



Association des cadres  
de la Confédération

4-2023



# Communications ACC

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

La qualité Business au quotidien. Découvrez la nouvelle Classe E Berline et profitez d'un rabais flotte attractif: en tant que membre de l'ACC, vous bénéficiez de la nouvelle Classe E avec son extérieur particulièrement expressif et ses équipements innovants, à des conditions de flotte spéciales – valables sur l'ensemble des voitures particulières de Mercedes-Benz.



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

### Liaison avec les sections

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

## Affiliation à l'ACC

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

## Contacts ACC

**Adresse postale:** ACC, case postale, 3001 Berne

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

**LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/company/vkb-acc>

**Internet:** [www.vkb-acc.ch](http://www.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 (jusqu'au 31.12.2023)

– [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	5
Manifestation de networking du 9 octobre 2023	6
Développement de la stratégie du personnel de la Confédération	8
L'UDC demande une réduction des salaires et du personnel	10
Mauvaises conditions de travail	11
Attaque contre les rentes fédérales	12
Le domaine des EPF en difficulté financière	14
Présentation de Peter Hintermann, nouveau délégué seniors	15
Départ d'Erwin Steuri, délégué seniors	16



# Editorial

Vous tenez entre vos mains le quatrième numéro de nos communications de l'année 2023. Une nouvelle année riche en crises et en événements s'achève. Dans de nombreux domaines, cela vaut également pour les collaborateurs de la Confédération et des entreprises proches de la Confédération.

Ainsi, les associations du personnel – dont votre ACC – s'engagent pour que les employés de la Confédération et ses cadres, qui travaillent dur, reçoivent au moins la pleine compensation du renchérissement et puissent maintenir leur pouvoir d'achat. Ceci en sachant que, par exemple, les coûts galopants de la santé et les primes d'assurance-maladie ne sont pas encore pris en compte dans le renchérissement officiel et que, par conséquent, même une compensation formelle du renchérissement constitue de fait un recul. Les associations se trouvent dans une position délicate.

Il est tout aussi difficile de faire en sorte que les rentes des employés retraités puissent suivre le rythme du renchérissement. Pour eux aussi, chaque franc perd de plus en plus de sa valeur, car les rentes ne sont pas compensées.

Et les membres de l'assurance militaire risquent également d'en faire les frais, puisqu'ils doivent supporter une majoration de prime nettement plus élevée que le reste de la population sur leurs primes d'assurance maladie.

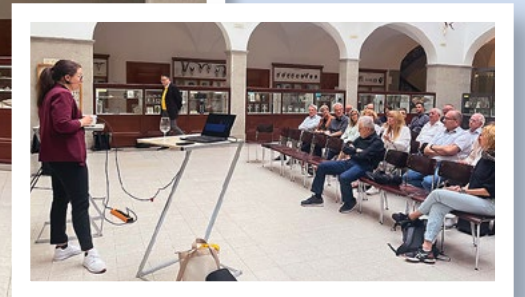
En bref, votre ACC s'engage dans plusieurs domaines et dossiers pour défendre vos intérêts. Elle le fait en tant qu'organisation de milice, sans fonctionnaires salariés, afin de maintenir votre cotisation de membre à un niveau aussi bas que possible. Si vous souhaitez nous soutenir dans cette démarche, nous serions ravis de vous compter parmi les membres du comité central. Comment faire? Par exemple, en vous informant sur notre site Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch) des derniers développements et des événements importants. Ou en nous suivant sur LinkedIn et en partageant nos posts ou en lisant notre newsletter. Ou encore en nous aidant, en tant que francophones, à traduire nos textes (si vous êtes intéressés ou si vous avez des questions, envoyez un mail à : [office@vkb-acc.ch](mailto:office@vkb-acc.ch)). Enfin, nous vous recommandons vivement de participer à nos événements d'information et de réseautage.

Chers membres. Engagez-vous pour nous, afin que nous puissions nous engager pour vous et vos collègues.

## Une soirée mémorable sur « New Work »

Impressions de la manifestation d'information et de networking organisée par l'ACC du 19 octobre 2023 à l'EPF Zurich. Sabrina Schell, HESB, a expliqué pourquoi « New Work » est une musique d'avenir, mais que la plupart des gens – qu'ils soient supérieurs ou subordonnés – n'ont pas le sens de la musique. Dans la continuité de son exposé, la professeure Schell a décrit l'évolution de la compréhension du travail à travers les siècles. Elle a montré comment le travail devrait être organisé dans l'idéal et comment le travail est aujourd'hui dans la réalité de la vie de nombreuses personnes. Avec des exposés d'impulsion comme celui-ci, l'ACC veut donner à ses membres des pistes de réflexion, des bases de réflexion sur leur propre vie professionnelle, et la perspective de pouvoir changer les choses.







## Développement de la stratégie du personnel de la Confédération au cours de la prochaine législature ?

*Dans sa stratégie en matière de personnel pour les prochaines années, le Conseil fédéral poursuit ses concepts actuels en matière de politique du personnel. Il ne fallait toutefois pas s'attendre à une reformulation fondamentale.*

Une stratégie du personnel est une ligne directrice concise et un cadre d'action pour la gestion du personnel. Elle découle de la politique du personnel et de la stratégie globale d'une entreprise ou d'une unité administrative. Les champs d'action ciblés d'une stratégie du personnel peuvent être des objectifs et des priorités stratégiques, des domaines d'optimisation, des champs d'action importants par rapport aux objectifs de l'entreprise et des priorités en fonction de l'urgence et de l'importance.

Les projets actuels et les activités principales sont actuellement la poursuite de la numérisation dans les processus RH, l'élargissement et la professionnalisation des canaux de recrutement, le développement d'une stratégie de marque employeur axée sur les points forts ou le renforcement et l'extension des programmes de promotion et de relève.

### **Hier: Stratégie du personnel 2016–2019**

Les éléments de vision suivants étaient encore à la base de la stratégie du personnel 2016–2019 :

- efficace et conscient des coûts,
- attractifs et compétitifs,
- exemplaire et éthiquement responsable,
- fiable et durable et
- encourageant et exigeant.

Les responsables ont ainsi poursuivi les axes stratégiques suivants :

- développer le marketing du personnel et les mesures de formation,
- offrir des conditions d'emploi modernes,
- garantir un environnement de travail moderne,



- atteindre un niveau élevé de satisfaction au travail et de performance grâce à une gestion exemplaire des collaborateurs
- de préparer les collaborateurs aux défis futurs,
- d'exploiter le potentiel de la diversité,
- développer la gestion des besoins et des coûts en personnel, optimiser et soutenir les processus RH.

Cette stratégie peut donc être qualifiée de très vaste, peu ciblée et visionnaire.

### Le présent : Stratégie du personnel 2020–2023

La stratégie du personnel 2020–2023 qui s'en est suivie comprenait des priorités plus concrètes et plus poussées. Ainsi, la Confédération voulait organiser la transformation numérique et acquérir ou développer des compétences. En organisant la transformation numérique, elle souhaitait encourager les innovations, mettre les connaissances en réseau, créer un environnement de travail moderne et standardiser les processus, les numériser et les concevoir sans rupture de média. En ce qui concerne les compétences, il s'agissait de repenser le rôle des cadres, d'identifier et de développer les compétences orientées vers l'avenir, de recourir à des formes d'apprentissage numériques et d'utiliser des canaux modernes pour recruter des collaborateurs.

Cette stratégie en matière de ressources humaines a permis d'anticiper correctement et avec succès les évolutions futures et les besoins actuels liés à la pandémie de Corona et au manque de ressources. Certains de ces axes doivent toutefois être poursuivis et mis en œuvre de manière optimisée.

### Demain : Stratégie du personnel 2024–2027

La stratégie du personnel 2024–2027 veut, quant à elle, se concentrer sur les effets de l'évolution démographique dans l'environnement de travail numérique. De nombreux collaborateurs de la génération du baby-boom quitteront l'administration dans

les années à venir, soit parce qu'ils partiront à la retraite, soit parce qu'ils se tourneront vers d'autres horizons professionnels. Les jeunes générations prennent la relève et apportent d'autres points de vue et attentes. Parallèlement, la numérisation croissante des processus de travail entraîne une forte modification des champs d'activité, des profils professionnels et de l'ensemble du marché du travail. D'une part, la numérisation permet de trouver de nouvelles solutions et, d'autre part, elle influence nos processus et la manière dont nous travaillons ensemble.

L'administration fédérale en tant qu'employeur doit se préparer aux défis des prochaines années en prenant des mesures dans les quatre domaines suivants : « Attirer et conserver les collaborateurs », « Assurer la relève et offrir des perspectives », « Conserver et transférer les connaissances », « Encourager les innovations et utiliser la numérisation ». Elle doit saisir les opportunités qui s'offrent à elle et accompagner ses collaborateurs sur cette voie. Parallèlement, l'administration fédérale doit, en tant qu'employeur, développer de manière ciblée l'environnement de travail dans la perspective de la numérisation croissante.

La condition de base pour mettre en œuvre avec succès les mesures de la stratégie du personnel est de promouvoir une culture qui crée un climat de travail positif, respectueux et sain. Dans ce contexte, les cadres, mais aussi tous les collaborateurs, sont appelés à apporter leur contribution. La mise en œuvre des valeurs et des principes de collaboration adoptés par le Conseil fédéral – « confiance, courage, clairvoyance » – doit en constituer la base.

Ainsi, la stratégie du personnel pour la prochaine législature 2024–2027 ne met pas en avant des éléments fondamentalement nouveaux et ne contient donc pas non plus d'aspects révolutionnaires plus poussés, mais constitue une progression programmatique de la stratégie précédente, visionnaire et tournée vers l'avenir.





# Pas de politique de démantèlement sur le dos du personnel de la Confédération

*Le Conseil national repousse une attaque frontale de l'UDC. Il ne veut pas de menottes pour la politique du personnel du Conseil fédéral.*

Seuls 49 membres étaient favorables à ce que le Conseil national donne suite à une initiative parlementaire de l'UDC – le groupe UDC au complet ainsi que quelques membres du PLR. Par contre, 118 de leurs collègues étaient contre.

L'intervention du conseiller national UDC Thomas Burgherr (AG) portait sur les conditions-cadres de la Loi sur le personnel de la Confédération pour l'évolution du budget du personnel de cette dernière. « Les dépenses de l'État ne cessent de croître. Le personnel administratif est de plus en plus nombreux », a déclaré Burgherr au Conseil. Il a demandé que le nombre de postes de la Confédération n'augmente pas plus que la moyenne dans le secteur privé. Il en va de même pour les dépenses en personnel par rapport au produit intérieur brut ainsi que pour le revenu moyen d'un emploi à plein temps.

Des réductions doivent être réalisées en particulier pour les postes moyens et les postes de cadres. Burgherr voulait en outre éviter que les réductions du budget du personnel soient compensées par le recours à des prestataires de services externes. Au contraire, des optimisations et des périodisations doivent compenser les capacités supprimées. Enfin, Burgherr voulait même freiner l'embauche d'employés issus de formations universitaires. L'argovien a reçu l'aide de son collègue thurgovien Manuel Strupler. Ce dernier a déposé ces derniers mois, tout comme Burgherr, plusieurs interventions contre les intérêts du personnel de

la Confédération et contre la politique du personnel menée jusqu'ici par l'administration fédérale. « L'écart avec l'économie privée se creuse de plus en plus », a critiqué Strupler.

## **Une majorité lutte contre les faux signaux.**

En accord avec la position du Conseil fédéral, une majorité du Parlement s'est montrée frileuse face à la demande de l'UDC et de quelques membres du PLR. La porte-parole de la commission Sarah Wyss (PS, BS) a parlé d'une surenchère et a insisté sur la marge de manœuvre de la Confédération et du Parlement en matière de politique du personnel. « Nous pilotons par le biais de valeurs théoriques, de valeurs cibles, de prestations et du budget, mais pas par le biais de ETP. Ce serait un changement de paradigme. » Les comparaisons salariales des initiants sur la base de certaines études sont boiteuses, a argumenté Wyss. « La comparabilité des tâches n'est pas assurée ». La majorité de la commission estime donc que l'initiative « est tout simplement une attaque contre le personnel fédéral et son travail . »

Son collègue Jean-Paul Gschwend (Centre, JU) a en outre rejeté l'affirmation des initiants selon laquelle les frais de personnel représenteraient une part excessive du budget fédéral. En réalité, les deux secteurs – public et privé – souffrent autant l'un que l'autre des difficultés liées à la pénurie de personnel qualifié. La Confédération ne doit donc pas être désavantagée.

SRC : Services du Parlement

# Dégradation insidieuse des conditions d'emploi du personnel fédéral

*L'administration fédérale a longtemps été considérée comme un employeur plus attractif que l'économie privée. Mais cette avance se réduit comme peau de chagrin, et ce à dessein politique.*

L'administration fédérale en tant qu'employeur est toujours intéressante et attractive en raison de la diversité de ses offres dans différents secteurs professionnels. Les domaines professionnels des hautes écoles et des universités n'en font pas seulement partie, mais les conditions d'embauche ont visiblement changé ces dernières années, pour ne pas dire qu'elles se sont globalement détériorées. Elles se rapprochent parfois de plus en plus des conditions d'embauche du Code des obligations.

Avant et pendant les vacances d'été, on observe et constate régulièrement que les médias dénigrent les employés du secteur public. Ces dernières années, une pression politique s'y ajoute de plus en plus au niveau fédéral et cantonal. L'UDC, en particulier, s'est fait une spécialité de critiquer les « conditions d'emploi imméritées et excessives » des employés du secteur public et de la Confédération et s'efforce de les détériorer durablement. Récemment, les partis bourgeois PLR, Le Centre et PVL se sont également joints à cette demande.

## Le renchérissement rattrape et dépasse les salaires

A cela s'ajoute, en raison d'une évolution économique globale défavorable, une situation budgétaire qui se dégrade de manière dramatique au niveau de la Confédération et dans de nombreux cantons. La nouvelle ministre des Finances, Karin Keller-Sutter, a dû mettre sur pied un programme d'économies avec différentes coupes transversales afin de pouvoir respecter le frein à l'endettement.

Cela se répercute globalement de manière négative sur les mesures salariales générales (évolution des salaires, reconnaissance des prestations avec primes) et sur la compensation du renchérissement. Au cours des deux dernières années, la Confédération – et d'ailleurs la plupart des cantons – n'a pas compensé l'intégralité du renchérissement pour le personnel. Il y a un besoin de rattrapage de 0,4% dans l'administration fédérale centrale.

En moyenne annuelle, le renchérissement en 2023 sera nettement supérieur à 2,2%. Pour compenser le renchérissement en cours et celui des années précédentes, le Conseil fédéral et le Parlement devraient mettre à disposition entre 2,6 et 3% pour le seul renchérissement. Or, la proposition de budget 2024 du Conseil fédéral à l'attention du Parlement ne prévoit qu'une augmentation de 1%. Les délibérations auront lieu lors de la session d'hiver.

Actuellement, il faut partir du principe que le renchérissement ne sera pas compensé et que le corset financier sera très serré pour les mesures salariales générales. En tant qu'employeur, la Confédération est donc nettement à la traîne dans ce domaine par rapport aux entreprises de l'économie privée!

## Un problème aussi pour les retraités

D'autres détériorations sont à craindre en ce qui concerne les cotisations de l'employeur pour le 2e pilier des collaborateurs de l'administration fédérale. Deux motions de l'UDC à ce sujet ont été approuvées par le Conseil national lors de la session d'été (voir article en page 12). Le Conseil des Etats, dans sa nouvelle composition, se penchera ces jours-ci sur la question lors de la session d'hiver. Si le second conseil devait également approuver ces efforts, les détériorations seraient dramatiques et perceptibles pour trois employés sur quatre.

D'autres détériorations des conditions d'emploi concernent des catégories de personnel dites spéciales. Il s'agit des officiers et sous-officiers de carrière de l'armée et d'instructeurs fédéraux OFPP, qui devront payer d'un coup 13,5% de plus pour leurs cotisations à l'assurance militaire en 2024!

Dans l'ensemble, force est de constater que les conditions d'engagement au sein de la Confédération se détériorent insidieusement et durablement.



## L'UDC s'attaque désormais aussi aux rentes fédérales

*Dans sa volonté de réduire l'attractivité de la Confédération en tant qu'employeur, l'UDC a découvert les rentes.*

Depuis des mois, l'UDC s'attaque aux conditions d'emploi en vigueur du personnel de la Confédération par le biais d'interventions aux Chambres fédérales. Les deux dernières motions pointaient du doigt la part de l'employeur à la prévoyance professionnelle ainsi que les cotisations d'épargne des employés de la Confédération. Contre la volonté du Conseil fédéral et des associations du personnel, la majorité bourgeoise du Conseil national a adopté les deux motions de manière remarquablement claire, par 115 voix contre 70 et 108 voix contre 75.

### **Nouveau modèle de paiement exigé**

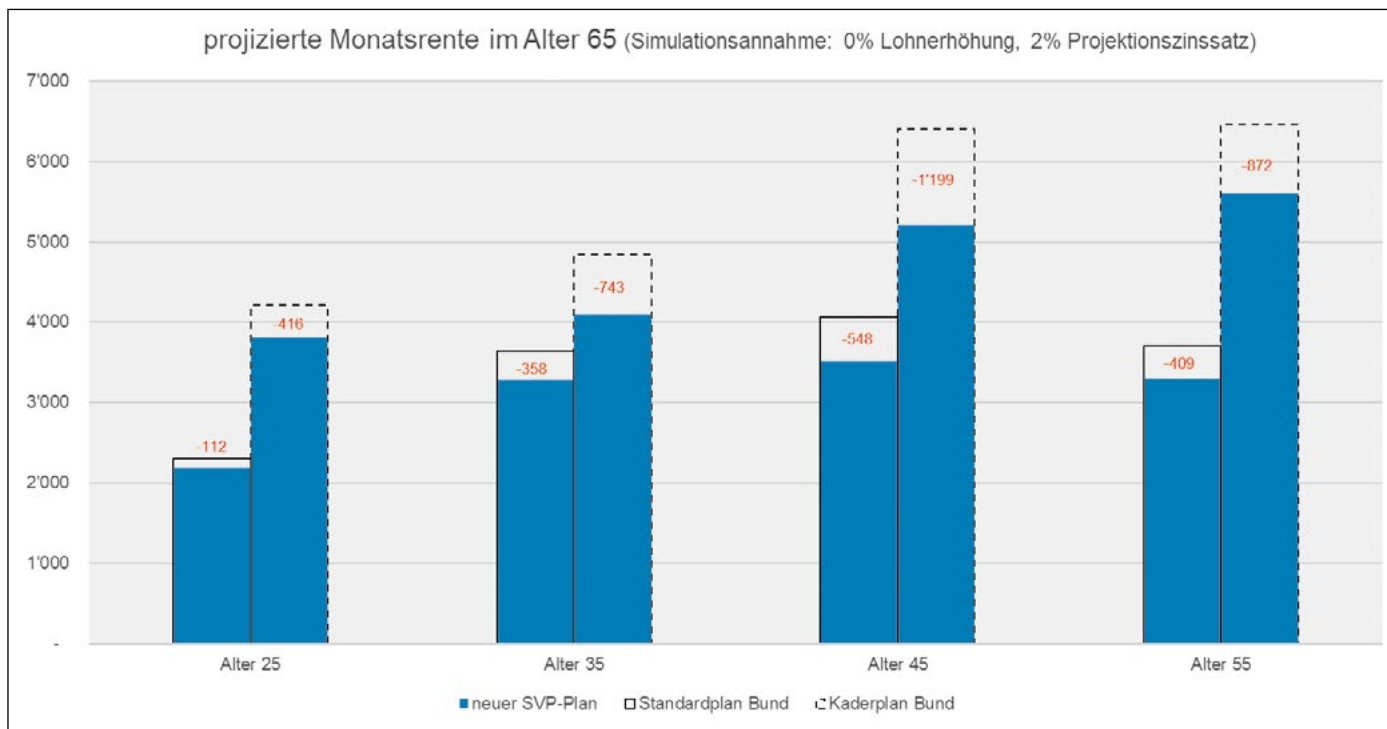
L'une des motions demandait le plafonnement de la contribution de l'employeur à 55% (actuellement : part de la Confédération de 51,1% à 63,8% dans le plan standard, de 53,3% à 66,4% dans le plan pour cadres). La seconde fixe un plafond au taux de calcul des bonifications de vieillesse. Celui-ci ne doit pas être supérieur de plus de 5% au minimum légal.

Les motionnaires ont en tête un plan de prévoyance avec des cotisations d'épargne de la Confédération nettement plus basses. Elles seraient plafonnées à 5 points de pourcentage au-dessus du plan LPP. Lors de cette adaptation, le plan pour les cadres (à partir de la classe de salaire 24) doit également être supprimé sans être remplacé. Pour compenser le « moins » qui en résulte, les employés devront mettre la main à la poche.

Selon cette méthode, l'effet d'économie pour la Confédération s'élèverait à 162 millions de francs, soit environ un quart de la somme totale des cotisations versées. Les employés devraient pour cela verser environ 1,7 pour cent de plus.

### **Plus de cotisation pour autant de rente**

Les deux motions sont maintenant devant le Conseil des Etats. Elles devraient être traitées à la mi-octobre par la commission



Le graphique montre les pertes de prestations pour les personnes assurées à différents âges de départ. (Source Publica)

compétente du Conseil des Etats et, après les élections, par le plénum dans sa nouvelle composition.

En cas d'acceptation de ces motions, les assurés de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA et ses quelque 42 000 assurés – dont environ 14 000 dans le plan pour cadres – risquent d'être désavantagés. La Confédération paie pour les parts de l'employeur plus que ce que prévoit le régime obligatoire LPP. Ainsi, depuis le changement de système de la prévoyance professionnelle en 2008, la Confédération a continué à promettre à ses retraités une rente d'environ 60% du dernier salaire assuré. En contrepartie, elle prend en charge – selon l'âge de l'assuré – une part allant jusqu'à 63,8% pour les employés jusqu'à la classe de salaire 23 et un maximum de 66,4% à partir de la classe de salaire 24 pour les cadres. En moyenne, la part de la Confédération est de 60 pour cent.

Les cotisations pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et la rente transitoire peuvent représenter ensemble entre 11 et 13,5 pour cent de la somme des salaires assurables. Lors du dernier contrôle, fin 2021, la Confédération se situait juste en dessous de la limite supérieure.

Le taux de conversion – dont l'institution de prévoyance peut déterminer elle-même le montant – est actuellement de 5,09% chez PUBLICA lors du départ régulier à la retraite. La Caisse fédérale de pensions se situe ainsi nettement en dessous du taux de conversion moyen. Celui-ci s'élève à 5,4% dans toute la Suisse, le taux minimal LPP étant même encore plus élevé (6,8%).

### Jusqu'à 16 800 francs de rente en moins par an

En règle générale, plus le taux est bas, plus les rentes sont basses. Par conséquent, pour continuer à garantir un certain niveau de rente, les cotisations d'épargne doivent être augmentées. Avec le modèle de l'UDC, les prestations diminueraient de 15 dans le plan standard et jusqu'à 20 pour cent dans le plan pour cadres. En d'autres termes, cela représenterait jusqu'à 600 francs de moins pour les classes de salaire inférieures et 400 à 1400 francs pour les cadres – par mois!

La Confédération n'est pas la seule à proposer des conditions avantageuses à ses employés. D'autres caisses de pension d'employeurs de droit public connaissent également une série d'incitations. C'est d'ailleurs aussi le cas de nombreuses entreprises privées – surtout à l'époque de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.



# Le domaine des EPF en difficultés financières

*Une évidence en de nombreux endroits, cette consultation a surpris. Le Conseil fédéral a présenté à différents organismes intéressés le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) pendant les années 2025–2028. Il prévoit des coupes sensibles dans le domaine des EPF. Or, celui-ci ne peut accomplir ses tâches qu'avec des moyens financiers adéquats.*

Habituellement, le Conseil fédéral soumet tous les quatre ans aux Chambres fédérales un message pour le domaine formation, recherche et innovation. Pour la première fois, ce message FRI a été mis en consultation auprès de différents organismes intéressés. Le délai a expiré en septembre. Et cette procédure a bien sûr une raison d'être : des coupes sont prévues dans le domaine des EPF.

A première vue, elles ne sont pas très importantes. Dans les faits, le budget du domaine des EPF augmente réellement. Mais il ne le fait qu'à hauteur de 1,6%. Le Conseil des EPF fixe la barre d'une croissance réelle saine pour le domaine à 2,5% par an. Ce n'est qu'ainsi que le domaine des EPF pourra remplir ses nombreuses missions en faveur de l'économie et de la société. Ce n'est qu'ainsi que les hautes écoles techniques pourront aider la Suisse à relever des défis tels que le tournant énergétique, la numérisation ou encore la cybersécurité.

## Renforcer le Domaine des EPF au lieu de l'affaiblir davantage.

La proposition de réduction de fait est une conséquence des mesures d'économie de la Confédération dans le plan financier jusqu'en 2028. Le Domaine des EPF est touché à plusieurs reprises : premièrement, la Confédération renonce à budgétiser la contribution obligatoire pour le programme-cadre Horizon Europe de l'UE après l'exclusion de la Suisse de ce programme. Deuxièmement, le budget sera réduit de 2% dans tous les départements. Et troisièmement, les employés ne reçoivent pas de compensation du renchérissement, ce qui entraîne de facto une réduction des finances pouvant atteindre 5 pour cent par rapport au plan financier précédent. « Au vu des prévisions de renchérissement, il est à craindre qu'il en résulte une croissance nulle ou négative en termes réels. » Tout cela vient s'ajouter à la croissance évoquée avec le frein à main serré.

## Un nombre d'étudiants en constante augmentation

Les responsables font remarquer que le domaine des EPF doit puiser dans ses réserves suite aux mesures de réduction. Celles-ci seraient importantes pour la flexibilité financière, pour la compensation des prix plus élevés des matériaux et de l'énergie, pour la sécurité de la planification et pour les investissements dans de nouveaux domaines scientifiques. Parallèlement, le nombre d'étudiants ne cesse d'augmenter. En dix ans, le nombre d'étudiants en informatique a par exemple plus que doublé. Au total, leur nombre a augmenté de 30 pour cent dans le même délai.

Pour former des spécialistes hautement qualifiés pour l'économie et la société, il faut investir dans le domaine de la recherche. Le Conseil des EPF craint que des chaires ne soient pas pourvues. « Avec un nombre croissant d'étudiants, cela signifie un moins bon taux d'encadrement, une menace de chute dans les classements ainsi qu'un affaiblissement de la recherche ». Les responsables souhaitent éviter les restrictions d'admission, comme ils l'écrivent.

## Conclusion : la relégation en 2<sup>e</sup> ligue menace

Malgré toute sa compréhension, le Conseil des EPF se montre, selon un communiqué, « préoccupé par le fait que le Domaine des EPF soit particulièrement touché par les coupes annoncées de 70 à 80 millions de francs par an ». Il est au contraire nécessaire d'augmenter les moyens pour la recherche et l'enseignement. « Les moyens financiers insuffisants accordés par la Confédération pour la période 2025–2028 portent atteinte à ce modèle de réussite », écrivent les responsables. Ils rappellent l'importance mondiale des hautes écoles techniques et de leurs instituts pour la Suisse en tant que site de formation, de recherche et d'innovation.

Avec les moyens prévus, le domaine des EPF « ne peut plus remplir ses missions que de manière limitée. (...) Cela nuit (...) à l'ensemble de la place économique et d'innovation ». En bref, le domaine des EPF est tributaire d'un financement suffisant et stable de la part de la Confédération. Il appartient maintenant au Parlement d'accorder au domaine des EPF les moyens nécessaires.

## Le moteur de l'innovation du pays

Le Domaine des EPF est actif dans 13 cantons. Il travaille en étroite collaboration avec l'économie et les autorités. La création de start-ups est un élément important. Rien qu'en 2022, 54 spin-off ont été lancées. Elles transfèrent à la société les découvertes faites dans les laboratoires des instituts des EPF. L'économie privée a investi environ 1,7 milliard de francs dans les spin-offs du Domaine des EPF. Pour chaque franc, la Suisse récupère cinq francs de valeur ajoutée. Le Domaine des EPF renvoie chaque année 6000 diplômés à la vie professionnelle et à la recherche, notamment en informatique et en ingénierie. Des domaines qui souffrent d'une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Ils ont une utilité sociale de grande envergure, par exemple avec les alertes aux avalanches, le service sismologique ou le Center for Security Studies.

# Nous saluons notre nouveau délégué seniors

*Notre nouveau délégué seniors s'appelle Peter Hintermann. Il remplace Erwin Steuri dans cette fonction. Il souhaite s'appuyer sur ce qui a fait ses preuves et développer de nouvelles choses pour les membres retraités de l'ACC.*

Dans le cadre du processus de transformation de l'ACC de ces deux dernières années, le comité directeur et le comité central ont également réorganisé le domaine des membres. Désormais, Yannick Buchter s'occupe des intérêts et notamment de l'organisation de manifestations pour les collaborateurs actifs. Et Peter Hintermann a repris cette année le domaine des seniors, avec les excursions très appréciées de ces derniers du délégué de longue date Erwin Steuri. Dans le cadre de ses fonctions, Peter Hintermann est également membre du comité directeur et du comité central.

## Longue carrière professionnelle à la Confédération et dans le secteur privé

Peter Hintermann, né en 1955, est à la retraite depuis 2020 et habite près de Berne. Il est ingénieur diplômé EPF et titulaire d'un Executive MBA de la Haute école de Saint-Gall. Il était en dernier lieu directeur suppléant de l'Office fédéral de l'armement Arma-suisse et responsable des domaines de compétences Systèmes de conduite et d'exploration. Auparavant, il avait déjà été employé par la Confédération, de 1983 à 1991, également chez Arma-suisse, respectivement au Groupement des services d'armement, en tant que chef de groupe et de projet. Il était entre autres responsable technique du projet d'acquisition et d'introduction de chasseurs de chars (TOW-Piranha).



Avant son dernier engagement auprès de la Confédération, Peter Hintermann a occupé pendant plus de 20 ans, jusqu'en 2011, des postes de direction dans de grandes entreprises de l'industrie mécanique et de la communication, en dernier lieu chez Kaba Gilgen AG. Il a travaillé en Suisse et à l'étranger.

Après sa retraite, il a conseillé des clients publics dans les domaines de la stratégie et de la gestion, de l'organisation et des processus, du personnel et du coaching.



*Peter Hintermann*

## Ce qui a fait ses preuves, ce qui est nouveau et les objectifs

Le nouveau délégué aux seniors s'appuie, de son propre aveu, sur l'excellent travail réalisé jusqu'à présent par son prédécesseur. Ces dernières années, Erwin Steuri avait constitué un noyau de participants fidèles grâce à ses événements et excursions bien organisés. Le successeur de Steuri est conscient des besoins des membres enthousiastes de l'ACC et souhaite poursuivre sur la voie de son prédécesseur, qui a fait ses preuves.

L'objectif principal du nouveau délégué seniors est donc d'organiser des excursions riches en expériences qui répondent aux besoins et aux intérêts des membres. Il tient également à encourager la communication entre les membres et à aborder des thèmes intéressants et actuels. Enfin, il est important pour lui d'encourager les échanges avec le délégué pour les membres actifs.

L'ACC et le nouveau délégué aux seniors souhaitent encourager l'organisation d'excursions avec des prestataires de voyages et intégrer des thèmes d'actualité dans le choix des sujets des manifestations et des excursions. Ils souhaitent introduire les premiers changements dès le quatrième trimestre de l'année 2023. L'objectif est également de simplifier les inscriptions et l'organisation, dans l'esprit des efforts de numérisation de l'ACC, en se servant de différents outils électroniques et numériques.



## Départ et remerciements à Erwin Steuri, délégué seniors

En 2009, Erwin Steuri a commencé à travailler au sein de la direction de l'ACC en tant que délégué seniors. Au cours des 15 dernières années, il a développé et élargi l'offre pour les membres de l'ACB. Les membres retraités et leurs partenaires, en particulier, ont beaucoup apprécié cette offre. Les activités ont débuté au printemps et se sont poursuivies jusqu'à la fin de l'automne.

Les activités ont été très appréciées et régulièrement utilisées par un public d'habitues. Cela a même conduit certains membres à organiser leur emploi du temps en fonction des activités du délégué seniors.

L'année dernière, la direction et le comité central de l'ACC ont décidé de proposer des activités pour les membres actifs en plus de celles proposées jusqu'à présent aux seniors. Ils veulent développer le programme d'événements avec des manifestations actuelles et demandées. Ceux-ci doivent concerner de manière centrale la vie professionnelle active des membres actifs.

Le départ d'Erwin Steuri en tant que délégué seniors fin 2023 marquera la fin d'une véritable époque. L'ACC et de nombreux membres retraités sont très reconnaissants à Erwin Steuri pour son grand engagement et pour l'inventivité dont il a fait preuve dans la réalisation de ces activités. Nous souhaitons à Erwin Steuri, à son épouse et à toute sa famille beaucoup de bonheur et de santé pour les années à venir et surtout plus de temps libre à savourer et à passer ensemble.





# L'ACC en bref

## But et activité

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

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

## Domaine d'organisation

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

## Structure, effectif des membres

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

Effectif des membres : 4000 environ.

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

**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.**

## 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 Helsana

En tant que membre de l'ACC et les membres de votre famille vivant dans le même ménage, vous pouvez désormais bénéficier d'une offre de prestations de la caisse-maladie Helsana. Helsana offre un rabais collectif de 10% sur tous les produits d'assurance complémentaire. La condition préalable est que vous vous inscriviez en tant que client(e) sur myHelsana, le portail clientèle du Groupe Helsana. Des informations détaillées à ce sujet seront prochainement disponibles sur notre site Internet [www.vkb-acc.ch](http://www.vkb-acc.ch).

## 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

## Carte de membre de l'ACC

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

Berne, en octobre 2023

Le président central : Hans Wipfli





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)