



Association des cadres  
de la Confédération

3-2023



# Communications ACC

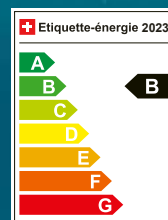
EQE SUV

# EXCLUSIF: RABAIS FLOTTE POUR LES MEMBRES DE L'ACC

Entrez dans une nouvelle ère de mobilité avec un rabais flotte attractif:  
En tant que membre de l'ACC, vous bénéficiez par exemple du  
nouvel EQE SUV entièrement électrique avec une autonomie pouvant atteindre  
593 km, à des conditions de flotte spéciales et valables sur l'ensemble  
des voitures particulières de Mercedes-Benz.



EQE SUV 500 4MATIC, 408 ch (300 kW), 22,6 kWh/100 km, catégorie de rendement énergétique: B.



## 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

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

### Liaison avec les sections

## 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](http://www.vkb-acc.ch)

**E-Mail:** [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)

### Mutations

*Adhésion, changement d'adresse, mise à la retraite, démission*

Annonce à :

– [office@vkb-acc.ch](mailto: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](mailto: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](http://www.ldb.ch)

## Dans ce numéro

Editorial	4
Assemblée des membres 2023	5
Manifestation d'information et de mise en réseau	7
Gestion du personnel de la Confédération	10
Travailler au sein de l'administration fédérale après la retraite	14
Office fédéral de la cybersécurité	15
L'Office fédéral de l'informatique et ses tâches	16
Salaires de la Confédération au Parlement	19
Dispute politique sur l'allocation de renchérissement	21
La misère de la PUBLICA	22
Dégradation des conditions d'engagement et de la prévoyance	24
Voyage des seniors à Domodossola	26
Programme des seniors	30

## Événements pour les membres actifs et les seniors:

- Visite de la petite ville d'Yvoire (F) et déjeuner
- Inspection fédérale de la sécurité nucléaire IFSN

# Editorial

Chère lectrice, cher lecteur,

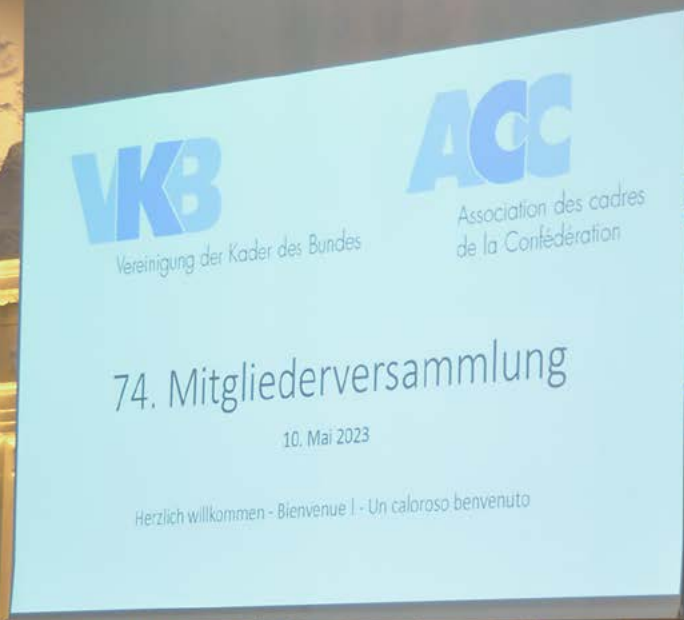
Cher membres actifs et retraités de l'ACC,

Par cette chaude journée d'été, vous avez dans les mains la troisième édition des Communications ACC de cette année 2023. Traditionnellement, ces éditions d'été de notre organe d'association constituent une rétrospective de notre assemblée des membres du printemps à laquelle elles sont consacrées. Nous jetons un regard en arrière sur l'année écoulée et donnons également la parole à notre invité du jour, M. le Colonel commandant de corps Thomas Süssli, chef de l'Armée. Un deuxième point fort de cette édition est une rétrospective de notre première manifestation d'information et de mise en réseau. Mme Sabrina Schell, spécialiste du New Work, s'occupe du monde du travail de l'avenir et a décrit pour nos membres le développement du travail en tant que concept social. En outre, nous nous sommes penchés sur le management du personnel de la Confédération et avons résumé pour vous les débats parlementaires tournant autour des conditions de travail du personnel de la Confédération en général et de la compensation du renchérissement sur les salaires des employé-e-s fédéraux. Finalement, nous avons abordé également le développement de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA qui, comme d'autres, souffre aussi des turbulences géopolitiques et économiques.

Comme vous le voyez, nous nous engageons, à tous points de vue et à chaque instant, pour vos intérêts, chères et chers membres de l'ACC. Nous insistons pour une compensation équitable du renchérissement qui garantit votre salaire réel, mais également votre rente. Cependant, nous voulons aussi que vous receviez des informations sur les développements importants dans la vie professionnelle et que vous puissiez, en qualité de collaboratrices et de collaborateurs de la Confédération, exercer une influence sur la politique du personnel de cette dernière.

Fahrettin Calislar, responsable des Communications de l'ACC.

**Votre aide effective est demandée!  
Nous recherchons des membres actifs de  
l'ACC prêts à donner des informations  
aux organes de l'ACC provenant de leurs  
départements et offices respectifs, de représenter  
ces derniers au sein des instances de l'ACC et,  
en retour, de donner des informations aux dits  
départements et offices sur les activités de l'ACC.**



## Première assemblée des membres de l'ACC après la pandémie, sous le signe de la politique de sécurité

L'Association des cadres de la Confédération ACC a tenu le 10 mai 2023 son assemblée annuelle des membres, semblable et à nouveau pour la première fois à celle de 2019. En sa qualité d'orateur du jour, le chef de l'armée s'adressa aux quelque 100 invités et membres présents.

Le président central M. Hans Wipfli salua les invités et membres présents à l'occasion de la 74<sup>ème</sup> assemblée des membres de l'Association des cadres de la Confédération ACC du mercredi 10 mai 2023, à l'hôtel Bellevue Palace de Berne. Lors de cette assemblée jubilaire – l'ACC fête cette année ses 75 ans d'existence –, le président central, M. Hans Wipfli, jeta un bref coup d'œil rétrospectif sur les décennies écoulées couronnées de succès et mis particulièrement en exergue les défis à venir.

Quelque cent membres de l'ACC de tous les départements, ainsi que d'unités administratives décentralisées et de nombreux invités parmi lesquels des personnalités représentant les associations et syndicats du personnel, se sont rassemblés pour assister à cette manifestation du jubilé.

En 2022, un groupe de travail interne avait renouvelé la vision et la stratégie de l'ACC, préparé une révision des statuts, élaboré un règlement des affaires et adapté d'autres documents internes. En outre, l'association a décidé de faire progresser la transformation numérique et d'utiliser divers canaux de communication, entre autres les médias sociaux. Des manifestations d'information et

de mise en réseau pour les membres actifs, la poursuite des manifestations destinées aux seniors et une extension de l'offre de prestations de services doivent contribuer à rendre toujours attractive une affiliation à l'ACC.

Pour 2022, une assemblée des membres similaire avait été planifiée. Pourtant, le développement incertain à cette époque de la pandémie qui régnait depuis deux ans à ce moment-là, et compte tenu de la participation toujours plus forte de seniors, le comité directeur décida de se limiter à une votation numérique. Maintenant et cette année, plus rien ne s'opposait à une tenue analogue de l'assemblée des membres.



Toutefois et uniquement à titre de comparaison : à l'occasion de la votation 2022 en ligne – des votes écrits étaient du reste également possibles –, 600 membres y participèrent. Parmi ceux-ci, figuraient quelques-uns qui n'auraient pas pu prendre part à l'assemblée des membres similaire. Essentiellement, il semble bien que des collaboratrices et des collaborateurs actifs ont utilisé la possibilité de participer aux décisions, sans toutefois devoir être présent-e-s. Les résultats de cette comparaison influenceront les réflexions futures du comité, dans le cadre de la numérisation à moyen terme à utiliser lors d'assemblées des membres en ligne.

### Le Chef de l'Armée en qualité d'orateur du jour

Le chef de l'armée, Monsieur le Colonel commandant de corps Thomas Süssli, était donc l'orateur du jour et a traité le thème « Engagement Sécurité Suisse ». Là, il thématisa, entre autres menaces de l'avenir, la grande valeur du système de milice en Suisse. Partant du modèle à succès Suisse avec ses divers événements historiques et économiques, il a souligné quatre développements globaux : globalisation, démographie, environnement et intelligence artificielle. Partant de ces développements et des conditions-cadres qui se modifient, diverses menaces du futur peuvent survenir dans les sphères opératives du sol, de l'air, de la mer et de l'espace. L'espace électromagnétique en particulier, l'espace cyber et l'espace destiné à l'information doivent être en l'occurrence surveillés. La sécurité de notre pays est une perspective à long terme que l'on doit spécialement prendre en considération et de manière appropriée lors de l'équipement ainsi que de la formation et du perfectionnement de notre armée de milice. Ce système doit à nouveau être davantage reconnu et il faut accorder suffisamment d'attention à l'aspect de leadership.



Au cours d'un échange animé, l'orateur et le public abordèrent de manière interactive divers domaines de thèmes et posèrent des questions. Le président central remit à M. Thomas Süssli un petit cadeau lors de la prise de congé, sous les applaudissements nourris de l'assemblée.

### La partie statutaire

Après le renouvellement du comité directeur et du comité central l'année dernière, il n'y a pas eu cette année de changements significatifs au sein des instances dirigeantes.

Sur proposition du comité central, l'assemblée a élu à l'unanimité M. Robert Riedo en tant que réviseur des comptes pour la période administrative en cours.

Le caissier central, M. Richard Zollinger, a présenté pour 2022 des comptes annuels en tous points bénéfiques. En effet, ils bouclent avec un excédent extraordinaire de 47 288 francs. Une des raisons pour ce bon résultat étaient les coûts sensiblement réduits pour l'assemblée des membres qui s'est déroulée uniquement en ligne. Les économies atteignirent là tout de même 14 000 francs. L'assemblée approuva le budget, les cotisations de membres demeurant inchangées.

A la fin de l'année 2022, l'effectif a légèrement reculé avec 4226 membres (4267 l'année précédente), dont 1657 retraité-e-s (1646 l'année précédente).





## Le travail est au service de l'être humain – et non l'inverse

*Bosser dur et laisser prendre son âme après la mise à la retraite – pour le caricaturer quelque peu: Aujourd'hui, ce modèle de travail date. Le nouveau travail est pérenne et place l'être humain au premier plan. Cependant et pour ce faire, le travail et l'employeur doivent s'orienter d'après le travailleur. Comment et pourquoi? Les membres de l'Association du personnel de la Confédération ACC l'ont expérimenté à l'occasion d'une manifestation d'information.*

New Work. Non, vous ne vous êtes pas trompés, chère et cher membre de l'ACC. Le Work existe vraiment – et cela n'a rien à voir avec New York! Le « Nouveau travail » est un regard neuf jeté sur le travail et l'œuvre. Il s'agit du dépassement d'une notion de travail, orientée d'après la dictature du miracle économique « Travaille, lutte, construis des maisons ».

New Work, c'est un travail qui a du sens, compatible avec la vie privée et qui peut éventuellement même procurer du plaisir. La première manifestation d'information et de mise en réseau de l'ACC, au milieu du mois d'avril 2023, à la bibliothèque à la Guisanplatz de Berne, s'est également occupée de New Work.

### Nouveau format pour des membres actifs

Quelque 30 personnes y ont assisté, avant tout des membres actifs. Ils constituent le public-cible de cette nouvelle ligne de l'ACC. Dans son propos liminaire, le président central de l'ACC, M. Hans Wipfli, souligna le but des nouvelles manifestations d'information et de mise en réseau: « Le nouveau format doit nous permettre d'entrer intensivement en contact avec nos membres actifs et de procéder à des échanges avec eux ».

Et l'oratrice, Mme la Professeure Sabrina Schell, maîtresse de conférences à l'Institut pour New Work auprès de la Haute école bernoise spécialisée, a pu captiver l'auditoire grâce à son exposé

passionnant et à ses réponses aux questions posées. Elle a réussi à inciter les personnes présentes à penser différemment.

### Déjà connu à l'époque des anciens Grecs

Elle commença son exposé en jetant un regard sur le passé. Car le concept semblant moderne du New Work n'est pas nouveau. D'une certaine manière, l'avenir du travail a déjà débuté auprès des anciens Grecs. En effet, ces derniers ont méprisé le travail salarié. Celles et ceux qui pouvaient se le permettre, l'ont refusé à l'époque.

Leur génération pourtant et celle de la plupart des personnes présentes ont appris à se définir par le travail et à le mesurer à l'aune d'une valeur élevée, selon Mme Schell. A bâtons rompus, presque personne ne répondit à la question de savoir ce que l'on fait avec son hobby, mais avec sa profession. Et, en l'occurrence, selon Mme Schell, l'église n'est pas seulement, mais aussi coupable. Et là, d'une part, le principe « Ora et labora », – travaille et prie – et, d'autre part, la réformation de Luther qui a élevé cette assiduité au rang de divinité.

### Temps modernes mécanisés

Elle symbolisa cette époque par une image de Charly Chaplin tirée du film « Les Temps Modernes » quand il se trouve dans un mouvement d'horlogerie et aimerait serrer les boulons. Les hommes

l'ont appris : celui qui a un travail et de l'argent peut laisser ce dernier travailler pour lui. Le facteur de production Travail, l'être humain est devenu « manageable ». C'est le temps du taylorisme : le travail doit être efficient et évaluable. Au plan de la société, un « haut » et « bas » clair continue d'exister. Mme Schell a dit « Nous sommes socialisés en pyramides. En l'occurrence, on décide en haut ce que nous avons à faire en bas. »

L'aspect positif de la médaille : grâce au travail, l'individu peut devenir quelque chose. C'est l'image du chemin parcouru par le laveur de vaisselle jusqu'au milliardaire. « Cela n'était pas ainsi auprès des anciens Grecs. On restait là, durant sa vie entière, dans la même catégorie sociale ».

### Quête de valeur et de sens

New Work est un modèle opposé à cette définition du travail basée purement sur la production et la productivité. Les postulants-e-s partent d'un environnement au travail des changements rapides et de la concurrence permanente. Simultanément, des relations d'échange économiques augmentent. Finalement, l'automatisation et la numérisation font avancer le tournant technologique du monde du travail. La solution se trouve être la coopération et le travail en réseaux. Simultanément, les valeurs gagnent en importance. Les êtres humains cherchent un sens à leur travail et reconnaissent leur propre valeur.

Et les entreprises également comptent toujours plus sur leurs valeurs. Une tendance existe pour la réduction des hiérarchies classiques et pour l'organisation personnelle en tant que principe. Le coronavirus a renforcé et accéléré cette tendance. Même au sein des plus petites organisations, les structures classiques sont repensées et les modèles « Du haut vers le bas » remis en question.

### Âgé de presque 50 ans

Toutefois et en aucune manière, le concept New Work est aussi récent qu'il n'y paraît. Il a été formulé pour la première fois en 1976 et modifié constamment depuis lors, jusqu'à devenir l'esprit du temps. Le slogan : « Travail que l'on veut vraiment. » Et le doublement veut être l'intention, le travail doit donner davantage qu'il ne prend.

« Ce n'est pas à nous de servir le travail, mais c'est le travail qui devrait nous servir. Le travail que nous fournissons ne devrait pas consommer toutes nos forces et nous épuiser. Au lieu de cela, il devrait nous octroyer davantage de force et d'énergie », a dit le philosophe et anthropologue de la culture Frithjof Harold Bergmann. Il est à l'origine du terme New Work.

### Contre l'épuisement et l'aliénation

Le point de départ se trouvait chez M. Bergmann et constitue, également de nos jours, l'épuisement progressif d'employé-e-s tout comme de cheffes / chefs. Les êtres humains ne veulent plus quitter le travail pour rentrer tard à la maison pour vouloir encore se jeter seulement sur le sofa. Ils veulent toujours avoir de l'éner-

gie et du plaisir pour leur vie propre, leur famille et pour remplir leurs tâches sociales, d'après Mme Schell. Les êtres humains exigent que des interactions sociales créent une plus-value avec leur environnement. Elle exposa clairement : en l'occurrence, personne ne veut renoncer au travail. Il s'agit pourtant que les jours stressants ne l'emportent pas. Hormis New Work, la santé est considérée comme méga-tendance de l'avenir. C'est compréhensible, eu égard à un baromètre du stress constamment en augmentation dans un passé récent et au vu des cas de burn-out et de dépressions toujours plus fréquents.

Nous pouvons trouver le point de départ de New Work – cela comme insertion – déjà même dans le concept d'aliénation du travail, tout comme dans les anticipations communistes et dans les idées syndicales. Finalement, la question se pose toujours de savoir si un homme exécute un travail parce qu'il doit le faire, ou parce qu'il le veut, tout en y trouvant un sens ou un appel et non seulement un avantage monétaire. Ainsi, le travail obtient lui-même une fonction porteuse de sens, non seulement son indemnisation.

Retour à l'exposé : selon Mme Schell, des modèles modernes ne partent plus d'une Work-Life-Balance, mais d'une liaison optimale entre le privé et la vie professionnelle. Au premier chef, on retrouve là des formes de travail flexibles comme le Homeoffice (travail à domicile), donc une activité déterminée par soi-même qui ne doit cependant pas se transformer en auto-exploitation. Là, il est clair que le « On-Sein » (être présent) permanent n'est ni sain, ni encore durable. « Nous devons former les gens au management personnel et à la délimitation ».

### La semaine de quatre jours est New Work

En outre et selon Mme Schell, le concept de la semaine de quatre jours que l'on retrouve actuellement dans toutes les bouches va dans la même direction. L'homme veut davantage de bien-être temporel pour soi-même et en faveur de la société. Elle l'a constaté clairement : dès le moment où tous parlent déjà du manque de forces de travail – pour les tâches bénévoles et nécessaires à la société, cela manque à plus forte raison à tous les coins de rue. Beaucoup trop d'êtres humains sont recouverts par leur travail et n'ont pas de temps pour des activités en faveur de la collectivité.

### Les supérieurs recrutent des subordonnés

Dans cette réalité du travail, cela veut dire que la cheffe ou un spécialiste des ressources humaines HR doit mettre en exergue aux yeux du candidat-e les valeurs et avantages de son organisation – afin que ce dernier puisse se décider ensuite pour ou contre. Dans cet univers de management de la relation, donc une communication à deux voies, une mise au concours de poste est bien plus qu'un recrutement ou qu'une postulation unilatérale. Au cœur du concept de *l'employerbranding* (image de marque de l'employeur), on trouve que l'entreprise recrute également pour elle-même en tant qu'employeur et non seulement pour un produit.



Selon Mme Schell, les spécialistes des HR deviendront de ce fait bientôt plus puissants que les spécialistes des finances. Elle ajoute en outre qu'un effet collatéral, en l'occurrence une augmentation du nombre des femmes dans les positions élevées, allait également suivre.

### Génération 55+ en point de mire

Pour terminer, Mme Schell exposa que ce « war for talents » (guerre pour des talents) ne doit pas tourner autour des jeunes, dont le nombre baisse régulièrement au plan démographique, qui posent des exigences élevées, étant avant tout loyaux eux-mêmes et suivent leurs propres intérêts et qui, en fait, ne veulent que travailler ensuite de préférence, si cela les arrange. Le GenZ, souvent cité, est une trouvaille des gens du marketing et en aucune manière un public – cible uniforme, auquel cela vaut la peine de s'adresser en priorité. « Non, la (Génération 55+) est la génération avec laquelle nous pouvons commencer quelque chose. » Ils devraient engager les entreprises et, ensuite pourtant, continuer à les développer et à les former.

Les entreprises seraient dès lors tenues de garder leurs spécialistes, de leur donner satisfaction et de continuer à les occuper. Car cette génération veut travailler – tout simplement en fonction de ses possibilités. « Un changement doit exister, mais il doit avoir du temps pour lui. » L'objectif devrait être de former des routines, afin de rendre possible le développement pour les employé-e-s. « Les routines seules établissent le changement. Elles donnent de la sécurité. » Les routines seraient la source d'un changement continu.

### Conclusion: pas de théorie, une attitude

New Work, afin de résumer l'exposé de Mme Sabrina Schell, chercheuse en travail, n'est ni un dogme, ni encore l'anarchie, ni également une fioriture à la pointe de la mode. C'est une attitude, une valeur, une vaste réforme de la vie des travailleuses et travailleurs. New Work est la concrétisation de l'idée que l'être humain se sente chez lui et épanoui dans son travail, au lieu de s'en détourner.

Finalement, New Work est la reconnaissance du fait qu'un homme qui se sent en harmonie avec son travail en y trouvant du plaisir, sera davantage productif, fidèle et, pour finir, persévérant. Des employeurs et des organisations d'employé-e-s telles que l'ACC doivent s'axer encore plus fortement en fonction des collaboratrices et collaborateurs actifs, leur rendre possible le New Work dans le cadre duquel ils créent des conditions-cadres appropriées. Car ils sont les forces productives.

### Corona est un Gamechanger (bouleverseur)

Pour conclure, Mme la Professeure Sabrina Schell se livra à un crochet d'actualité sur la pandémie du coronavirus. Elle avait encouragé le développement en direction du New Work. En l'occurrence, le coronavirus et la manière de procéder pragmatique de maints employé-e-s et employeurs face à la situation d'exception l'ont prouvé: le Homeoffice (travail à domicile) qui n'avait pas

bénéficié précédemment d'un large soutien auprès des forces de conduite et s'applique en tant que desiderata central de New Work, s'était avéré être un Gamechanger. « Les gens ont poursuivi leur travail en Homeoffice. La productivité n'a quasiment reculé nulle part ». Cependant, après le ralentissement de la pandémie, de nombreux chefs et maintes organisations ont rappelé les employé-e-s. D'après Mme Schell, ils veulent en effet diriger directement, de manière analogue, comme auparavant. La raison de ce Backlash (retour de manivelle) était le manque d'affinité technique de nombreux cadres. Cependant, les supérieurs doivent pouvoir apprendre dès le moment où ils ont les principes fondamentaux à disposition et sont suffisamment ouverts pour cela.

Toutefois, de nombreux chefs n'ont pas ces capacités, concède Mme Schell. La conséquence: une grande frustration règne parmi les collaboratrices et collaborateurs, parfois même de l'indignation. Beaucoup avaient compris: cela a certes fonctionné pendant 18 mois. Et, maintenant, tout devrait de nouveau être comme avant? La chercheuse conclut: il s'agit ici de confiance respectivement du manque à ce propos, et de culture de la conduite. Bien que cela paraisse banal, Mme Schell met en garde pour terminer: « Les gens ne partent pas à cause de la rémunération, mais à cause du mauvais chef ».

### Informations préliminaires sur d'autres manifestations d'information et de mise en réseau de l'ACC

#### « Le travail – son importance dans le passé et à l'avenir »

9 octobre 2023, Zurich, ETH-Zentrum, Lichthof, bâtiment LFW, 17h00–17h45 suivi d'un apéritif.

Prof. Sabrina Schell, Haute école bernoise spécialisée

#### « Créer une culture administrative favorisant l'innovation pour la transformation numérique ».

25 octobre 2023, Berne, Bibliothèque à la Guisanplatz, 17h00–17h45, suivi d'un apéritif.

Kathrin Schmidt, collaboratrice scientifique, Institut Digital Technology Management, Haute école bernoise spécialisée  
Prof. Jennifer Hehn, chargée de cours, Institut Digital Technology Management, Haute école spécialisée bernoise

#### « Le design thinking en relation avec les cultures d'innovation modernes »

31 janvier 2024, Berne, Bibliothèque à la Guisanplatz, 17h00–17h45, suivi d'un apéritif.

Prof. Jennifer Hehn, chargée de cours, Institut Digital Technology Management, Haute école bernoise spécialisée.

Veillez vous inscrire jusqu'au **2 octobre 2023** (ETH Zurich) ou **18 octobre 2023** (Bibliothèque à la Guisanplatz) ou **24 janvier 2024** (Bibliothek am Guisanplatz) à midi.



# L'administration fédérale se voit remettre des devoirs pour une représentation adéquate des femmes aux plus hautes fonctions

*In globo, l'administration fédérale respecte tous les impératifs du Conseil fédéral en ce qui concerne la composition du personnel. Cela ressort du compte-rendu portant sur le management du personnel. Tirés dudit compte-rendu, des conclusions sont possibles sur la future politique du personnel.*

Le Conseil fédéral donne régulièrement des informations sur l'évolution dans les domaines du personnel de l'administration fédérale, par exemple, la communication de l'Office fédéral du personnel OFPER du mois de mars. L'OFPER l'a publiée ce printemps. Le rapport rend possible une analyse des progrès enregistrés en matière de politique du personnel de la Confédération. Actuellement, l'accent est porté sur cinq objectifs stratégiques. Ils reproduisent entre autre la répartition des sexes et la représentation linguistique. A la fin de l'année 2023, des bandes cibles désignées doivent être atteintes, par exemple les prescriptions du Conseil fédéral à l'intention de l'administration.

En ce qui concerne particulièrement la représentation appropriée des langues nationales, les responsables sont satisfaits des résultats obtenus. A la fin de l'année 2022, la représentation de tous les groupes linguistiques se situait à l'intérieur des paramètres prescrits.

## La proportion des femmes évolue lentement

Cependant, si l'on observe de façon plus précise la proportion des femmes dans des domaines spécifiques, les valeurs se présentent d'une manière moins satisfaisante. Ainsi, la répartition des sexes dans toutes les classes de salaire et particulièrement la proportion des femmes dans la Défense et dans le Corps des gardes-frontière Cgfr est insatisfaisante. La proportion des femmes dans les classes de salaire supérieures engendre également les plus grandes préoccupations. Elles se situent à l'extérieur de la plage de salaire à laquelle on aspire.

Il s'avère que les deux départements comptant du personnel en uniforme – avec 40% de part de femmes dans le meilleur des cas –, soit le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS avec l'armée et le Département fédéral des finances DFF avec le Corps des gardes-frontière, se situent largement en dessous de la moyenne. Là, les valeurs – toutefois de justesse auprès du Cgfr –, se trouvent sous les valeurs de référence. Le Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication DETEC également, avec 39%, affiche une proportion très faible de femmes. Le rapport explique ce fait par la proportion élevée d'ingénieurs dans les domaines clef du département et, comme auparavant, par la faible part des femmes dans le domaine STIM (sciences, technique, ingénierie et mathématique). A l'instar du DDPS, la

tendance au DETEC va pourtant vers le haut. Davantage de femmes que d'hommes travaillent au Département fédéral des affaires étrangères DFAE, au Département fédéral de l'intérieur DFI, avec 51,3, respectivement 54,3%. La proportion est la plus équilibrée auprès de la Chancellerie fédérale et du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR.

## Presque compensé, ... mais presque seulement!

Actuellement, quelque 44,6% de l'ensemble des employé-e-s de la Confédération sont des femmes. La part s'est légèrement accrue de 0,2 point de pour cent. Toutefois, l'objectif reste une proportion de femmes de 46%. Afin d'atteindre ce but et d'après le rapport, « chaque femme qui s'en va doit être remplacée par une femme et chaque quatrième poste libéré par un homme est à occuper désormais par une femme ».

Certes et en comparaison avec l'année précédente, les valeurs ont pu être augmentées, comme l'écrit l'OFPER, pourtant: « Dans ces domaines, les mesures doivent être poursuivies ou même renforcées ». Sinon, les valeurs cibles ne pourraient vraisemblablement pas être atteintes d'ici la fin de l'année 2023 ».

## Les positions de pointe sont encore et toujours faiblement occupées

L'augmentation de la proportion des femmes occupant des positions de pointe sont également sur la bonne voie. Pour le moins dans les classes de salaire de cadres moyennes, l'administration fédérale a atteint les impératifs fixés, selon le rapport. Les cadres moyens se composent de 36,3% de femmes. Par rapport aux administrations cantonales (voir l'encadré), le curseur est vraiment placé haut. Pour la première fois, la valeur de référence définie de 36% a été atteinte, puis dépassée.

Malgré une augmentation significative de 1,4 point de pour cent et en ce qui concerne les positions supérieures, en l'occurrence la classe de salaire 30 et plus élevée, la valeur, avec 26%, n'a juste pas pu être atteinte. Mais l'espoir demeure: « Sur la base de cette tendance, la valeur de référence définie devrait pouvoir être atteinte à la fin de l'année 2023 ».

Les valeurs les plus élevées pour les cadres du plus haut niveau sont affichées par le DFI avec 37,2% de femmes. C'est également le seul département qui fait part de davantage de femmes que

d'hommes en ce qui concerne les cadres moyens. Par contre et au DDPS, seuls 13% des femmes sont des cadres du plus haut niveau.

### Les employé-e-s de langue maternelle française sont en augmentation

70% tout juste des employé-e-s de la Confédération donnent l'allemand comme langue principale. Pour la première fois, la valeur tombe en dessous de 70%, car 23% tout juste également sont de langue française. Leur proportion croît constamment. Les employé-e-s de langue italienne avec tout juste 7% et ceux de langue rhéto-romanche avec 0,5% demeurent de façon similaire et depuis des années bien représentés. La plus grande proportion d'employé-e-s de langue allemande se retrouve aux DDPS et DETEC, pendant que la Chancellerie fédérale, avec les services de traduction, compte le plus d'employé-e-s de langue italienne.

### L'administration fédérale est vieillissante – Des forces jeunes sont demandées

L'employé typique de la Confédération est âgé de quelque 46 ans. Comme la statistique le démontre, l'âge moyen augmente constamment. En moyenne, les employés masculins sont âgés de 46,6 ans et les employées de 44,3 ans. L'augmentation est en moyenne de six mois en l'espace d'environ cinq ans.

Un peu plus de quatre pour cent des employé-e-s sont en rapport d'apprentissage, alors que quelque 2% effectuent un stage universitaire limité dans le temps. La tendance en ce qui concerne les postes d'apprentissage recule lentement, parce que la Confédération se concentre sur des activités universitaires dans le domaine des sciences naturelles et de l'informatique, selon l'explication donnée par le rapport. La Confédération occupe un peu plus de 1000 apprenant-e-s.

Un tiers approximativement des employé-e-s demeure à la Confédération après sa formation. La tendance afférente au pourcentage des personnes qui restent s'infléchit vers le haut auprès des apprenant-e-s et des stagiaires des hautes écoles : « L'augmentation du pourcentage des personnes qui restent se laisse sans doute largement mettre en compte sur le manque sensible de forces spécialisées et du développement démographique. Les deux facteurs augmentent le besoin en forces de (cadres) de relève ». Ce dernier point signifie : plus les classes d'âge sont faibles et plus la Confédération a intérêt à retenir des talents.

### Beaucoup de départs de la Confédération

Une référence importante est constituée par les recrutements et la fluctuation. La quantité des départs – mises à la retraite et déménagements inclus – augmente de plus en plus. Le regard des spécialistes du personnel se porte en particulier sur la fluctuation nette. Cette fluctuation englobe chaque employé-e de la Confédération qui quitte consciemment le service de cette dernière et recherche un poste à l'extérieur. Ce nombre a baissé progressivement pendant la pandémie et, maintenant, il a fortement

augmenté en 2022. Cette valeur représente, d'une part, le manque de forces spécialisées et le marché de l'offre auprès des travailleurs, comme elle donne aussi un point de repère sur l'activité en baisse de la Confédération en qualité d'employeur.

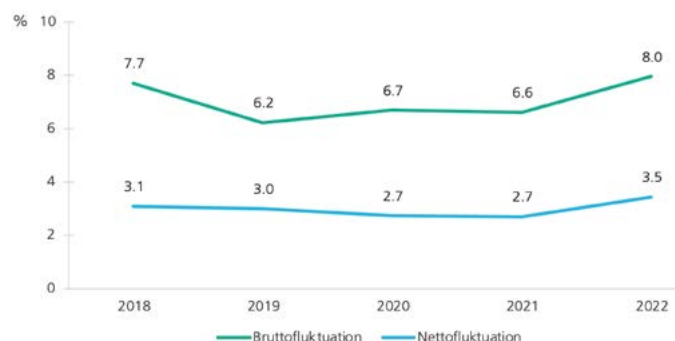


Illustration 13: fluctuation brute et nette

Depuis quelques années et au plan interne – donc, le changement à l'intérieur de la Confédération – et les recrutements externes, s'équilibrent alors qu'en l'occurrence, les changements internes sont presque toujours quelque peu plus fréquents. En 2022, la Confédération a réoccupé quelque 6000 postes, ce qui correspond à un plus de quelque 680 recrutements, soit plus de 10% par rapport à l'année précédente. « L'augmentation des recrutements devrait être mise en exergue avec la fluctuation en hausse : davantage de départs ont également pour conséquence davantage de recrutements après coup ». Toutefois, les nouveaux engagements n'appartiennent pas seulement aux recrutements externes, mais aussi aux rentrées et à la reprise de stagiaires (personnes à former) dans les effectifs réguliers du personnel. En ce qui concerne les postes de cadres, une proportion plus élevée de recrutements internes s'affiche, en l'occurrence 60%.

### Nettement plus de salaire

En 2022, l'employé-e de la Confédération gagnait en moyenne quelque 126 500 francs par année, en l'occurrence le salaire brut et l'indemnité de résidence cumulés. En 2018, le salaire moyen était encore de quelque 122 200 francs, ayant augmenté donc dans le laps de temps observé de 3300 francs par année. Par contre, le nombre des allocations liées au marché de l'emploi a fortement reculé. On se doit pourtant d'observer, au cours des années précédentes, qu'une énorme quantité d'allocations et d'indemnités avaient à faire presque exclusivement avec la situation précaire dans la région de Genève et là, en particulier, avec le Corps des gardes-frontière Cgfr. Sur la base de la normalisation de la situation, l'allocation liée au marché de l'emploi a pu être supprimée au mois de juin 2021. La conséquence en fut le nombre sensiblement plus faible de cas restants.

### Un nombre anormalement élevé de cas de maladie

Les responsables sont préoccupés par les jours de maladie en augmentation. De quelque 7 jours de travail pendant la pandémie, le nombre des absences par poste équivalent plein temps EPT a crû à 8,5 jours dans le délai d'une année. « Cette évolution a été

observée, dans une proportion similaire, auprès d'autres entreprises et administrations suisses également ». La raison supposée de cette tendance se trouve être : « La rencontre de vagues de grippe, d'infections dues au coronavirus et l'abandon de mesures de protection particulières, tout comme l'augmentation de maladies psychiques, auraient dû exercer une influence sur l'augmentation des jours de maladie ». Par contre, le nombre des accidents est resté stable.

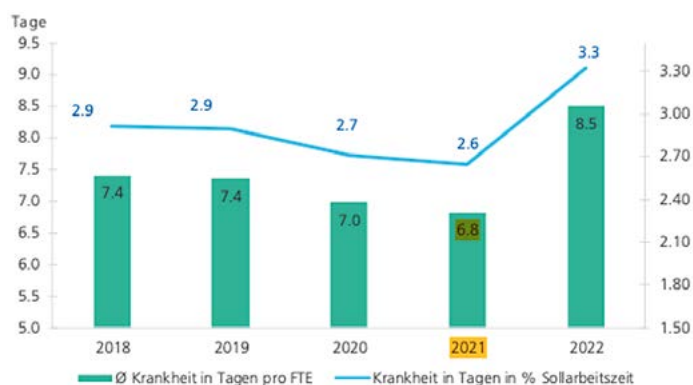


Illustration 15: absences pour cause de maladie  
 Maladie en jours par EPT  
 Malade en jours en % du temps de travail réglementaire

### La Confédération a une stratégie du personnel

L'analyse présentée constitue un élément important pour la politique du personnel de la Confédération. D'autres éléments sont l'enquête sur la satisfaction au travail qui sera reconduite cette année en tant qu'enquête globale (voir les Communications ACC 2-2023), une optimisation du système salarial, des mesures en matière de communication et des campagnes ainsi que des

mesures pour l'atténuation du changement démographique (voir les Communications de l'ACC 1-2023). Finalement, l'administration fédérale élabore une stratégie du personnel pour la période allant de 2024 à 2027, avec l'inclusion de tous les postes. Les Communications ACC en parleront dans l'un de leurs prochains numéros.

Le Conseil fédéral fixe pour chaque législature une série d'objectifs stratégiques sous la forme de valeurs de référence. Lors d'une séance en mars, le Conseil fédéral a approuvé le Reporting (compte-rendu) pour l'année 2022. Il se trouve maintenant en main des Chambres fédérales pour traitement.

### Les femmes à la Confédération en plein essor

Le rapport 2023 de la Headhunters Guido Schilling constate ce qui suit : alors que le secteur public occupe 23% de cadres féminins du plus haut niveau, on en trouve que 17% dans les comités directeurs d'employeurs privés. Au sein des employeurs publics, la Confédération joue un rôle de pionnière. Dans les positions les plus élevées, la proportion des femmes se situe à 38%, tandis que dans les cantons les valeurs sont sensiblement plus faibles. Depuis l'année 2006, le rapport Schilling collecte les données sur la composition des comités directeurs des 100 plus grands employeurs de la Suisse. Il crée de la transparence au sommet.

### Les chiffres en un coup d'oeil

Domaine	Valeur de référence 2020-2023	Valeur de référence 2016-2019	Valeur actuelle 2022
Répartition par sexe, total. Part des femmes	46,0%-50,0%	44,0%-48,0%	44,6%
Femmes dans les classes de salaire de cadres, classes 24 à 29 :	36,0%-43,0%	33,0%-40,0%	36,9%
Femmes dans les classes de salaire de cadres, classes 30 à 38 :	27,0%-32,0%	20,0%-25,0%	26,0%
Part des germanophones	68,5%-70,5%		69,7%
Part des francophones	21,5%-23,5%		23,0%
Part des italophones	6,5%-8,5%		6,9%
Part des romanches	0,5%-1,0%		0,5%
Apprenant-e-s	4,0%-5,0%	4,0%-5,0%	4,3%
Stage universitaire	2,0%-2,5%	1,2%-1,8%	2,2%



A man with a beard, wearing a tan button-down shirt over a white t-shirt, stands on the left side of the frame. He is smiling and looking towards the group seated at the table. He is holding a blue mug with both hands.

A man with a beard, wearing a blue and white plaid shirt, stands near a window on the right side of the frame. He is looking down at a small notebook or tablet he is holding in his hands.

A man with short brown hair and glasses, wearing a light green long-sleeved shirt, is seated at the table on the left. He is looking towards the woman in the center and has a slight smile. He is holding a smartphone in his hands.

A woman with dark hair, wearing a grey and white striped long-sleeved shirt, is seated at the table in the center. She is smiling broadly and looking towards the man on her left. Her hands are clasped together on the table.

A woman with voluminous curly brown hair, wearing a dark green short-sleeved shirt, is seated at the table on the right. She is looking down at a document or laptop in front of her with a focused expression.

A silver laptop is open on the table in the foreground on the left. A yellow folder or envelope is placed next to it.

A dark blue notebook is closed on the table in the foreground. A pen lies next to it.

A silver laptop is open on the table in the foreground in the center. A glass filled with various colored pens and pencils sits next to it.

A blue spiral-bound notebook is closed on the table in the foreground on the right. A small stack of sticky notes is next to it.

A white sheet of paper with a diagram or chart is spread out on the table in the foreground. A pen lies next to it.



# Vivre plus longtemps – travailler plus longtemps au service de l’administration fédérale

*La Confédération est tenue, au lieu de rechercher constamment et désespérément de jeunes forces de relève, de s'appuyer sur ses collaboratrices et collaborateurs les plus âgés, de les soutenir et de leur donner les moyens d'agir et de construire sur leurs connaissances professionnelles et, idéalement, même au-delà de l'âge réglementaire de la retraite.*

L'espérance de vie effective moyenne des bénéficiaires de rentes de la Confédération est de 85 ans chez les hommes et de 84 ans chez les femmes. Au cours de ces prochaines années, mesuré à la population résidente permanente, il y aura davantage d'hommes prenant leur retraite que ceux qui entrent dans la vie active. Les années riches en naissances – dénommées Babyboomer – parviennent à l'âge de la retraite. En plus, le plein emploi règne : la Suisse est confrontée à un manque de forces de travail historique.

En ce qui concerne le personnel de la Confédération, l'âge effectif de la retraite était stable en 2022, avec un peu plus de 63 ans. La poursuite de l'activité flexible de bénéficiaires de rentes motivés pourrait également devenir un objectif pour l'employeur Confédération, et cela dans son propre intérêt.

## **Poursuite de l'activité possible pendant la retraite**

En atteignant l'âge de l'AVS et selon la Loi sur le personnel de la Confédération LPers, chaque contrat de travail de durée indéterminée se termine sans licenciement. Cependant et en accord avec la personne concernée, les autorités d'engagement peuvent conclure un nouveau rapport de travail allant au delà de l'âge ordinaire de la retraite, mais jusqu'à 70 ans au plus. Le Domaine des EPF connaît également une disposition similaire.

## **On demande des spécialistes**

La poursuite de l'emploi flexible après l'obtention de l'âge de la retraite d'employé-e-s motivés, particulièrement de spécialistes, pourrait devenir intéressant pour l'employeur Confédération également. L'employeur peut dès lors engager de manière optimale et à long terme les ressources existantes, afin de garantir le savoir existant. La condition préalable en est qu'elles tiennent le rythme imposé par la vitesse et le changement du monde du travail. Par contre, le maintien de cadres à leur poste actuel est à peine demandé.

## **Une charge fiscale plus onéreuse menace**

Celle ou celui qui reçoit une rente AVS tout comme aussi une rente de la Caisse de pensions et obtient encore un revenu professionnel à l'âge de la retraite, gagne la plupart du temps davantage qu'auparavant. Sur la base de la progression fiscale, il doit s'attendre à s'acquitter de sensiblement plus d'impôts.

Le report de la rente AVS et/ou de la rente de la Caisse de pensions peut y remédier. En cas de report de rentes, la personne ayant droit à une rente renonce à la toucher pendant la durée du report. C'est possible pour l'entier de la rente vieillesse pour une année au minimum et au maximum pour cinq ans. En conséquence, la rente reportée peut être retirée n'importe quel mois souhaité.

## **Poursuivre ou percevoir la prévoyance professionnelle ?**

Après une poursuite sans interruption des rapports de travail au-delà de 65 ans et sur demande de la personne assurée, la prévoyance professionnelle sera poursuivie jusqu'à la fin définitive desdits rapports de travail, c'est-à-dire au plus tard jusqu'à l'âge de 70 ans révolus. Cela a pour conséquence que l'employé-e et l'employeur continuent d'alimenter l'avoie de vieillesse. La protection en matière de prévoyance se voit améliorée.

Le report de rentes génère – suivant la durée – un supplément sur le montant de la rente allant entre 5,2 et 31,5%. Un report de la rente de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA est également possible.

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



## Nouvel office fédéral pour la cybersécurité au DDPS

*Le Centre national pour la cybersécurité NCSC sera transformé en un office fédéral le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et rattaché au Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports DDPS.*

En décembre 2022, le Conseil fédéral a décidé que le Centre national pour la cybersécurité NCSC se verrait transféré au DDPS en tant qu'office fédéral civil. En rapport avec sa décision, il s'est prononcé pour que les ressources matérielles et de personnel de 13,7 millions de francs engagées pour cela au secrétariat général du Département fédéral des finances DFF soient transférées le 1<sup>er</sup> janvier 2024 au nouvel office fédéral au DDPS. Afin que l'office puisse garantir les tâches de support de manière autonome, le Conseil fédéral prévoit d'augmenter son budget de 0,8 million de francs. Les moyens supplémentaires seront investis dans les domaines des finances, du personnel, de l'informatique et du droit. Ces tâches transversales sont principalement assumées aujourd'hui par le secrétariat général du DFF. Le NCSC y est rattaché. Désormais et en tant qu'unité administrative indépendante, le futur office fédéral doit pouvoir remplir ces tâches lui-même. Afin que le besoin en ressources supplémentaire pour ces tâches de support puisse être maintenu aussi bas que possible, des synergies avec le secrétariat général du DDPS doivent être utilisées.

Sous le vocable de cybersécurité, on entend des mesures pour défendre les ordinateurs, les serveurs, les appareils mobiles, les systèmes électroniques, les réseaux et les données, contre des attaques malveillantes. Elle est aussi désignée par sécurité informatique ou sécurité électronique des données.



## Interview de Dirk Lindemann, directeur de l'OFIT

*L'Association des cadres de la Confédération ACC se réjouit de pouvoir saluer comme orateur du jour à l'occasion de la prochaine assemblée des membres du 15 mai 2024 Monsieur Dirk Lindemann, directeur de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT. Dans cette édition des Communications de l'ACC et déjà à l'avance, nous aimerions utiliser la possibilité offerte de le présenter à nos membres, dans le cadre d'une interview, ainsi que son office, l'OFIT.*

### **Monsieur Lindemann, veuillez décrire les principales tâches de l'OFIT pour l'administration fédérale et les tiers en général.**

L'OFIT est l'un des fournisseurs de prestations informatiques internes à l'administration fédérale : nous développons et exploitons pour son compte des solutions informatiques. De plus, nous mettons à disposition les systèmes de postes de travail, notamment les ordinateurs portables, pour près de 40 000 collaborateurs et collaboratrices, et fournissons une assistance technique. L'OFIT assure également l'exploitation des centres de calcul et de l'infrastructure informatique de base, telle que les réseaux de données et de télécommunication. Nous développons aussi de plus en plus de services numériques pour la population. Par exemple, pendant la pandémie de coronavirus, nous avons créé les applications SwissCovid et COVID Certificate.

### **L'OFIT a repris certaines tâches de la Base d'aide au commandement BAC. Pourquoi ce changement et en quoi consiste-t-il ? Quels défis a-t-il posés et quelles ont été les bonnes surprises ?**

Le transfert vers l'OFIT des tâches de l'armée relevant de l'informatique de gestion aura lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Nous nous trouvons donc en ce moment en pleine phase de transition : nous préparons tout ce qu'il faut pour que le passage des collaborateurs et collaboratrices de la BAC à l'OFIT se déroule bien et que la nouvelle division principale de l'OFIT, Defence Platform, qui a été créée le 1<sup>er</sup> avril 2023, puisse fournir les prestations nécessaires à l'armée sans interruption. Le but est de séparer les prestations destinées à l'armée de celles qui concernent la population civile. Le groupement de la Défense se concentrera à l'avenir sur les prestations informatiques dont l'armée a besoin, tandis que l'OFIT s'occupera de l'informatique de gestion. Cette nouvelle

organisation permettra de renforcer la sécurité et de réduire les coûts à moyen et long terme, grâce aux effets de synergie et aux économies d'échelle. Les défis sont d'ordre technique d'une part, organisationnel de l'autre. Il s'agit de déterminer la meilleure façon de combiner des technologies et des systèmes en partie différents, mais aussi des cultures du travail et de l'organisation distinctes. Je constate toutefois avec joie que les membres de la BAC et de l'OFIT sont tout à fait ouverts à la collaboration. Dans les prochaines années, les deux parties auront beaucoup de choses à s'apporter mutuellement et à apprendre l'une de l'autre.

### **Quels effets la transformation numérique et le monde du travail 4.0 ont-ils sur l'OFIT et les collaborateurs et collaboratrices de l'administration fédérale ?**

Les prestations fournies par la Confédération vont changer. Nous devons porter notre attention sur la proximité de l'administration avec les citoyens, qui requiert plus de services d'information et de conseil. Une de nos tâches principales consiste à accompagner les autres offices au long de cette transformation numérique. La transformation numérique a également des conséquences sur les manières de travailler des collaborateurs et collaboratrices de l'administration fédérale, par exemple la flexibilisation du lieu de travail, que ce soit l'augmentation du télétravail ou le travail depuis d'autres locaux de la Confédération. L'OFIT mène ses activités dans un marché en rapide mutation, qui voit fleurir en peu de temps de nouvelles méthodes de travail et des modèles d'exploitation innovants. Il doit donc s'y adapter constamment. De plus, l'OFIT s'investit aussi en interne pour la transition numérique, en développant des processus internes plus efficaces et disponibles en continu. Nous investissons ensuite les ressources ainsi libérées au profit de la transformation numérique de notre clientèle.



**Il y a quelques mois, la Confédération a proposé une solution en nuage qui serait fournie par des entreprises étrangères, ce qui a soulevé quelques critiques. Que s'est-il passé exactement et quelles solutions avez-vous adoptées depuis ?**

Il est important de comprendre dans ce contexte que depuis de nombreuses années, l'OFIT met à la disposition de ses clients un nuage privé nommé « Atlantica », qui est hébergé dans les centres de calcul de la Confédération. Les données qui y sont traitées ne quittent donc pas nos propres centres de calcul. Cependant, il est essentiel que nous utilisions les possibilités qu'offrent les fournisseurs de nuages publics, afin que l'administration fédérale profite aussi des infrastructures évolutives et de la large palette de nouvelles technologies développées dans le secteur privé. L'adjudication OMC dont il est ici question permet à l'administration fédérale de choisir et d'acheter de manière organisée des services de nuage public. Notre utilisation de services de nuage public ne concerne que les données publiques et celles qui ne nécessitent pas de protection particulière. Les offices qui souhaitent bénéficier de tels services émettent une demande qui fait l'objet d'un examen approfondi. Celui-ci permet notamment de vérifier, avant chaque prestation, si l'hébergement et le traitement des données dans un nuage public sont conformes à la législation. De plus, une analyse des besoins de protection doit être réalisée pour toutes les applications et toutes les données. Si les conditions d'utilisation des services de nuage public ne sont pas remplies, les offices utilisent le nuage privé de l'OFIT ou un serveur physique situé dans nos centres de calcul.

**Que peuvent faire les cadres dirigeants ou spécialisés afin d'être mieux préparés pour relever les défis que poseront les évolutions technologiques à l'avenir ?**

Premièrement, il est important que les cadres dirigeants ou spécialisés s'informent activement sur les tendances, les technologies et les évolutions. Deuxièmement, les cadres spécialisés devraient mettre en place une culture de la curiosité et de l'apprentissage permanent dans leurs domaines et auprès de leurs collaborateurs et collaboratrices, et donner eux-mêmes l'exemple. Je considère que l'échange constant avec les collègues constitue un facteur essentiel dans ce contexte.

**D'une manière générale, la transformation numérique a entre autres pour conséquence l'écart de connaissances entre les personnes qui ont de la facilité avec les nouvelles technologies et celles qui en ont moins. Cet écart pourra-t-il un jour être comblé dans le monde du travail et si oui, comment ?**

Il est difficile de prédire si ce fossé pourra être entièrement comblé. À l'OFIT, nous essayons d'entretenir une culture de l'apprentissage permanent, qui englobe tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices. Il est important que l'entrée en matière, notamment avec les nouveautés, ne soit pas trop difficile et que le développement en question n'exclue pas d'emblée un grand nombre de personnes.

**Quels sont les défis que posera la révision de la loi sur la protection des données ?**

La protection des données est toujours un sujet central à l'OFIT. C'est pourquoi nous travaillons depuis longtemps déjà sur la nouvelle loi sur la protection des données, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2023. Elle prévoira désormais des évaluations des conséquences pour la protection des données, notamment en matière de traitement des données personnelles. Appliqué au nuage, cela signifie que ces évaluations doivent permettre d'identifier les risques potentiels pour la protection des données avant que celles-ci ne soient envoyées sur les serveurs. Les évaluations doivent démontrer que le traitement des données ne permet pas de déduire des informations sur les personnes concernées si cela entraîne un risque pour elles ou si cela porte atteinte à leurs droits fondamentaux. En ce moment, nous étudions la manière de procéder à ces évaluations et la possibilité de les intégrer aux instruments existants.



**Dirk Lindemann, directeur de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication OFIT**

Dirk Lindemann est directeur de l'OFIT depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2019. Après avoir été longtemps actif dans le secteur privé, il a rejoint l'administration fédérale en janvier 2013. Il a d'abord travaillé pour l'Administration fédérale des contributions (AFC) en tant que CIO et vice-directeur des ressources.

Sa carrière a débuté chez Siemens en 1991, où il a occupé différentes fonctions jusqu'en 2009, la dernière étant celle de CFO de Siemens Enterprise Communications Suisse et de CFO pour la région de l'Europe du Sud-Ouest, de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient. En 2009, il a cofondé l'entreprise iNovendis S. A. Dans le cadre de cette fonction, il a repris la direction du programme informatique FISCAL-IT à l'AFC et l'a conservée après qu'il a rejoint cette dernière en 2013, en tant que responsable de l'informatique et membre de la direction.



## Les salaires des employé-e-s de la Confédération sont appropriés

*Les critiques émanant du Parlement à l'égard de la politique du personnel de la Confédération ne cessent pas. Le Conseil fédéral doit encore et toujours prendre position.*

Par le passé, des membres du Parlement provenant de nombreux partis thématifèrent toujours et encore la politique salariale et du personnel de la Confédération. Cela devint même plus fréquent au cours des dernières sessions. Ils critiquèrent fréquemment les salaires des collaboratrices et des collaborateurs de la Confédération les trouvant trop élevés ou même l'ensemble de la stratégie du personnel comme incorrecte. Au cours du premier semestre 2023 également, le Conseil fédéral a dû défendre plusieurs fois la rémunération de l'administration fédérale. Et cela, certes, aussi bien contre la gauche qu'aussi contre la droite.

### **Différences salariales inexplicables**

Ainsi, la conseillère nationale Katharina Prelicz-Huber (Les Verts) s'éleva contre des différences soi-disant spécifiques au sexe dans le cadre du salaire initial. Elle étaya sa critique par le biais d'une étude ayant donné pour résultat une différence salariale croissante et significative au plan statistique en défaveur des femmes. L'administration fédérale porterait cependant une responsabilité, la tendance à minimiser les différences salariales inexplicables. Toutefois et dans sa réponse, le Conseil fédéral constate que l'étude mentionnée n'aurait trouvé aucunes indications « qui lais-

seraient supposer une augmentation générale d'une différence salariale en défaveur des femmes dans l'administration fédérale ». En outre, la Confédération connaît un grand nombre de taux de salaire correspondant aux caractéristiques de chaque activité ». « Aucun des types de salaire est spécifique au sexe, mais uniquement lié à l'exercice de la fonction ». Des différences vraiment possibles sont reportées par le Conseil fédéral entre autres sur des allocations et indemnités propres à l'activité qui ont des répercussions sur les différences salariales dans des divisions aux pourcentages d'hommes élevés ».

Les salaires initiaux, poursuit le Conseil fédéral, seraient influencés par la classe salariale, la formation, l'expérience de la vie et professionnelle de la personne à engager ainsi que par la situation sur le marché du travail. De ce fait, un salaire initial fixe ne saurait exister. Des critères tels que le sexe, mais aussi l'âge, la langue, la position, la nationalité ou la religion, n'exercent aucune influence sur le salaire. Les collaboratrices et les collaborateurs auraient également le droit de savoir d'après quels critères et méthodes leur salaire a été fixé. Néanmoins, le Conseil fédéral est toujours disposé d'avoir à l'œil l'égalité salariale au sein de l'administration fédérale et de procéder à des adaptations en cas de besoin. Le principe devrait être : « Même salaire pour un travail de même valeur ».

#### Aucune comparaison possible entre des pommes et des poires

Le conseiller national bernois UDC Lars Guggisberg exigea une comparaison salariale entre l'économie privée et la Confédération. Guggisberg n'arrête pas de s'annoncer pour des interventions sur ce thème. Il se fonde là sur une étude contestée de l'Institut pour la politique économique suisse de l'Université de Lucerne, tout en ayant les salaires des cadres en point de mire. Dans sa réponse, le Conseil fédéral a critiqué le fait que la comparaison est boiteuse dans l'étude. On y comparerait des pommes avec des poires. Elle ne prend en considération de manière appropriée, ni le contenu de la fonction, ni encore la grandeur ou la structure des entreprises de référence. Les études de comparaison salariales de la Confédération auraient démontré bien davantage que « des fonctions bien qualifiées et des fonctions de conduite dans des entreprises comparables du secteur privé seraient mieux rémunérées qu'auprès de l'administration fédérale ».

#### Comparaison de la concurrence pour l'acquisition d'employé-e-s

Le conseiller aux Etats Philippe Bauer (PLR/NE) et le conseiller national Philippe Nantermod (PLR/VS) firent référence à la même étude lorsqu'ils demandèrent du Conseil fédéral une comparaison des conditions de travail d'employé-e-s du secteur public et de l'économie privée. Hormis le salaire, il s'agit ici de prendre également en considération des prestations indépendantes du salaire

telles que les vacances, les temps de travail et la rente. L'étude doit s'occuper des suites du concours et rendre possibles des ébauches de solutions pour lutter contre toute forme de dumping ou de concours déloyaux.

A l'instar de Guggisberg, Bauer et Nantermod expriment également le soupçon que des employé-e-s de l'Etat seraient mieux rétribués que des personnes possédant les mêmes caractéristiques dans l'économie privée. Cette différence salariale aurait des répercussions sur le marché du travail. Dans le cadre du recrutement de personnel, des entreprises privées se trouveraient en concurrence directe avec le secteur public, tout en ne disposant cependant pas en règle générale des mêmes moyens étendus de l'Etat.

Par ce biais, le manque drastique de forces de travail qui atteint entre-temps maintes branches de l'économie se verrait encore renforcé. Il serait dès lors nécessaire de s'assurer du fait que la Confédération et d'autres corporations de droit public n'utilisent pas leur position pour se livrer à une concurrence déloyale sur le marché du travail. En effet, le secteur privé ne peut soutenir la comparaison face à cette concurrence.

Le Conseil fédéral est disposé à procéder à une comparaison équitable du point de vue de l'employeur administration fédérale. Il faut attendre les conséquences qui en découleront, selon le Conseil fédéral. Tout dépend donc du résultat de la comparaison.

#### Salaires des cadres étatiques et privés

Chaque quarantième employé-e de la Confédération gagne annuellement plus de 250 000 francs, les contributions à la prévoyance professionnelle incluses. Cela correspond à quelque 1 000 personnes. Le Conseil fédéral ne part pas du principe que ce chiffre va changer sensiblement en 2022.

Au préalable, le Conseil national avait décidé qu'une limite supérieure du salaire des cadres des caisses-maladie devait être plafonnée à 250 000 francs. Ce couvercle constitue une nouveauté dans le monde des assurances sociales privées. Par le biais d'une interpellation, le conseiller national PLR Philippe Nantermod voulait savoir si cela pourrait conduire à des problèmes de recrutement auprès des caisses-maladie. Il voulait là tirer une comparaison avec l'employeur Confédération et ses salaires manifestement trop élevés pour Nantermod.

Dans sa réplique, le Conseil fédéral s'élève une fois de plus contre l'introduction d'une limite supérieure du salaire pour les collaboratrices et collaborateurs de la Confédération. Il contre en ce sens que des caisses-maladie dans le domaine de l'assurance-maladie obligatoire sont certes organisées selon les critères de l'économie privée, mais qu'elles doivent toutefois remplir une tâche publique. De ce fait, elles sont astreintes à une certaine retenue. Toutefois, il rejette aussi une limite supérieure pour les salaires des caisses-maladie – finalement justifiée au plan moral.

### Pas de désavantages lors de la mise au concours de postes

La conseillère nationale socialiste Min Li Marti (ZH) a demandé du Conseil fédéral davantage de transparence à l'occasion de la mise au concours des postes de la Confédération. La plage salariale est à indiquer. Elle espère en retirer ainsi une meilleure contribution contre la discrimination salariale. La Confédération doit servir de modèle et mentionne déjà les classes de salaire dans les mises au concours internes. « On ne voit pas entièrement pourquoi cette transparence ne devrait pas s'appliquer pas face à des externes ».

La transparence et l'équité salariales sont certes un desiderata du Conseil fédéral, selon sa prise de position. Toutefois, ni le fait de citer la plage salariale, ni encore d'indiquer la classe de salaire dans l'offre d'emplois, seraient ciblés. Le salaire cible nommé ne serait atteint qu'après de nombreuses années d'expérience et de bonnes prestations. « Le salaire initial (pourtant) dépend d'une formation préalable liée à la fonction et de l'expérience à prendre en compte ».

Avant la mise au concours, chaque poste se verrait évalué d'après des critères uniformes et objectifs et attribué à une classe de salaire. Le salaire ne constituerait qu'une des diverses composantes désignant l'attractivité d'un poste. Il serait soumis régulièrement à une analyse quant à l'égalité. En conséquence, il est clair pour le Conseil fédéral: les salaires versés par l'administration fédérale correspondent aux normes juridiques. En outre, il a chargé l'Office fédéral du personnel OFPER d'entreprendre des optimisations du système salarial et d'examiner si des informations complémentaires concernant les salaires peuvent être mises à la disposition également de postulant-e-s externes.

### La moitié des employé-e-s de la Confédération travaille dans des professions de monopole

Comme réponse à deux interventions de l'UDC, la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter constate que la moitié des personnes employées à la Confédération l'est dans des professions de monopole. Et précisément là, une suppression de postes ne serait pas ciblée. La dite suppression avait été exigée par le conseiller national Lars Guggisberg (UDC/BE) et le groupe de l'UDC.

Les professions de monopole sont celles qui ne peuvent être exercées que dans l'administration fédérale. En cas de suppression de postes, ces professions se verraient particulièrement

touchées. Il s'agit avant tout de professions dans le domaine de la sécurité, auprès de la police fédérale Fedpol, dans le cadre de la protection des frontières et à la douane, au service de renseignements et auprès de l'armée, essentiellement du personnel militaire professionnel. Dans le cadre de ces professions, les possibilités d'un changement professionnel sont limitées. Pour les personnes exerçant leur activité dans des professions de monopole, le droit du personnel de la Confédération prévoit des délais de licenciement plus longs.

Le Conseil national a rejeté la proposition d'économies à une large majorité. Même des membres issus des rangs de l'UDC n'ont pas soutenu l'intervention de leur propre groupe.

### Attaque contre le personnel fédéral et son travail

Le 1<sup>er</sup> juin, le Conseil national a débattu de l'initiative parlementaire Burgherr (Communications ACC 1/23). Celle-ci voulait limiter la croissance des tâches de la Confédération et abaisser les salaires des employés de la Confédération au niveau de ceux des petites et moyennes entreprises. L'initiative a été soutenue uniquement par le groupe de l'Union démocratique du centre. Pour la majorité du Conseil, l'initiative était une attaque contre le personnel fédéral, dont le travail est apprécié par le Conseil. Par 118 voix contre 49, il n'a pas été donné suite à l'initiative.

#### Remarques de l'ACC afférentes à la situation salariale

Le salaire brut annuel moyen auprès de l'administration fédérale atteint maintenant 126 544 francs (voir l'article consacré au management du personnel de la Confédération).

Les salaires élevés de la Confédération sont à reporter au fait que cette dernière occupe toujours plus de personnes hautement qualifiées pour ses activités spécialisées. A la Confédération, plus de 12 000 personnes disposent d'un diplôme universitaire ou de la formation dispensée par une haute école spécialisés. Cela correspond à un tiers de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Dans les classes de salaire 24 à 38, plus de 8 200 personnes disposent d'un diplôme universitaire ou de la formation dispensée par une haute école spécialisée. Cela équivaut à 77% de l'ensemble des cadres dirigeants.

En Suisse, il n'existe aucune entreprise et également aucune administration publique comportant une part aussi élevée de personnel au bénéfice d'un diplôme universitaire ou de la formation dispensée par une haute école spécialisée.

# Les associations et syndicats du personnel luttent pour une allocation de renchérissement plus élevée

*Au Parlement, l'opposition à la compensation du renchérissement décidée par le Conseil fédéral pour l'année courante 2023 se fait entendre. Au cours de sa session d'été, il a refusé un crédit complémentaire correspondant de 0,5 pour cent de salaire. La compensation proposée était considérée comme trop élevée.*

La somme globale des dépenses de personnel de la Confédération a augmenté de 80 millions de francs ou de 1,3% en 2022. En 2022, la Confédération occupait 38 058 (37 972 en 2021) équivalents plein temps EPT, un nouveau record. Une partie de l'augmentation est à reporter rétrospectivement sur la compensation du renchérissement modérée de 0,5 que le Conseil fédéral avait octroyée au personnel en 2022. Selon l'Office fédéral de la statistique OFS, le renchérissement 2022 était alors de 2,8%.

En 2022 et par rapport à l'année précédente, les salaires nominaux ont crû de 0,9% en moyenne et cela dans toutes les branches confondues. Ce qui fait en fin de compte une diminution du pouvoir d'achat des salaires de 1,9%. Dans quelques branches, les salaires nominaux étaient même en recul, ce qui a accentué la perte du salaire réel.

## Le Conseil fédéral a réagi pour 2023

Dans le secteur public, une compensation appropriée du renchérissement est de mise. Sous la pression des valeurs de l'année précédente, le Conseil fédéral a décidé d'octroyer au personnel de la Confédération une compensation du renchérissement de 2,5% pour l'année 2023. Initialement, il avait prévu une allocation de 2% dans le cadre du budget ordinaire. La compensation du renchérissement de 2,5% était le résultat des négociations salariales que le ministre des finances d'alors, le conseiller fédéral Ueli Maurer, avait menées avec les instances dirigeantes des associations et syndicats du personnel. Pour le 1/2 pour cent supplémentaire, le Conseil fédéral avait proposé au Parlement un crédit complémentaire de 31,2 millions de francs.

Pourtant et contre cette compensation du renchérissement pour l'année 2023, une opposition s'est manifestée au Parlement. La Commission des finances du Conseil des Etats CDF-E a critiqué la valeur comme étant trop élevée. En conséquence, la Chambre haute rejeta sans équivoque le crédit complémentaire. Selon son argumentation, une allocation de 2% aurait suffi et correspondrait à la valeur actuelle estimée. La situation économique implique la mise sur pied d'une rigueur financière.

Etant donné que le Conseil fédéral avait déjà accordé une compensation du renchérissement de 2,5%, le montant du crédit complémentaire non approuvé doit être compensé dans le domaine propre des divers départements.

## Les associations et syndicats se battent maintenant pour 3% en 2024

En sa qualité de deuxième chambre, le Conseil national a rejeté au début du mois de juin le crédit complémentaire pour la compensation du renchérissement de 0,5%. Le montant nécessaire aurait été de 31,2 millions de francs. Les associations et syndicats du personnel de la Confédération réunis, l'Association des cadres de la Confédération ACC incluse, ont réagi par une lettre commune face à cette décision. Ils continuent de se battre pour la pleine compensation du renchérissement et un crédit complémentaire éventuel.

Dans leur lettre, les associations et syndicats du personnel appellent le Conseil fédéral à porter totalement le renchérissement pour les employé-e-s de la Confédération dans le budget et de ne pas choisir la voie des crédits complémentaires. Le détour par cette dernière est moins prometteur et se distingue par des risques politiques difficiles à évaluer. La décision actuelle du Parlement confirme ces craintes des associations et syndicats du personnel.

De ce fait, les associations et syndicats du personnel revendiquent que le Conseil fédéral ne prévoie pas seulement 1% pour des mesures salariales dans le budget 2024, mais également 3%. « Dès lors, cela nous semble d'autant plus important que dans le budget 2024 pour les mesures salariales une marge de manœuvre suffisante doit être créée afin de pouvoir compenser intégralement le renchérissement ». Ils fondent leur demande sur les prévisions actuelles en matière de renchérissement qui s'arrêtent en moyenne entre 2,4 jusqu'à 2,6%. Avec le 1/2 pour cent ayant désormais échoué pour l'année courante, les associations et syndicats parviennent aux 3% demandés.

« Au cours des années écoulées, la devise s'appliquait constamment de voir la Confédération compenser le renchérissement en sa qualité de bon employeur et ainsi de mettre hors de question des pertes de salaire réel pour les employé-e-s de la Confédération ». A part l'attractivité de l'employeur Confédération sur le marché des spécialistes qui s'est lentement asséché au fil des années, il s'agit également de garder à l'esprit le développement démographique des cinq à huit années à venir.



## Pas de compensation du renchérissement sur les rentes de PUBLICA

*Les employé-e-s actifs de la Confédération reçoivent en 2023 une compensation du renchérissement de 2,5%. Par contre et une fois de plus, les bénéficiaires de la Confédération repartent les mains vides de la table des négociations! A quoi doit-on reporter ce traitement différencié?*

La Loi sur l'AVS prévoit que les rentes AVS (« premier pilier ») sont adaptées en règle générale tous les deux ans à l'évolution des salaires et des prix. Les rentes AVS et les rentes AI ont été adaptées pour la dernière fois à l'évolution actuelle des prix et des salaires le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Compensation du renchérissement dans le deuxième pilier**

En ce qui concerne les rentes vieillesse des caisses de pensions (deuxième pilier), il n'existe cependant aucun droit à une adaptation à l'évolution des prix. La loi laisse les caisses de pensions libres de décider si et dans quelle proportion les rentes vieillesse doivent être adaptées. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et à la Confédération, c'est l'affaire de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA de veiller au maintien du pouvoir d'achat des rentes.

Selon la Loi sur le personnel de la Confédération LPers, les caisses de prévoyance disposent de moyens libres uniquement dès le moment où elles ont engrangé une réserve de fluctuation de 15 pour cent au minimum. Dès le moment où le degré de couverture de la caisse de prévoyance affiche un taux de 115%,

les bénéficiaires de rentes peuvent attendre dès lors une adaptation des rentes au renchérissement tirée des produits de la fortune de PUBLICA.

A la fin de l'année 2022, le degré de couverture de la caisse de pensions centrale de la Confédération était seulement de 96,2%. Cela signifie que PUBLICA était en sous-couverture (voir encadré).

### **19 années maigres pour les bénéficiaires de rentes à partir de 2005**

Cela n'est toutefois pas un tournant particulièrement surprenant. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, PUBLICA n'a jamais été en situation d'adapter les rentes vieillesse à l'évolution des prix en puisant dans ses fonds propres. Hormis les fluctuations sur les marchés financiers, cela est à reporter au fait que la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a dû adapter par trois fois ses paramètres techniques, en l'occurrence au cours des années 2012, 2015 et 2019. Il est prévisible que PUBLICA ne sera également pas capable au cours de ces prochaines années d'adapter les rentes vieillesse à l'évolution des prix en puisant dans ses fonds propres.

### Renchérissement faible, intérêts hypothécaires en baisse

Une évolution favorable pour les bénéficiaires de rentes fut le renchérissement faible à même négatif jusqu'en 2020 : à partir de 2011, on l'a retrouvé cinq fois dans le domaine négatif, par exemple avec -0,7% en 2020. Ainsi, le pouvoir d'achat des rentes était maintenu.

Le changement est intervenu par la suite : en 2021, le renchérissement était de 0,6%. En 2022, il crût à 2,8%. Pour 2023, on s'attend à un renchérissement entre 2,2 à 2,4%. Ce sont des valeurs que la Suisse ne connaissait plus depuis des années.

### Compensation extraordinaire du renchérissement par l'employeur ?

Une compensation du renchérissement extraordinaire intervient quand (l'ancien) employeur le finance de lui-même et sans obligation. Si les produits de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent aucune ou qu'une adaptation insuffisante des rentes au renchérissement, les employeurs peuvent dès lors décider une adaptation extraordinaire de ce dernier appropriée sur les rentes de leurs anciens employé-e-s.

Pour les employeurs appartenant à la Caisse de prévoyance Confédération, le Conseil fédéral décide sur la base de la Loi sur le personnel de la Confédération LPers. L'adaptation peut intervenir en pour cents de la rente ou sous la forme d'un versement unique.

Quand il prend sa décision sur une adaptation extraordinaire du renchérissement, le Conseil fédéral doit prendre en considération la situation économique générale, principalement donc l'ampleur du renchérissement et les conditions financières du ménage financier fédéral. Il doit proposer au Parlement par la voie du budget ordinaire les moyens financiers pour une adaptation extraordinaire du renchérissement.

Le budget de la Confédération a pourtant bouclé l'année 2022 avec un déficit élevé de 4,3 milliards de francs. De grands déficits menacent également au cours des années à venir. De ce fait, le Conseil fédéral a décidé des mesures pour rétablir l'équilibre budgétaire.

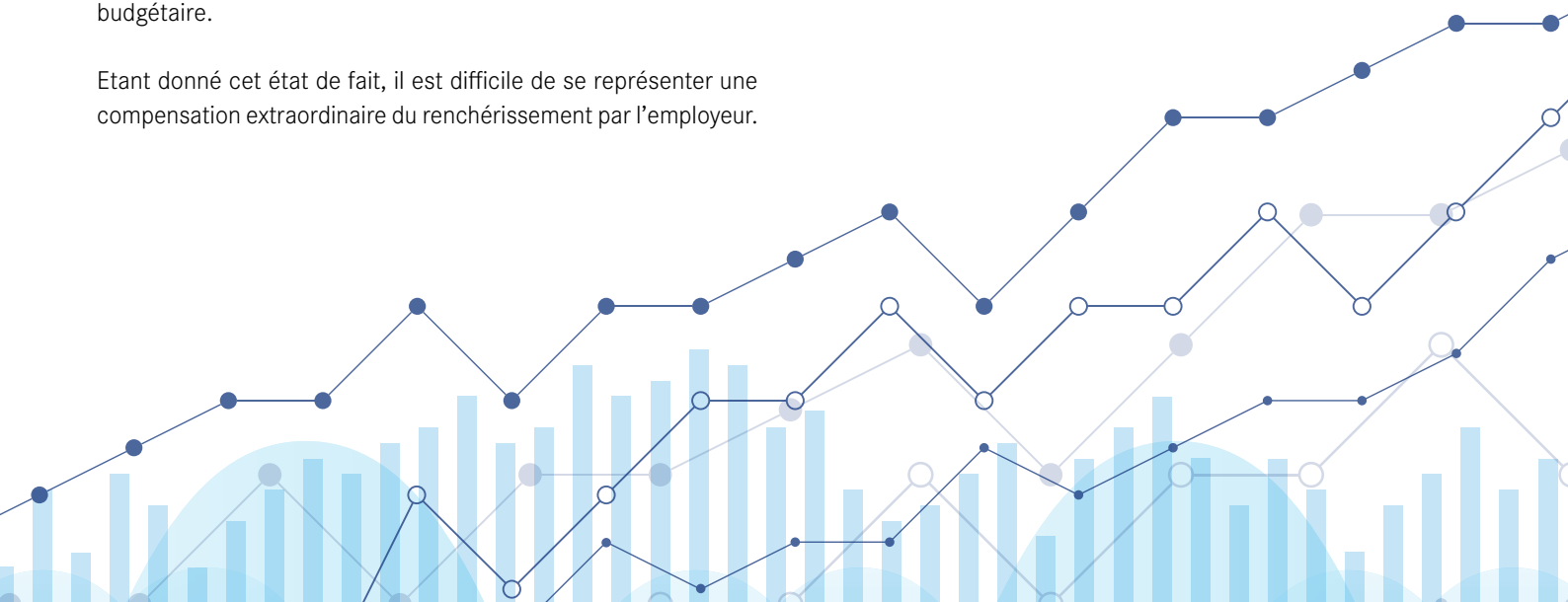
Etant donné cet état de fait, il est difficile de se représenter une compensation extraordinaire du renchérissement par l'employeur.

### 2022 : une année mouvementée pour PUBLICA

La Caisse fédérale de pensions PUBLICA a signalé en 2022 une performance négative de quelque 10%. La raison en furent les turbulences sur les marchés financiers afférentes à la guerre en Ukraine. Le degré de couverture consolidé s'est élevé à 96,2%. A la fin de l'année 2021, PUBLICA affichait encore un degré de couverture de 108%, se trouvant dans le tiers supérieur des valeurs de l'année précédente.

Les sorties pour les prestations et les versements anticipés ont été supérieures de 315 millions de francs aux afflux provenant des cotisations et des prestations d'entrée. Cette lacune de financement a été couverte par des produits du placement de la fortune qui se montent à 39,4 milliards de francs. Ainsi et en ce qui concerne la fortune des placements, PUBLICA se trouve être la plus grande caisse de pensions de la Suisse. Elle compte quelque 67 500 assuré-e-s actifs (cotisant-e-s) et près de 42 000 bénéficiaires de rentes.

Avec l'excédent de bénéficiaires de rentes, une structure des âges existe encore comme auparavant, tout en étant en augmentation. Etant donné que l'espérance de vie des bénéficiaires de rentes s'accroît, 70 millions de francs provenant des produits de la fortune des actifs doivent être redistribués aux bénéficiaires de rentes.



# Dégradation des conditions d'engagement et de la prévoyance pour les employés de la Confédération

*Le 21 septembre 2022, le conseiller national Manuel Strupler du groupe UDC a déposé deux motions demandant des adaptations des cotisations patronales de prévoyance professionnelle pour les employés de la Confédération.*

La motion n° 22.3959 intitulée « Adapter la participation de l'employeur et de l'employé à la prévoyance professionnelle des employés de la Confédération à celle de l'économie privée » a la teneur suivante : « Le Conseil fédéral est chargé d'adapter le droit du personnel de la Confédération de manière à ce que la part des cotisations à payer dans la prévoyance professionnelle entre l'employé et l'employeur soit toujours de 45% et 55% ».

La motion n° 2239 60 intitulée « Limitation des prestations des caisses de pension pour les employés de la Confédération » a la teneur suivante : « le Conseil fédéral est chargé d'adapter le droit du personnel de la Confédération de manière à ce que les taux des bonifications de vieillesse versées par la Confédération pour ses employés ne dépassent pas de plus de 5% le minimum légal ».

Les deux motions sont motivées par le fait que les prestations de la Confédération pour ses employés diffèrent massivement des contributions de l'économie privée et sont financées par les contribuables.

**Le 16 novembre 2022, le Conseil fédéral a proposé de rejeter les deux motions en avançant les arguments suivants :**

Les conditions d'emploi au sein de la Confédération doivent pouvoir rivaliser avec celles de l'économie privée. En raison de la diversité des tâches à accomplir par l'administration fédérale, qui supposent différentes compétences spécialisées, une comparaison avec l'économie privée n'est possible que dans une certaine mesure. En ce qui concerne le développement des conditions d'emploi, le Conseil fédéral et l'administration fédérale suivent de très près l'évolution du marché du travail. L'employeur public est limité dans l'aménagement des conditions d'embauche, il ne peut

donc pas suivre et appliquer toutes les tendances et évolutions du secteur privé. Ces dernières années, l'attractivité des postes fédéraux a diminué. Il serait devenu nettement plus difficile de pourvoir des postes. Cette évolution est probablement aussi due aux conditions démographiques et au manque de personnel qualifié qui en découle. Les deux motions demandent une adaptation de certains aspects des conditions d'embauche. Les conditions d'embauche doivent cependant être considérées et évaluées comme un ensemble. Certains aspects sont toujours meilleurs ou pires que ceux de l'économie privée. Il est toutefois essentiel que le paquet global soit compétitif. Si l'on procédait à une adaptation de la « vis de réglage de la prévoyance professionnelle », le paquet global se dégraderait et la Confédération perdrait de sa compétitivité. En outre, l'adaptation demandée pour la prévoyance professionnelle créerait une réglementation très rigide qui priverait le Conseil fédéral et l'administration de toute flexibilité dans l'aménagement de la prévoyance professionnelle. Cela s'avérerait trop urgent au vu des multiples évolutions et défis dans le domaine de la prévoyance professionnelle.

L'ACC est également d'avis qu'il est erroné à l'heure actuelle de procéder à des adaptations isolées de la prévoyance professionnelle, qui pourraient concerner un bon tiers des employés de la Confédération. Cela aurait des répercussions massives sur la prévoyance professionnelle des employés de la Confédération et entraînerait une nette perte d'attractivité des conditions d'engagement. Comme les deux motions ont été adoptées par le Conseil national le 14 juin 2023, il y a un risque que le Conseil des Etats les approuve également lors de la session d'automne ou d'hiver 2023. Une adaptation de la loi au début de l'année 2025 ne serait donc pas exclue. L'ACC s'engagera pour que les conditions d'emploi à la Confédération soient considérées et analysées dans leur ensemble et que ce n'est qu'après une analyse sérieuse que les évolutions possibles seront discutées sur la base de fondements conceptuels complets.







## Promenade épicurienne à Domodossola

*Madame Margrith Bachmann, membre du comité directeur de l'ACC, a pris part avec un groupe au voyage du groupe de seniors de l'ACC pour la cité de Domodossola connue pour son marché, au Nord de l'Italie. A l'intention de la brochure Communications de l'ACC, elle fait le récit de son vécu et de ses expériences.*

Par un temps maussade de ce côté-ci des Alpes, notre voyage nous conduisit en direction de Domodossola où le ciel bleu et une température printanière nous attendaient.

Malheureusement, Armin, notre guide de randonnée, a dû communiquer aux 30 participant-e-s rassemblés devant la gare que le programme subissait une modification, en ce sens que nous ne pouvions pas visiter le belvédère du Santo Monte Calvario, comme prévu, et prendre l'apéritif sur les bancs de pierre.

### Ce n'était pas le programme original, mais cependant ...

Au terme d'un bref voyage, le programme alternatif nous conduisit avec le train des Centovalli jusqu'à Torre di Creggio, un bel endroit, également chargé d'histoire, avec vue sur le Sacro Monte Calvario. La Torre di Creggio date du 13<sup>ème</sup> siècle. Les murs en pierre de gneiss taillés furent érigés en tant que tour de signalisation, ouvrages d'art qui traversent tout le Val d'Ossola. La tour présente un profil irrégulier et compose un symbole à la limite du mysticisme et du mystère.

Selon la légende, il est lié aux événements touchant Fra'Dolcino poursuivi comme hérétique par l'église en tant que prédicateur itinérant au cours du Moyen Âge central, condamné à mort au supplice du bûcher. Dante l'a souligné dans sa Divine Comédie. Dans son roman Le Nom de la Rose, Umberto Eco lui a rendu hommage. Cela veut dire qu'au 13<sup>ème</sup> siècle Fra'Dolcino avait trouvé refuge dans la tour. La Torre di Creggio est aujourd'hui en mains privées et ne peut, de ce fait, être contemplée que de l'extérieur.

Dans le vignoble qui la jouxte de Edoardo Patrone, le fils de notre famille hôte de la Locanda Piemonte « da Sciolla » à Domodossola et avec une belle vue sur le Val d'Ossola, nous avons pu apprécier une dégustation de vins locaux, de Prosciutto crudo ecotto, Salame et Formaggio. Bien vite, il a fallu de nouveau prendre congé. Le train des Centovalli a fait halte spécialement pour nous et nous a ramenés dans la vallée.

### Un menu pour les Dieux

La suite fut maintenant l'attraction principale de l'excursion, en l'occurrence le menu gourmet à 6 plats, servi dans la Locanda Piemonte « da Sciolla », se composant de Tortasalate, carpaccio de cerf avec fenouil, risotto avec asperges vertes, raviolis au beurre de noisettes, roulades de lapin avec légumes et pommes de terre rôties, sorbet au citron et Torta di pane, suivis d'un café. Et, comme vins, un Roero Arneis et un vin rouge local Prunent.

Le temps a filé en un clin d'œil et déjà notre excursion se poursuivait dans la vieille ville pittoresque en direction de la gare dans le hall de laquelle nous avons pu apprécier la dernière dégustation de vin du jour avec des vins de dessert et des Amaretti tout frais, avant que le train nous reconduise au Nord de la Suisse, frais et pluvieux.

### Un grand merci à Armin

Notre gratitude va au délégué des seniors Erwin Steuri et avant tout à notre guide de randonnée Armin Borner qui nous a accompagnés pour la dernière fois le 25 mai 2023 à une excursion épicurienne et qui mettra un terme à sa passion de guide de voyages à la fin de l'année. Beaucoup de nos membres peuvent jeter un regard rétrospectif sur les aventures uniques en leur genre vécues avec Armin. Nous le remercions pour son grand engagement et lui souhaitons le meilleur pour son avenir.



# 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 (DFP), 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

**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.**

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](http://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](http://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](mailto: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. 0848 807 810, du lundi au vendredi, de 08.00 heures à 20.00 heures.



#### **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](mailto: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](http://www.bekb.ch/vkb).

#### **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](http://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](mailto: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](mailto: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](http://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](http://www.vkb-acc.ch).

#### **Offres exclusives pour membres de l'association dynamiques Découvrez les rabais sur les modèles BMW et MINI**

Vous bénéficiez de conditions particulièrement intéressantes sur une sélection de modèles. Inscrivez-vous maintenant sur le portail client personnalisé et découvrez quelles offres exclusives vous attendent.

Consultez le portail client sur [bmwgroup-business.ch/fr/espace-client-mot-de-passe](http://bmwgroup-business.ch/fr/espace-client-mot-de-passe)

#### **Cotisation annuelle**

Actifs Fr. 70.-, retraités Fr. 35.-.

#### **Annnonce 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

## Chères et chers seniors,

C'est avec un peu de nostalgie que je vous présente les deux derniers événements pour les seniors.

## Visite de la petite ville d'Yvoire (F) et déjeuner

Le petit village d'Yvoire, côté français, au bord du lac Léman, se trouve en face de Nyon.

Cet ancien village de pêcheurs est une idylle très bien conservée et très désirable au bord du lac Léman. L'accès au village est encadré par d'impressionnants murs d'enceinte en pierre et se fait par deux portes de tour que l'on franchit par un pont-levis ou depuis le port.

Aujourd'hui, Yvoire est connu pour ses magnifiques décorations florales, ses nombreux petits restaurants et surtout pour ses vieilles maisons bien conservées au milieu des remparts.

**Dates:** **Mercredi, le 30 août 2023**  
**Judi, le 7 septembre 2023**  
**Mercredi, le 13 septembre 2023**  
**Mercredi, le 20 septembre 2023**

## Carte de membre de l'ACC

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

Berne, en juillet 2023

Le président central : **Hans Wipfli**



### Inspection fédérale de la sécurité nucléaire IFSN

L'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN) est l'autorité de surveillance de la Confédération en matière de sécurité nucléaire et de sûreté des installations nucléaires suisses.

L'IFSN surveille les installations nucléaires suisses : les centrales nucléaires, les dépôts intermédiaires pour déchets radioactifs ainsi que les installations de recherche nucléaire de l'Institut Paul Scherrer à Villigen et de l'EPF de Lausanne. Son domaine de surveillance s'étend de l'étude de projet à la désaffectation des installations et à l'élimination des déchets radioactifs, en passant par l'exploitation.

**Dates : Jeudi, le 31 août 2023**  
**Mercredi, le 25 octobre 2023**

Il reste encore quelques places pour les visiteurs aux différentes dates de ces deux manifestations.

Je me réjouis de votre participation et vous accompagnerai pour la dernière fois.

Cela fait 15 ans que je m'occupe du programme pour les seniors. C'était une activité extrêmement intéressante. J'ai ainsi pu faire la connaissance de très nombreux seniors et mener des discussions très intéressantes.

Vous allez certainement me manquer ...

Avec mes cordiales salutations

Association des cadres de la Confédération – seniors  
Erwin Steuri

**Avez-vous déjà enregistré votre adresse courriel par le biais de notre site web ([www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)) ?**

**Si vous souhaitez recevoir de notre part des informations supplémentaires, il est nécessaire de vous annoncer sur le login de notre site web et que vous saisissiez votre adresse courriel.**

**Ensuite et par exemple, vous recevrez notre Newsletter par la voie électronique.**

**Avez-vous des feedbacks et des propositions ? Si oui, nous vous saurions gré de nous les communiquer ([office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)).**



Association des cadres de la Confédération  
case postale, 3001 Berne

Davantage d'informations sur notre site Internet :  
[www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch)