (ensemble de ressources) de collaboratrices et de collaborateurs et à la fonction de collaboratrices et collaborateurs « Springer » (travailleurs temporaires). Le marketing et le gain de personnel doivent indubitablement être étendus, par exemple au moyen d'interventions individualisées. Des investissements dans la communication externe au sens de l'Employerbranding (image de marque de l'employeur) sont nécessaires. Finalement, le focus de recherche devrait aussi être étendu géographiquement – la technologie rend possible également une prestation de service à des distances plus grandes, par exemple aussi à l'étranger.

Rapports de travail plus ouverts

La mégatendance de la société vers l'individualisation, l'aspiration à des voies de carrière diverses et à la perte de la signification ainsi que de l'importance de la position professionnelle constitue un nouveau défi qu'il s'agit de maîtriser. Des employé-e-s actifs

potentiels et existants sont justement confrontés à des thèmes tels que la conciliation de la famille et de la profession, des taux d'emploi changeants, des interruptions de carrière, des travaux soumis à un projet et des engagements de durée déterminée. On demande une flexibilité maximum des conditions d'emploi, particulièrement dans les modèles de temps de travail, ainsi que des adaptations de la rémunération et de la prévoyance.

Là, il est important de démontrer également ces développements et possibilités – la communication interne joue en l'occurrence un rôle essentiel. Ces considérations conduisent à des Freelancer-Modellen (modèles indépendants), selon lesquels l'employé peut et doit offrir sa force de travail sans obstacles également à plusieurs clients donneurs d'ordre. Cette pensée crée de nouvelles perspectives pour des carrières professionnelles auprès de la Confédération.

En ce qui concerne la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel pour 2024 à 2027, le président de la Confédération Ignazio Cassis a constaté dans les objectifs 2023 du Conseil fédéral: « Avec celle-ci, le Conseil fédéral relève les défis qui résultent pour l'administration fédérale de l'évolution démographique et des changements du monde du travail ». Dans le même cadre, le Conseil fédéral envisage des mesures d'optimisation pour le système salarial.

Conclusion: l'employeur Confédération ne peut pas éviter de nombreux développements. Il doit les anticiper et les utiliser à son avantage. Et il se doit de maintenir son attractivité en tant qu'employeur.



Degré de couverture des caisses de rentes en baisse à cause des crises

Les institutions de prévoyance de la Confédération et des entreprises proches de cette dernière ont enregistré des pertes. Le degré de couverture des caisses a légèrement baissé. Toutefois, il était encore toujours légèrement positif sur toute la ligne à la fin du mois de juillet.

Le degré de couverture de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a souffert – à l'instar d'autres institutions de prévoyance – de l'insécurité qui a régné sur les marchés financiers au cours du premier semestre 2022. Ce fut la réponse écrite du Conseil fédéral à une interpellation du conseiller national Thomas Matter (UDC, Zurich). On a vécu l'année la plus mauvaise depuis toujours, en particulier pour chaque caisse pratiquant une stratégie conservatrice, comme l'avait écrit ce dernier.

Le Conseil fédéral estime que la caisse principale des employé-e-s de la Confédération, la PUBLICA, a baissé d'un degré de couverture de 108% à la fin de l'année 2021 à un degré de 101% tout juste. Les caisses des entreprises proches de la Confédération, en l'occurrence La Poste, les CFF et Ruag affichaient à la fin du mois de juillet des degrés de couverture estimés de quelque 103 jusqu'à 110%.

Les pertes comptables de ces caisses sont élevées. Le minus est par exemple celui des CFF estimé à 1,5 milliard de francs. Auprès de PUBLICA, le minus est de quelque 2,5 milliards de francs sur une somme du bilan de 44 milliards de francs à la fin de l'année dernière.

Au contraire de PUBLICA, les institutions de prévoyance des entreprises proches de la Confédération sont des fondations de droit privé sans garantie de l'Etat, ainsi que le relève le Conseil fédéral. Elles devraient combler elles-mêmes une éventuelle sous-couverture. Ni auprès d'elles et ni auprès de PUBLICA, un financement d'urgence par la Confédération en cas de crise n'est légalement prévu.

Pour de tels cas, toutes les caisses ont préparé des concepts d'assainissement. Ils englobent des mesures qui doivent compenser une sous-couverture dans un délai de cinq ans.





L'UDC attaque frontalement le droit du personnel de la Confédération

Aux temps des vaches maigres, le personnel de la Confédération devrait également fournir une contribution aux économies et renoncer à ses privilèges, selon l'argumentation de plusieurs conseillers nationaux de l'Union démocratique du centre (UDC). Ils ont déposé au Parlement toute une série d'interventions.

Comme premier orateur en la matière, le conseiller national Thomas Burgherr (AG) a invité ce printemps les employé-e-s de la Confédération « à se serrer la ceinture ». Dans les prochains budgets, le Conseil fédéral devrait prévoir des économies substantielles de personnel ainsi que des réductions de dépenses pour des prestations de services et conseil externes.

Il a fondé son intervention en citant les restrictions dont l'industrie et la classe moyenne ont souffert en tant que conséquence de la pandémie du coronavirus et de la guerre en Ukraine. Il ne devrait pas arriver que des coûts supplémentaires et des dépenses concernent uniquement les privés dans de nombreux domaines, pendant que « l'Etat et la fonction publique se défilent ».

Le Conseil fédéral avait rétorqué qu'il agit économiquement avec les moyens mis à sa disposition. Il est tenu de « maintenir aussi bien les dépenses de personnel tout comme l'effectif de ce der-

nier à un niveau approprié ». Les mesures prises jusqu'à ce jour se seraient effectivement répercutées de manière positive sur le ménage financier de la Confédération. Dans les comptes, le domaine du personnel serait proportionnellement stable et cela pourtant depuis de nombreuses années, nonobstant les exigences en hausse vis-à-vis de l'administration fédérale. Les unités administratives auraient eu pour mandat d'examiner constamment leurs tâches, prestations, processus et organisation et, le cas échéant, de prendre des mesures de renonciation.

Tout un bouquet de motions !

L'UDC réagit simultanément à la réponse du Conseil fédéral avec tout un paquet de six autres interventions au total. Les pétitions de Manuel Strupler (TG) et Mike Egger (ZH) prennent pour cible les conditions de travail et les coûts de personnel de la Confédération dans le cadre de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), en particulier ceux des cadres.

Dans le cadre d'une motion, Mike Egger demande en même temps la suppression de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) en son entier et l'adaptation des contrats de travail du personnel de la Confédération au Code des obligations (CO). Sa justification : les charges de personnel constituent le poste le plus important du budget de la Confédération. « En ce qui concerne non seulement le salaire direct et la prévoyance professionnelle, les employé-e-s de la Confédération profitent de conditions paradisiaques, mais encore d'autres prestations allant bien plus loin que le minimum légal. » De son point de vue, ces largesses telles qu'une durée hebdomadaire du travail de 41,5 heures, un droit aux vacances jusqu'à sept semaines, une réduction du pour cent de l'emploi sur un poste après la naissance ou l'adoption ainsi qu'une aide financière pour l'assistance aux enfants sont tout aussi imméritées. Il voudrait « réduire l'explosion des coûts dans les affaires du personnel de la Confédération », affirme Mike Egger.

En outre, il aimerait ramener l'effectif réglementaire du personnel de la Confédération à 35 000 équivalents plein temps EPT et réduire les dépenses à 5 milliards de francs. Actuellement, la Confédération emploie 38 000 postes pour des coûts de six milliards de francs. « Pour cela, on a visiblement besoin d'une pression plus grande », souligne Mike Egger, « un démantèlement modéré de l'effectif du personnel » serait supportable. Le salaire moyen à la Confédération se situe également sensiblement plus haut que dans l'économie privée. « On ne devrait pas constater que des employé-e-s de la Confédération gagnent ainsi beaucoup plus que ceux de l'économie privée ». Pour pallier cet état de fait, il donne au Conseil fédéral un délai de quatre années.

Manuel Strupler (TG), collègue de parti de Mike Egger, réclame que la protection contre le licenciement du personnel de la Confédération soit adaptée à celle prévalant dans l'économie privée, tout en s'orientant sur le droit des obligations. Manuel Strupler argumente en ce sens que l'interdiction de licenciement factuelle de la Confédération rend impossible des restructurations. La « position particulière des employé-e-s de la Confédération » ne serait « ni justifiée, ni encore d'actualité ».

Finalement, les deux conseillers nationaux UDC s'en prirent également aux contributions du Conseil fédéral à la prévoyance professionnelle, précisément en ce qui concerne les classes salariales les plus élevées. Manuel Strupler aimerait que la Confédération paie au maximum 55% des cotisations, contre les deux tiers actuellement, pendant que l'employé-e devrait donc prendre 45% à sa charge. Les contributions de la Confédération seraient plus élevées que ce qui est prescrit par la loi et usuel dans l'économie privée. En vertu d'un calcul préalable, il arrive à la conclusion qu'un cadre des classes de salaire 24 à 38 bénéficie à l'âge de 55 ans d'une bonification de vieillesse annuelle de l'ordre de 37,1% de son salaire brut, alors que seuls 18% sont prévus par la loi. Il apporte un complément par le biais d'une autre intervention comme quoi les contributions pour les taux d'une bonification de vieillesse pour les employé-e-s de la Confédération doivent être plafonnées au maximum à 5% supérieurs au minimum légal.

Dans sa prise de position sur cette campagne de l'UDC contre les intérêts du personnel et des cadres de la Confédération, l'ACC met l'accent sur le fait que le nombre croissant des employé-e-s de la Confédération va de pair avec les exigences accrues de la part du Parlement et conduit à des tâches supplémentaires en augmentation. L'ACC s'engage pour des solutions durables et se distance de propositions de solutions à court terme, motivées par le populisme, comme celles qui ont été faites. Ces dernières ne prennent pas en considération des développements à long terme comme, par exemple, le développement stratégique du personnel.

Aide du PDC/parti du Centre

Les conseillers nationaux UDC ont reçu un appui au feu de la part du conseiller national d'Appenzell PDC Thomas Rechsteiner. Lui aussi aimerait remplacer la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) par le Code des obligations (CO) et harmoniser le droit des fonctionnaires avec la Loi sur le travail. Il attend du Conseil fédéral un rapport exposant « les privilèges injustifiés que le personnel de la Confédération possède encore par rapport à l'économie privée », selon la manière dont il l'exprime, et comment et quand lesdits privilèges pourraient être abolis.

Ainsi et en sa qualité d'employeur et après la suppression du Statut des fonctionnaires en 2002, La Confédération aurait concédé à ses employé-e-s divers avantages. Hormis la protection contre le licenciement, ce sont notamment l'indemnité de résidence qui doit maintenant être intégrée au salaire ainsi que des augmentations de la rémunération quasi automatiques à l'intérieur des classes de traitement. Thomas Rechsteiner parle d'une distorsion de la concurrence « injustifiée » qui doit être éliminée, car l'économie privée ne peut pas soutenir la comparaison avec des conditions de travail et les salaires élevés. Ainsi, les spécialistes bien qualifiés qu'elle recherche urgemment lui font défaut. Thomas Rechsteiner qualifie là la Confédération « d'atelier protégé » et les spécialistes arrivants comme « fonctionnaires et régulateurs » d'une bureaucratie étatique. Sans parler du fait que les « privilèges » étaient à payer par les contribuables. Brièvement exprimé : il n'y a aujourd'hui aucune raison pour laquelle les employé-e-s de la fonction publique doivent être mieux positionnés que ceux du secteur privé.

Remarques de l'ACC

L'ACC relève qu'un bon tiers du personnel de la Confédération atteindra dans dix années l'âge ordinaire de la retraite et manquent à la Confédération. Sur la base du développement démographique, cette tendance va encore se renforcer. De ce fait, on a besoin de mesures durables pour lesquelles l'ACC veut s'engager ainsi qu'auprès de la planification du personnel stratégique future de la Confédération. L'ACC constate en outre que la Confédération n'entre pas en concurrence avec les PME lors du recrutement de spécialistes, mais avec des entreprises nationales ou internationales et avec les cantons.



Le budget 2023 de la Confédération prévoit jusqu'à 2% de compensation du renchérissement

Le Conseil fédéral a approuvé le message sur le budget 2023 avec le plan intégré des dépenses et financier 2023 – 2025. Des recettes de l'ordre de 81,3 milliards et des dépenses de 82,2 milliards de francs sont prévues et, ainsi, on se trouve en face d'un minus de 0,9 milliard de francs.

Le redressement de l'économie suisse face à la crise du coronavirus se poursuit. Cependant, les prévisions pour l'environnement international se sont détériorées en particulier à cause de la guerre en Ukraine et des prix en hausse. Le groupe d'experts de la Confédération attend pour 2023 une croissance réelle de l'économie de 1,9%. Le renchérissement devrait à nouveau baisser en 2023, à probablement 1,4%.

Conséquence du renchérissement élevé, 146 millions de francs sont prévus pour des mesures salariales. 30 millions tout juste concernent les mesures salariales pour l'actuelle année 2022 en cours, ce qui correspond à une compensation du renchérissement de 0,5%. Grâce aux moyens restants, le renchérissement pourra être compensé en 2023 jusqu'à 2%.

Le Conseil fédéral fixe à chaque fois l'ampleur définitive des mesures salariales au mois de novembre, après les négociations avec les partenaires sociaux.

Hormis ces mesures salariales, la création de nouveaux postes génère des dépenses supplémentaires. Des dépenses de personnel de 6,37 milliards de francs sont portées au budget 2023. Elles croissent de ce fait de 4,5% par rapport à l'année précédente. 250 places de plus que l'année précédente sont budgétisées, si bien que l'administration fédérale disposerait au total de 39 672 emplois plein temps EPT prochainement, un nouveau record en définitive.

Brèves annonces

Pas de « Parachutes dorés » pour les cadres supérieurs

La Commission des institutions politiques (CIP) du Conseil national qualifie le versement d'indemnités de départ aux membres des cadres supérieurs de la Confédération et de ses entreprises et établissements comme non approprié. Elle soutient une initiative parlementaire qui interdit ces « Parachutes dorés ». Des exceptions doivent être admissibles dans des cas dûment justifiés. La commission fonde sa décision par la protection contre le licenciement renforcée et les conditions de travail plus sûres que la Confédération garantit en tant qu'employeur.

Cependant, de telles indemnités doivent être de mise auprès de cadres inférieurs, par exemple lors de licenciements en cas de restructurations. De ce fait, la commission rejette une interdiction totale du versement d'indemnités pour tous les employé-e-s de la Confédération, concevable toutefois de justesse par 11 voix contre 9 et 4 abstentions.

La voie est libre pour des essais-pilotes dans le domaine du personnel

Des essais-pilotes dans le domaine du personnel de la Confédération sont mis au bénéfice d'une base légale. C'est ce qui ressort d'une communication de l'Office fédéral du personnel OFPER aux collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale. Des essais-pilotes ont facilité l'essai limité au point de vue temps d'idées et la mise en œuvre de réformes. Des nouveautés peuvent être testées désormais dans un cadre raisonnable et avec un risque moindre, avant que, si cela s'avère rentable, d'être concrétisées de façon étendue.

La mesure a pour but de soutenir et d'accélérer le processus de renouvellement et de changement au sein de l'administration fédérale. Ainsi et avec la nouvelle réglementation, d'autres modalités seront rendues possibles concernant l'évaluation du personnel, en rapport avec des formes de travail agiles. Toutefois, la collaboratrice et le collaborateur concernés doivent souscrire à des divergences de dispositions dans des contrats de travail individuels.

A l'occasion de sa séance du 29 juin 2022, le Conseil fédéral a créé une base légale pour des essais-pilotes dans le domaine du personnel. Simultanément, le Département fédéral des finances

(DFF) a adapté son ordonnance y afférente au 1^{er} août 2022. Depuis lors, la Chancellerie fédérale et les unités administratives peuvent déposer des concepts pour des essais-pilotes auprès de l'OFPER, via leurs départements respectifs. Le DFF prend sa décision après consultations sur la conduite des essais-pilotes et donne des informations au Comité de suivi des partenaires sociaux CSPPS.

La révision totale de la Loi sur la douane concerne 1500 postes

Le Conseil fédéral a approuvé le message sur la révision totale de la Loi sur la douane et sur la création d'une nouvelle loi-cadre. Avec l'adaptation des bases légales, le Conseil fédéral veut harmoniser l'accomplissement des tâches de l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF) et augmenter l'efficacité du processus frontalier par le biais d'une vaste numérisation. Cela doit intervenir dans le cadre du programme de transformation et de numérisation DaziT.

Dans le message DaziT, il a été stipulé que la charge administrative de l'Administration des douanes baisse sensiblement, en particulier grâce à la numérisation constante. Des projets similaires en Suisse et à l'étranger partent d'une réduction des charges de 20% et même plus.

1500 postes plein temps en tout sont touchés, particulièrement dans les domaines qui se verront fondamentalement modifiés à la suite de la numérisation. Il s'agit là par exemple de l'activité au guichet ou du soin apporté aux données. La majorité des ressources devenues libres doivent être engagées en particulier pour le maintien de la sécurité à la frontière, pour la protection de l'économie intérieure, pour la protection de la santé ainsi que pour la maîtrise d'exigences futures supplémentaires envers l'OFDF.

L'office facilitera la formation nécessaire des collaboratrices et collaborateurs qui se verront employés ailleurs dans le futur, afin qu'ils puissent faire face aux nouvelles exigences.

On supprimerait les postes qui ne seront plus nécessaires à partir de l'année 2024.

Contre la perte de valeur des cadres

Les cadres sortis des anciennes écoles perdent du terrain face aux jeunes cadres versés dans la technique. Des spécialistes estiment que cela ne devrait pas être le cas. Celle ou celui qui se remet sur pied peut de nouveau se rendre utile.

L'Association des employé-e-s suisses expose dans le cadre d'une étude le besoin urgent d'un perfectionnement et d'une réorientation auprès des cadres. L'expérience démontre que la suppression de postes les menace également dès le moment où ils ne maintiennent pas leur capacité sur le marché du travail. Les cadres qui occupent des positions moyennes sont particulièrement au centre de l'attention. Ils risquent de plus en plus de perdre leur utilité pour l'employeur et de devenir superflus.

Le manque de spécialistes renforce cette évolution. Lesdits spécialistes acquièrent une plus grande valeur et entrent en concurrence avec les cadres classiques. La Maison spécialisée Dynajobs s'attend à quelque 73 000 cadres devenus « superflus » par rapport à 365 000 spécialistes manquants.

La numérisation en tant que mégatendance

L'effet s'explique rapidement : « Les qualifications qui avaient encore de la valeur hier, sont moins demandées de nos jours ». La mégatendance à la numérisation met justement en exergue les manques en connaissances spécifiques modernes de nombreux cadres. Leurs compétences s'avèrent être surannées. En revanche, les entreprises se repositionnent et ont besoin pour cela de collaboratrices et de collaborateurs au bénéfice de connaissances spécialisées.

Un effet secondaire de l'évolution se trouve être des hiérarchies plates et des nouveaux modèles de conduite. Tendanciellement, les entreprises ont besoin de moins de chefs, mais de davantage de spécialistes. Celle ou celui qui veut conserver son siège de chef, doit disposer de ce fait des connaissances spécifiques demandées.

L'étude illustre cela par le biais d'un exemple : une spécialiste en banque de données ayant de l'expérience en matière de direction peut en tout temps reprendre une fonction de cheffe dans une autre branche alors qu'une personne dirigeante sans connaissances en matière de banque de données ne trouvera aucun poste en tant que spécialiste en la matière.

Réorientation ciblée

La solution pour les cadres dirigeants réside dans de nouvelles capacités. Les spécialistes parlent de Up- ou Reskilling ciblé. « Il est grand temps de se pencher sur ses compétences propres et de se développer », déclare M. Stefan Studer, responsable de l'Association des employé-e-s suisses, dans son commentaire sur l'étude. Le Up-, respectivement Reskilling devrait correspondre aux profils de recherche futurs et besoins des entreprises. Ces dernières seraient tenues d'épauler des collaboratrices et collaborateurs-cadres méritants et de leur offrir des perspectives, dans le cadre de leur place de travail actuelle ou à l'extérieur.

Un Matching parfait (adéquation) est nécessaire pour la mise en œuvre, d'après l'étude, donc une couverture la plus grande possible des profils offerts et exigés. L'intelligence artificielle se propose comme instrument à cet effet. Elle contribue à désigner les Skills (aptitudes) professionnels dont les candidat-e-s disposent et où ils sont exigés. Il faudrait établir également là où des déficits existent et quels seraient les nouveaux Skills nécessaires.

M. Studer parvient à la conclusion suivante : « Un Up- ou Reskilling est pour le travailleur comme pour l'employeur une solution beaucoup plus efficace et durable que des licenciements. Il est pourtant absurde de licencier, d'une part des collaboratrices et collaborateurs et, d'autre part, de rechercher désespérément des spécialistes ».



L'étude est disponible en ligne.



Une croisière sur le Rhin et parfois également à pieds

Cet été, Erwin Steuri, responsable des seniors de l'ACC, a organisé quatre excursions semblables et captivantes sur le Rhin. A l'occasion du dernier voyage, les participant-e-s de l'ACC ont eu l'occasion de faire connaissance avec des membres du comité central.

A la Confédération tout comme au sein de son association de cadres, l'ACC, toutes et tous prennent place dans un seul bateau. Cela s'est rarement aussi bien vu que lors de cette journée de la fin du mois d'août 2022, lorsqu'un groupe de quelque 25 participant-e-s de l'ACC où l'on retrouvait également quelques membres du comité central et du comité directeur, ont pris place ensemble dans un bateau aux abords des Chutes du Rhin. Quelquefois, l'embarcation de la maison Mändli conduisit tout d'abord le groupe vers les merveilles remarquables de la nature à la frontière entre les cantons de Zurich et de Schaffhouse et l'incita là à prendre beaucoup de photos impressionnantes.

La deuxième partie de l'excursion était une croisière-descente du Rhin jusqu'à Eglisau. Elle se déroula en longeant des villages pittoresques tels que Nohl et Buchberg, le long de vignobles, de forêts épaisses et d'installations défensives historiques. Le deuxième homme de l'équipage du bateau divertit les passagers avec des anecdotes humoristiques et des particularités passionnantes ainsi que par un apéritif de choix... faisant partie intégrante d'une excursion! A cette occasion, les membres de l'ACC eurent la possibilité de se connaître et d'avoir des discussions intéressantes.

Le point fort du voyage fut la visite de l'ancien couvent sis sur la presqu'île de Rheinau, agrémentée d'un délicieux repas de midi. A chaque fois et pour les membres de l'ACC, l'équipe de service avait composé spécialement un menu délicieux. Ce jour-là, il y avait au menu un rôti de porc savoureux, accompagné de vins alléchants. En toile de fond, on admirait la terrasse du jardin du couvent à l'ombre de magnifiques érables.

Rassasiés, les membres de l'ACC entamèrent les derniers kilomètres de leur croisière sur le Rhin ... également à pieds. En effet, par trois fois, le bateau a dû franchir des barrages et cela par des passages sur lesquels il fut tiré d'un niveau à l'autre par le biais d'une rampe de péniche sur un chariot à rails. A cette occasion, les passagers ont naturellement dû descendre et marcher durant quelques mètres, avant de pouvoir remonter sur le bateau.

Le voyage captivant s'est terminé dans la sympathique petite ville d'Eglisau et le groupe prit le chemin du retour enrichi de maintes belles expériences.



Une vidéo du voyage sur le Rhin

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 et de l'ETH de 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.

Caisse-maladie KPT

Rabais sur les primes dans le cadre des assurances complémentaires de la caisse-maladie KPT. 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.

Zurich société d'assurance

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. 0800 338 833, du lundi au vendredi, de 08.00 heures à 20.00 heures.

L'ACC est une communauté d'intérêts libre et indépendante de cadres dirigeants et spécialisés de la Confédération, des entreprises et établissements de cette dernière, comptant quelque 4000 membres.

AXA-ARAG, assurances protection juridique dans le domaine privé

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.

Banque cantonale bernoise, hypothèques dans toute la Suisse

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/vkb.

RABCONSULT AG, fortune de libre passage

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 et des Banquiers privés Bordier & Cie. Angelo Rabiolo, Brunnadernstrasse 35, 3006 Berne. Courriel : angelo.rabiolo@rabconsult.ch Téléphone : 079 153 22 53.

VZ Centre de fortune SA

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.

Mercedes-Benz

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.

VOLVO

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.

Mazda

Mazda offre à tous les membres de l'Association des cadres de la Confédération (ACC) des conditions préférentielles lors de l'achat / leasing de véhicules neufs. Consultez svp notre site web : www.vkb-acc.ch

Carte de crédit Cornercard

L'ACC a conclu un contrat avec la CornèrBanca SA pour la remise gratuite d'une carte de crédit Gold. Afin que l'offre spéciale pour les cartes soit valable et pour que la CornèrBanca puisse attribuer les mandats reçus de l'ACC, il faut utiliser uniquement la proposition de cartes mise à disposition, via le lien sur la feuille d'information. En outre, la feuille d'information est à joindre à la proposition de cartes. Cette offre est valable uniquement pour les membres de l'ACC, de ce fait vous n'avez l'accès à la feuille d'information que par le login sur notre site www.vkb-acc.ch.

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 3



events

Chers membres de l'ACC

Nous voici à nouveau à la veille de la nouvelle année... Plus on vieillit, plus le temps passe vite!

J'ai le plaisir de vous présenter une dernière manifestation pour cette année 2022, puis toute une palette de manifestations pour l'année prochaine 2023.

Les événements seront publiés en temps voulu sur notre site Internet : vkb-acc.ch/events

Vous y trouverez plus de détails et pourrez vous inscrire dès maintenant.



Vous trouverez ici les prochains événements sur notre site Internet.

DERNIER ÉVÉNEMENT DE L'ANNÉE 2022



Assister à une répétition générale à la Tonhalle de Zurich

Date: Mercredi 7 décembre 2022

Œuvres: Berwald, symphonie n° 2 en ré majeur « Capricieuse »
Schubert, symphonie n° 4 en ut mineur D 417
« Tragique »

PREMIER ÉVÉNEMENT DE L'ANNÉE 2023



Visite du centre de collection « Matériel historique de l'armée – aide au commandement » Uster

Dates: Mardi 7 mars 2023
Jeudi 16 mars 2023

AUTRES MANIFESTATIONS PRÉVUES POUR L'ANNÉE 2023

Visites des centrales d'exploitation des CFF, à Olten et Lausanne

Centrale d'exploitation CFF Olten

Dates: Mardi 4 avril 2023
(visite guidée en allemand)
Jeudi 6 avril 2023
(visite guidée en allemand)
Mercredi 12 avril 2023
(visite guidée en allemand)
Vendredi 14 avril 2023
(visite guidée en allemand)

Centre d'exploitation CFF Lausanne

Dates: Mercredi 19 avril 2023
(visite guidée en français)
Mercredi 26 avril 2023
(visite guidée en français)

Promenade gourmande du Sacro Monte Calvario à la vieille ville de Domodossola

Dates: Mardi 16 mai 2023
Jeudi 25 mai 2023

Visite de SRF Meteo à Zurich

Dates: Jeudi 1^{er} juin 2023
Mardi 13 juin 2023

Visite de Swissgrid Aarau

Dates: Mardi 6 juin 2023
Mercredi 21 juin 2023
Jeudi 13 juillet 2023

Excursion au Lac d'Emosson

Dates: Jeudi 29 juin 2023
Mercredi 26 juillet 2023
Mardi 8 août 2023

Sur les traces de Souvorov à travers les Alpes

Date: Mercredi 5 juillet 2023

Visite du laboratoire de Spiez

Date: Mardi 18 juillet 2023

Une vue magnifique sur le lac de retenue « Lac d'Emosson ». Une montée avec différents chemins de fer de montagne et une descente en car postal

Dates: Jeudi 29 juin 2023
Mercredi 26 juillet 2023
Mardi 8 août 2023

Déjeuner à Yvoire(F) et visite de la petite ville

Dates: Mercredi 30 août 2023
Jeudi 7 septembre 2023
Mercredi 13 septembre 2023
Mercredi 20 septembre 2023

Inspection fédérale de la sécurité nucléaire IFSN

Dates: Jeudi 31 août 2023
Mercredi 25 octobre 2023

Je me réjouis de pouvoir vous accompagner lors de ces événements. Meilleures salutations

Association des cadres de la Confédération - Seniors
Erwin Steuri

Carte de membre de l'ACC

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

Berne, en octobre 2022

Le président central: Hans Wipfli



Chère et cher membre de l'ACC,

Aidez-nous à gagner de nouveaux membres à notre cause. Votre avantage est notre engagement constant pour les intérêts des cadres de la Confédération.

L'ACC n'est pas un syndicat, mais, en tant que partenaire social reconnu par la Confédération, elle discute de questions avec les responsables de l'administration fédérale centralisée et décentralisée. Nous sommes occupés actuellement par des mesures d'économies et de réorganisations ainsi que par la prévoyance professionnelle. L'ACC s'engage particulièrement pour des collaboratrices et collaborateurs actifs, dès le moment où des litiges interviennent autour de la place de travail. En outre, l'ACC offre à ses membres actifs une assurance protection juridique incluse dans la cotisation de membre. Ils peuvent aussi bénéficier d'une offre étendue de prestations de services avec les avantages correspondants.

Vous trouverez des informations sur notre engagement dans nos médias en ligne et dans les documents adhoc.

Tout cela est à la disposition des membres de l'ACC pour une cotisation annuelle de 70 francs pour les actifs et de 35 francs pour les retraité-e-s. Comment l'ACC peut-elle soumettre une offre aussi favorable à ses membres? Tout simplement par le fait que nous accomplissons notre travail en faveur des membres dans le cadre d'un système de milice.

Nous aimerions pouvoir soutenir. Mais pour cela, nous avons besoin de votre appui, afin que notre activité au service des cadres soit marquée le plus possible du sceau de l'efficacité. Recrutez pour nous, chère et cher membre. Vous trouverez d'autres informations sur notre site web sous www.vkb-acc.ch. Nous répondons aussi volontiers à vos questions sous office@vkb-acc.ch.

Le formulaire d'adhésion pour les nouveaux membres se trouve également sur notre site web sous « Adhésion ».

Nous recherchons également des membres actifs intéressés, disposés à se mettre en réseau avec d'autres membres et de faire rapport sur les développements dans leurs unités organisationnelles respectives.



Association des cadres de la Confédération
case postale, 3001 Berne

Davantage d'informations sur notre site Internet:
www.vkb-acc.ch