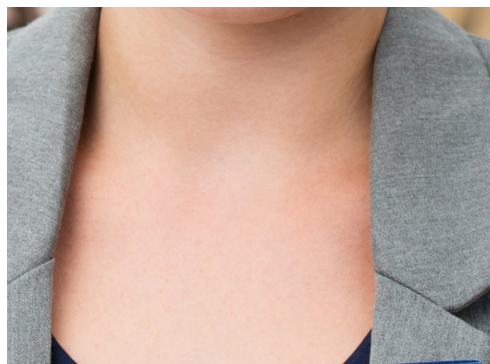
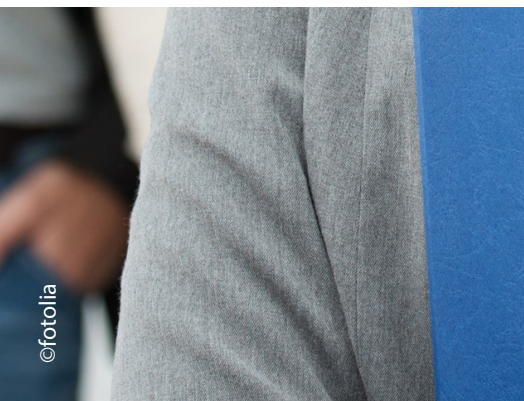




2
0
1
8



PVB  APC



Rapport annuel

Sommaire

Synthèse et perspectives	3
Comité directeur de l'APC	6
2018 en 18 points	7
Chiffres clés	14
Avantages 2018	15
Retraité-e-s	16
Galerie d'images	18
Témoignage	22

Synthèse et perspectives

Entretien avec Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale, et Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC



Quel premier bilan tirez-vous après un peu plus d'un an de collaboration à la tête de l'APC ?

Barbara : Une collaboration étroite et intense s'est mise en place dès le début, car nous devons agir rapidement face à la forte pression politique qui s'exerçait sur le personnel. Il a fallu contrer les demandes de coupes exprimées dans les débats sur le budget, ainsi que diverses interventions parlementaires visant une réduction des effectifs. Au niveau de l'administration également, de nombreux projets exigeaient notre attention. Je suis contente que Janine se soit intégrée très rapidement et ait pu s'appuyer sur son précieux réseau de contacts et son solide bagage. Elle voit rapidement où se trouvent les problèmes et les saisit à bras-le-corps. C'est ce que j'apprécie chez elle. Nous nous entretenons régulièrement et cultivons un langage direct et transparent. C'est essentiel pour que nous puissions réagir vite et bien. De son côté, Janine intègre bien toute l'équipe dans les processus.

Janine : Cela se passe très bien depuis le début. Le premier gros projet auquel nous nous sommes attelées ensemble était l'adaptation des paramètres techniques de la Caisse de pensions PUBLICA.

J'agissais en tant que représentante des employé-e-s dans la Commission de la caisse et Barbara en tant que parlementaire, les mesures d'atténuation nécessitant un travail de lobbying au sein du Parlement. C'est à cette période que j'ai appris à connaître et à apprécier la politicienne et présidente très professionnelle et fiable qu'est Barbara. Ensuite, bien sûr, il y a eu sa candidature à la présidence de l'Union syndicale suisse (USS). Là aussi, notre collaboration a très bien fonctionné. En ma qualité de secrétaire générale et de membre du Comité de l'USS, je l'ai soutenue dans son rôle de candidate dans tous les domaines où elle le souhaitait. En dépit de notre travail acharné, nous trouvons toujours un instant, après l'une ou l'autre négociation, pour échanger quelques mots personnels ou un clin d'œil.

Barbara, en 2018 tu étais candidate à la présidence de l'USS. C'est finalement Pierre-Yves Maillard qui a remporté la course. Quelles expériences as-tu acquises à cette occasion ?

Barbara : La candidature a été globalement une réussite, même si les voix récoltées n'ont pas suffi à me faire élire. Les résultats montrent clairement que de nombreuses et nombreux syndicalistes se sont exprimés en faveur d'une plus forte représentation féminine, ce qui constitue un mandat clair pour le nouveau président. Avec une campagne à la fois vaste et forte, j'ai pu offrir une plus grande visibilité aux femmes et à leurs revendications. Les syndicats publics, et notamment l'APC, ont été perçus positivement, tout comme les petits syndicats, avec leurs préoccupations, leur diversité et leurs forces.

J'ai pu nouer des contacts précieux et les différentes auditions, notamment celles menées en Suisse romande et au Tessin, m'ont donné l'occasion d'approfondir mes connaissances sur le mouvement syndical ainsi que sur notre pays et sa diversité. Mon travail assidu auprès des médias m'a permis de sensibiliser un large public aux thèmes de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, de l'augmentation des salaires des femmes et de la

réduction du temps de travail. Les médias se sont beaucoup intéressés à cette campagne, qui a opposé deux candidats valables et connus du public. Je suis très heureuse d'avoir pu compter sur le large soutien qui a été démontré par le nombre formidable de votes en ma faveur au congrès de l'USS.

Janine, tu as lancé une vaste enquête pour 2019 auprès des employé-e-s de la Confédération (membres ou non de l'APC). Peux-tu nous expliquer en quoi consiste ce projet ?

Janine : Déjà quand j'ai pris mes fonctions, il était clair que l'APC, désireuse de changement et de renouvellement, envisageait une réforme structurelle. C'était donc une priorité pour moi d'organiser le plus rapidement possible des discussions sur l'orientation future de l'APC, afin de connaître l'avis de ses organes. Un certain nombre de thèmes clés ont ainsi pu être définis et c'est ces derniers qui vont maintenant être soumis au personnel fédéral.

Deux femmes à la tête de l'APC, ce n'était pas envisageable il y a encore dix ans ! Cependant, la proportion de femmes à l'APC est encore très faible (25 %). Comment motiver les femmes à devenir membres ?

Barbara : Une meilleure intégration des femmes constitue depuis longtemps un objectif de l'APC, et nous avons d'ailleurs réussi à augmenter la proportion de femmes dans l'association. Par notre combat pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, nous touchons autant le public des jeunes femmes que celui des hommes. Il est important que ces personnes s'expriment et s'engagent elles aussi. La grève des femmes de 2019 est une manifestation qui nous tient à cœur, et nous saluons la démarche des offices fédéraux qui organisent des activités. Nous avons tenu à ce que le Conseil fédéral prenne position à l'égard de cette grève et à ce que les employé-e-s puissent participer aux activités également pendant leurs heures de travail.

Janine : La crédibilité est certainement un thème central sur lequel nous devons nous pencher. Une association du personnel qui ne

vit pas réellement l'égalité entre femmes et hommes ne peut pas représenter les intérêts des femmes de manière crédible. L'APC a clairement mis l'accent sur ce point en plaçant des femmes à des postes clés. Nous devons maintenant faire encore mieux connaître ces exemples au public. Il faut en outre mettre en œuvre et faire respecter les exigences touchant à l'égalité salariale, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et aux opportunités de carrière pour les femmes.

Quels thèmes ont été particulièrement importants pour vous en 2018 ?

Barbara : La lutte contre les plans de restructuration de la majorité bourgeoise du Conseil national, qui a déposé une demi-douzaine d'interventions parlementaires pour procéder à des réductions des effectifs et à des coupes budgétaires. Je me suis ensuite engagée activement contre la centralisation et les suppressions de postes à l'Office fédéral du logement, et j'ai contribué à empêcher la centralisation d'Agroscope. J'ai également été en contact direct avec nos membres ainsi qu'avec la commission du personnel. Enfin, j'ai déposé diverses initiatives parlementaires qui ont attiré l'attention sur les conditions difficiles qui régnaient au sein de l'Administration fédérale des douanes, ainsi que sur la réorganisation problématique de cette unité.

Janine : Je citerais aussi le relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans pour les membres des catégories particulières de personnel du DDPS, de l'AFD et du DFAE et, enfin, le congrès de l'USS.

Qu'est-ce qui vous rend particulièrement fière à l'APC ?

Barbara : L'appui de l'APC est beaucoup sollicité et l'association continue de se développer. Je m'émerveille toujours de voir à quel point nous, c'est-à-dire tout le personnel de l'APC, sommes proches des problèmes des employé-e-s de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF. Je suis fière de la façon dont nous les représentons sur le plan politique et individuel. L'APC jouit d'une bonne visibilité politique et médiatique, et elle est considérée comme un partenaire social solide.



Janine : Le fait que l'APC continue à se développer, et ait commencé à changer et à se renouveler, mais aussi le fait de pouvoir compter sur un comité directeur et une équipe constitués de personnes créatives, compétentes et engagées.

On dit que la solidarité n'intéresse plus les jeunes générations, ce qui expliquerait les difficultés rencontrées par les syndicats pour attirer de nouveaux membres. Que diriez-vous à une jeune personne pour la motiver à rejoindre un syndicat?

Barbara et Janine : Nous lui dirions que le monde du travail change rapidement. Que la pression de la performance augmente, que la numérisation s'installe et que l'APC est un partenaire solide, à même de lui fournir des conseils rapides et pratiques en cas de problèmes sur le lieu de travail. Nous relèverions aussi le fait que l'APC mène chaque année des négociations salariales avec l'employeur et qu'elle s'engage au Parlement pour obtenir des conditions de travail équitables et modernes, dont tout le monde bénéficie. L'APC offre aussi à tous ses membres la possibilité de participer aux assemblées, et qu'elle ou il peut faire bouger les choses, que ce soit, par exemple, en tant que membre d'un comité, en tant que personne de confiance au sein d'une unité organisationnelle ou en tant que délégué-e auprès de PUBLICA.

Et qu'en est-il des retraité-e-s ? Ils représentent 40 % de nos membres, sont des fidèles de l'APC et ont contribué

de manière significative au succès de celle-ci. Depuis quelques années déjà, certains réclament, à juste titre, une compensation du renchérissement sur les rentes. Que leur répondez-vous ?

Barbara et Janine : Nous comprenons leurs préoccupations, mais le contexte a tellement évolué au cours des 10 à 15 dernières années, que nous sommes aujourd'hui confrontés à une situation complètement différente du point de vue des paramètres techniques. Pour la première fois depuis l'introduction du 2e pilier, nous devons faire face à une situation dans laquelle la prochaine génération (c'est-à-dire les futurs retraité-e-s) est plus menacée que la génération précédente (les personnes actuellement retraitées). Cela représente un grand défi pour toutes les caisses de pensions, y compris pour PUBLICA. Mais l'APC s'engage pleinement pour que les personnes actuellement à la retraite ne soient pas impliquées dans les mesures d'assainissement, et elle lutte aussi pour que l'on ne touche pas aux paramètres techniques (taux de conversion, taux d'intérêt technique) des retraité-e-s. Les rentes existantes ne doivent pas être péjorées !

Cette année 2019 est une année électorale pour le Parlement fédéral. Barbara, est-ce que tu fais campagne ? Pourquoi est-il si important pour l'APC d'être représentée au Parlement ?

Barbara : Je suis à nouveau candidate à la tête de la liste du Parti socialiste saint-gallois. Au cours des quatre dernières années, le Conseil national, dominé par une majorité bourgeoise, a pris de nombreuses décisions allant à l'encontre des intérêts du personnel. Les coupes généralisées dans les crédits du personnel, le plafonnement du nombre de postes et la détérioration des conditions de travail sont des thèmes récurrents. À cet égard, il est important de pouvoir intervenir directement, tant au sein de la commission qu'au Parlement, afin d'exprimer les préoccupations du personnel.

Enfin, il est tout aussi important de profiter des élections pour donner plus de force à celles et ceux qui œuvrent en faveur du maintien de conditions de travail justes et équitables. En effet, de bonnes conditions de travail sont nécessaires à la fourniture d'un service public de qualité.

Le comité directeur d'APC

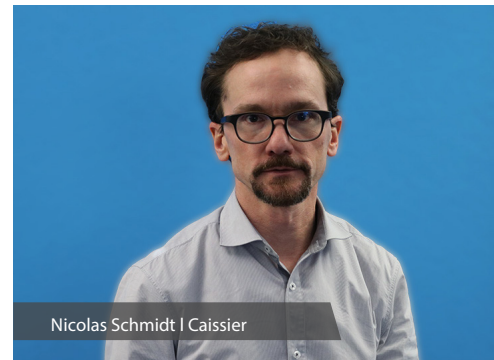
Les 7 milicien-ne-s en matière de conduite



Barbara Gysi | Présidente



René-Simon Meyer | Vice-président



Nicolas Schmidt | Caissier

Le comité directeur

Le CD siège en principe une fois par mois. C'est lui qui conduit l'APC. Il planifie, définit les objectifs et exerce les contrôles. De même, il est responsable de l'application des décisions prises par l'assemblée des délégué-e-s. Le CD dirige le secrétariat d'association au moyen d'exigences fixées, de décisions-cadres et de principes de base.

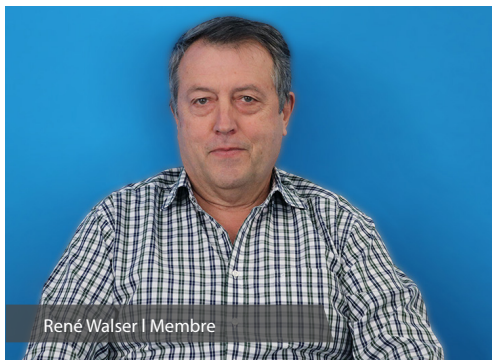
Plus d'informations sous www.pvb.ch/comite-directeur



Ruedi Lüthi | Membre



Markus Meli | Membre



René Walser | Membre



Indriaty Woodtli | Membre



Daniel Nyffenegger | Président de la CdG

2018 en 18 faits marquant



Janine Wicki, secrétaire générale

1 Adaptation des paramètres techniques

Caisse fédérale de pensions PUBLICA

À la fin du mois de janvier, après de longues batailles, la Commission de la caisse de pension PUBLICA a entériné sa décision d'adapter les paramètres techniques au 1er janvier 2019: à cette date, le taux d'intérêt technique a ainsi été abaissé à 2 % (contre 2,75 % auparavant), et le taux de conversion est passé de 5,65 % à 5,09 %. L'opération visait à garantir l'équilibre financier à long terme de la caisse de pensions, un équilibre compromis en raison surtout de l'allongement de l'espérance de vie et de la situation de rendement défavorable sur les marchés des taux d'intérêt.

«Grâce à la pression tenace exercée au sein de la Commission de la caisse par les représentant-e-s du personnel (dont trois de l'APC), la baisse des rentes a pu être au moins partiellement atténuée.»

De fait, sans les mesures d'atténuation

obtenues par les représentant-e-s, les assuré-e-s auraient dû s'accommoder d'une baisse de leur rente à concurrence de 10 %. Avec elles, la baisse oscille entre 2,8 et 5 %. La Commission de la caisse a en outre prévu une solution spéciale pour les 60 ans et plus, qui verront ainsi leur rente diminuer de 2,8 % au plus.

2 Aucune charge financière imputable aux appartements de vacances

Administration fédérale des douanes (AFD)

Fin août, le Conseil fédéral avait décidé, dans le cadre de réformes structurelles, de vendre les appartements de vacances de la **caisse de prévoyance de l'AFD**. Il a expliqué que le taux d'occupation de ces appartements n'était pas suffisant, que leur équipement était désuet et que le bilan financier de ces dernières années était négatif. L'APC a réagi immédiatement à l'annonce de cette décision, et la présidente de l'association, Barbara Gysi, est intervenue auprès du Conseil fédéral en déposant une interpellation, une démarche d'autant plus fondée que ces appartements ne coûtent pas un franc à la Confédération.

3 Un règlement sur le télétravail pour tout un office

Office fédéral de la statistique (OFS)

À la fin avril, l'APC a rencontré le directeur de l'OFS, Georges-Simon Ulrich, la directrice adjointe, Ruth Meier, le responsab-

le des ressources humaines, Thomas Zaugg et le chef du personnel, Alfredo Maccacchini. En amont, l'APC avait réalisé une enquête auprès des membres de l'OFS pour prendre le pouls de la situation au sein de l'office. Les retours, nombreux et variés, ont été regroupés puis rendus anonymes et consignés dans un catalogue. Lors de la rencontre, qui s'est déroulée dans une ambiance très ouverte et constructive, la secrétaire générale de l'APC a pu remettre le catalogue et discuter de tous les points avec la direction de l'OFS. Il a notamment été question de la réglementation homogène du télétravail, un point qui avait été critiqué dans presque tous les retours et à propos duquel l'OFS a déjà réagi en élaborant un règlement interne.



Rahel Imobersteg, secrétaire générale suppléante

4 La pression générale est tangible

Département fédéral des finances (DFF)

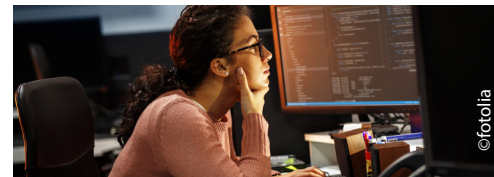
Au DFF, les unités organisationnelles qui comptent le plus grand nombre d'employé-e-s sont rattachées au domaine civil de la Confédération.

«Ce sont précisément les grands offices qui, alors qu'ils doivent maintenant se préparer à relever les défis de demain, sont poussés à leurs limites en termes de pilotage en raison des mesures d'économie imposées par le Parlement dans le domaine du personnel.»

Les réorganisations qui s'opèrent depuis plusieurs années au sein de l'**Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT)** sont synonymes de pertes d'emplois pour le personnel. L'APC conduit d'intenses discussions avec la direction de l'office et suit aussi individuellement les personnes concernées. En 2018, elle a également accompagné un groupe d'employé-e-s dont le travail devait être externalisé et, à la fin de l'année, une décision favorable est intervenue pour ce groupe: le système de gestion de contenu (Content Management System, CMS) et le paquetage ont été externalisés vers Swisscom, mais l'hébergement (fournisseur de bases de données), et avec lui le personnel actif dans ce secteur, reste pour le moment à l'OFIT. Barbara Gysi a déposé une interpellation au sujet de l'externalisation et des moyens engagés par la Confédération pour préparer ses employé-e-s à affronter les défis de la numérisation. Les personnes transférées chez Swisscom y seront employées pendant au moins deux ans selon des conditions de travail correspondant à celles dont elles jouissent auprès de la Confédération. Durant l'année 2018, l'APC a en outre répondu à de nombreuses demandes de soutien individuel.

En mai, elle était présente sur les deux sites de l'OFIT pour relayer la campagne LOVE Service public.

L'**Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL)** a trouvé de nouvelles marques sous la conduite du directeur de l'office, Pierre Broye. L'APC était également présente pour la première fois avec la campagne LOVE Service public dans le restaurant du personnel de l'OFCL. Les échanges avec la direction de l'office fonctionnent parfaitement à l'OFCL, comme dans une grande partie du DFF. Cependant, le nombre de soutiens individuels pour lesquels l'aide de l'APC a été sollicitée a augmenté en 2018 dans presque toutes les unités organisationnelles, et une pression générale se fait sentir. Le **Secrétariat d'État aux questions financières internationales (SFI)** a poursuivi sa réorganisation. Cette opération, dont un des objectifs était d'intégrer, autant que possible, des structures souples dans l'administration fédérale, n'a pas manqué de susciter des réactions, ce qui a nécessité la tenue d'un nombre relativement grand de consultations individuelles et de discussions. Heureusement, une nouvelle commission du personnel s'est constituée en 2018 au sein du SFI. Le partenariat social avec **PUBLICA** et la **FINMA**, les unités organisationnelles du 3e cercle rattachées au DFF, a désormais été rétabli et fonctionne très bien. Les réglementations concernant le renchérissement ont essuyé de vives critiques.



5 Où le partenariat social fonctionne bien

Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC)

L'année 2018 a démarré sur les chapeaux de roues au DETEC: la commission du personnel avait invité l'APC pour une présentation dans le cadre de la campagne « Je connais mes droits en cas de réorganisation ou de mesure d'économie ». Plus de 80 personnes ont participé à cette séance organisée durant la pause de midi. Un partenariat social et une collaboration solides sont établis avec toutes les unités organisationnelles, et ils fonctionnent déjà parfaitement à l'**Office fédéral des transports**, à l'**Office fédéral de l'énergie**, à l'**Office fédéral du développement territorial** et à l'**Office fédéral des routes**. Il règne généralement au DETEC une bonne ambiance; cependant, dans certains domaines de ce département aussi, l'APC enregistre un nombre croissant de personnes recherchant son soutien. De fait, à l'**Office fédéral de l'aviation civile** et à l'**Office fédéral de la communication**, le climat n'est pas partout motivant. Néanmoins, un dialogue constructif a été mené en 2018 avec le directeur de l'OFCOM, Philipp Metzger,

et nous avons pu discuter ensemble du rôle important du partenariat social. À l'OFAC, une nouvelle co-responsable du personnel est entrée en fonction, avec laquelle un premier entretien intéressant a eu lieu.

6 Les réorganisations

Département fédéral de justice et police (DFJP)

Les deux grandes unités organisationnelles du DFJP, soit le **Secrétariat d'État aux migrations (SEM)** et l'**Office fédéral de la police (fedpol)**, étaient en pleine réorganisation en 2018. Au SEM, il s'agissait de préparer le domaine de direction Asile (et toute l'unité organisationnelle) à l'introduction de la nouvelle loi sur l'asile en 2019. Avec le projet «SEM 2019», environ 400 personnes auront vu leur fonction évoluer, plus de 300 employé-e-s se seront vu attribuer de nouveaux supérieurs hiérarchiques, et près de 120 auront été amenées à changer de lieu de travail. Plusieurs centaines de personnes ont rejoint un poste avec un nouveau profil et redéfiniront leurs tâches. La vice-directrice, Barbara Büsschi, a mis en œuvre le processus de réorganisation de manière à favoriser l'intégration et la participation de toutes et tous. Mais malgré cela, il y eut, et il y a, bien entendu, des perdant-e-s de la réorganisation.

L'APC suit certaines personnes de manière individuelle. Une réorganisation a également eu lieu à fedpol en 2018: l'organigramme

a été modifié et la Police judiciaire fédérale, notamment, a été restructurée. Si l'on dresse un bilan des deux réorganisations, on constate que les mesures d'économie du Parlement ne laissent que peu de marge de manœuvre aux unités organisationnelles pour la mise en place de solutions individuelles. Le climat d'incertitude est renforcé, ce qui peut créer une perte de motivation auprès des employé-e-s, surtout les plus âgé-e-s.

« Il est particulièrement important de favoriser la confiance, et il est primordial que les cadres donnent l'exemple avec une attitude constructive face à la critique ou à l'erreur. »



7 De nombreux mandats pour l'APC

Services du Parlement (SP), Chancellerie fédérale (ChF) et Ministère public de la Confédération (MPC)

L'APC a enregistré à nouveau en 2018 quelques demandes de soutien de la part de membres issus du MPC. Une collaboration agréable a été établie avec le MPC et la ChF. Un processus de réexamen des cahiers

des charges et des classes salariales avait été lancé en 2017 aux SP. Les résultats de ce processus et les décisions du secrétaire général des SP ont été communiqués en 2018:

« L'APC constate avec satisfaction que ses revendications ont été prises en considération et que le processus n'a engendré aucun déclassement de principe. Nous demandons cependant la mise en place de mesures de soutien claires et ambitieuses à l'intention des personnes qui subiront le passage à une classe de salaire inférieure. »

La présidente de l'APC, Barbara Gysi, a discuté du processus avec Philippe Schwab en insistant notamment sur la grande inquiétude générée chez les employé-e-s, ainsi que sur la nécessité de créer un climat de confiance et d'améliorer la communication. L'APC a en outre clairement demandé à la direction des SP de placer au centre de ses préoccupations les dix collaboratrices et collaborateurs qui passeront à une classe inférieure. L'APC a exigé que les SP soutiennent activement les personnes concernées, qu'ils les accompagnent individuellement et établissent avec elles de nouvelles perspectives. Durant les années 2017 et 2018, que ce soit lors de l'élaboration de nouveaux cahiers des charges, pour demander un soutien individuel ou pour s'opposer collectivement au déclassement, des douzaines de personnes et de groupes se sont annoncés auprès de l'APC et ont sollicité ses conseils.

Dans le but de leur faire découvrir de nouvelles options et de leur permettre de s'inscrire dans une perspective commune, l'APC a organisé des ateliers pour les personnes concernées. Plusieurs collaboratrices et collaborateurs des SP ont insufflé une énergie et une force incroyables dans ce processus, s'engageant très activement pour des conditions de travail modernes, toujours dans l'intérêt des SP. Grâce à la collaboration de l'APC, un déclassement de principe (soit par groupe d'employé-e-s) a pu être empêché. Étant donné que la communication était difficile, l'APC a, tout au long de la procédure, cherché le dialogue avec la direction des SP, tout en tenant compte du point de vue des employé-e-s. La direction devrait se préoccuper du fait qu'une grande partie des employé-e-s ont, dans une première réaction, perdu la confiance dans les cadres supérieurs impliqués dans ce processus, et sont à la recherche de nouveaux défis. Après cette phase marquée par les incertitudes, il est urgent que la direction instaure un climat de collaboration et de communication au sein des SP, afin que ceux-ci retrouvent le calme.

«Les collaboratrices et collaborateurs des SP ont montré, par leur travail collectif et constructif, qu'il vaut la peine de faire connaître ses idées.»

Il est important que les employé-e-s de l'administration fédérale se battent pour leurs postes et défendent leurs intérêts avec l'aide de l'APC. La situation s'est clairement

calmée à l'approche de la fin de l'année 2018.



Jürg Grunder, secrétaire d'association

8 Premières mesures mises en place

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

À la mi-2018, l'APC a envoyé à ses membres un questionnaire portant sur leur satisfaction générale. Les résultats quantitatifs ont été présentés au président du conseil de l'IFFP, Philippe Gnaegi, sous une forme confidentielle et totalement anonymisée. Dans le même temps, nous lui avons

à nouveau remis des demandes relatives à l'amélioration de la communication et l'adjonction de mentors expérimentés à certains cadres. L'objectif de l'APC était de mettre fin à la culture de la peur régnant au sein de l'institut, mais sans exposer les employé-e-s à des représailles.

9 Une réglementation claire et uniforme

Police militaire (PM)

En mars 2018, nous avons remis à Daniel Schaad, directeur RH des opérations commando, une série de questions sur les profondes divergences qui règnent actuellement dans l'application et l'interprétation des prescriptions ainsi que dans l'élaboration de fiches d'information individuelles sur les différents sites de la PM. Celui-ci a promis de nous soumettre ses solutions sous forme de propositions. Malheureusement, il a été impossible de mener le projet à son terme durant l'année 2018. L'APC poursuit cependant ses efforts, avec l'objectif inchangé de voir une réglementation claire et uniforme mise en place et appliquée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de la PM.

10 Situation dans l'ancien dépôt de munitions de Mitholz

Pharmacie de l'armée (PharmA)

En 2018, quelques collaboratrices et collaborateurs ont fait part à l'APC de leurs préoccupations concernant la situation à Mitholz. Nous avons alors demandé au chef

de la Pharma, Heinz Moll, de s'exprimer sur les questions soulevées par ces personnes. Il nous a assuré qu'il était au courant de la situation, et que les mesures appropriées avaient déjà été mises en place. Par ailleurs, à la suite de l'évacuation de sa réserve, la Pharma ne sera plus du tout concernée par cette affaire.



11 Des informations de première main

Transformation de RUAG

Le vice-président en charge des relations avec le propriétaire, Alexandre Schmidt, a informé une délégation de l'APC de l'avancement du processus de transformation de RUAG.

Le secteur «Suisse» reste à 100 % en mains de la Confédération. Il assurera la maintenance des systèmes importants pour l'engagement de l'armée suisse (par ex. celui des avions de combat). M. Schmidt a également fourni des explications sur le déroulement de la dissociation. Aucun licenciement ni aucune suppression de postes ne sont prévus. Les membres de l'APC ont eu la possibilité de poser de nombreuses questions à ce sujet.

12 Rencontre avec le nouveau chef

Base d'aide au commandement (BAC) de l'armée

Le 27 novembre 2018, le divisionnaire Thomas Süssli a organisé sa première séance d'information en tant que nouveau chef de la BAC. Après les présentations, M. Süssli a clairement expliqué que l'environnement extérieur connaît de fortes mutations en raison de la menace croissante liée au développement du cyberspace et de la numérisation, et que ces changements auront également des répercussions au sein de la BAC. Des réorganisations doivent avoir lieu. Le chef de la BAC souhaite impliquer les employé-e-s dans ce processus. Ils devront participer à divers ateliers. Aucun licenciement n'est prévu. La seule question est de savoir si tous les employé-e-s seront à même de relever ces nouveaux défis, et voudront le faire.

Le chef de la BAC s'est montré très optimiste quant au bon déroulement de la réorganisation.

L'APC n'est pas opposée à l'idée d'une réorganisation, mais elle a déjà émis quelques réserves basées sur des expériences faites dans de nombreuses autres unités organisationnelles. Elle suivra donc cette réorganisation d'un œil attentif.



13 Échange d'informations

Base logistique de l'armée (BLA)

«Nos employé-e-s sont notre capital le plus précieux» et «Il est important que les employé-e-s de la BLA apprécient leur travail et restent en bonne santé»: ces deux déclarations ont été prononcées à Berne le 9 novembre 2018 par le divisionnaire Thomas Kaiser, chef de la BLA, à l'occasion du 3e échange d'informations avec les associations du personnel. Le divisionnaire Kaiser apprécie beaucoup le travail des partenaires sociaux, car ceux-ci lui permettent de détecter rapidement les éventuels problèmes. L'APC entretient des contacts directs avec les différents domaines hiérarchiques et régionaux de la BLA. Le partenariat avec cette unité organisationnelle s'est amélioré ces dernières années. D'importantes affaires telles que celle du Service du feu du Gothard (où la situation s'est également améliorée grâce à l'intervention de l'APC), celle de la migration du personnel (passée et à venir), celle de la fermeture de sites liée au concept de stationnement, avec ses conséquences pour le personnel (trajets plus longs pour se rendre au travail,

modification des perspectives de carrière, etc.), et celle de la réglementation uniforme du service de piquet ont constitué les principaux thèmes de discussion.

En ce qui concerne la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, l'APC a reçu l'assurance que le travail à domicile ainsi que le travail à temps partiel seraient davantage encouragés. Le prochain rapport aura lieu à l'automne 2019.

L'APC était représentée par sa présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi, et par le secrétaire d'association Jürg Grunder.

14 Catalogue de questions remis au Conseil fédéral

Office fédéral du logement (OFL)

L'APC a préparé une analyse complète et soumise au Secrétariat général du **Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche** un catalogue détaillé de questions basé sur les avis des personnes directement concernées. L'APC s'est toujours battue pour le site de Granges et pour l'indépendance de l'OFL, ainsi que pour la préservation de tous les emplois. C'est pourquoi nous sommes déçus de la décision qui a été prise.

La présidente de l'APC, Barbara Gysi a également travaillé en réseau avec d'autres organisations telles que l'Association suisse des locataires et l'Union des villes suisses. Elle a aussi pris contact avec certaines conseillères et conseillers fédéraux pour attirer leur attention sur ce problème.



Luc Python, secrétaire d'association

15 Un soutien intensif à tous les niveaux

Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)

Au 1er janvier 2019, les employés dits transférables du DFAE passeront tous à un régime fonctionnel avec un salaire selon la fonction occupée et la mission assignée. L'APC s'est préoccupée dès le départ des conséquences économiques et personnelles de cette réforme sur le personnel soumis à la discipline des transferts. Par rapport aux nombreuses modifications prévues, l'APC a demandé un avis de droit externe pour pouvoir soutenir au mieux ses membres en cas de litige juridique. Le comité directeur a également décidé de soutenir financièrement le recours d'une membre jusqu'ici rangée dans la classe de salaire 24 mais dont le poste est maintenant attribué à une classe de salaire inférieure, sortant ainsi du « plan pour cadre » de Publica. Pour sa part, la section DFAE de l'APC a fait connaître à plusieurs reprises aux auteurs du projet ses préoccupations par rapport

aux changements envisagés. Elle a organisé une discussion avec les responsables du projet lors de l'assemblée annuelle du 7 mars 2018, donnant ainsi la possibilité à ses membres d'exprimer leurs préoccupations et de poser leurs questions. Le secrétaire d'association a également eu fort à faire pour conseiller les nombreux membres touchés par une baisse de leur classe de salaire liées à une réévaluation (le plus souvent à la baisse) des fonctions. Il a dû faire face à beaucoup de déception et de frustration de la part du personnel concerné ainsi qu'une baisse de motivation.

16 L'APC défend les places de travail

Agroscope

La réaction de Barbara Gysi a été immédiate : « L'APC condamne toute mesure qui met en danger la mission de service public d'Agroscope ». Face à la volonté du conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann de centraliser la recherche en un seul lieu, elle a déposé une intervention parlementaire intitulée « le nouveau démantèlement d'Agroscope compromet l'offre et inquiète le personnel ». Elle a rencontré à trois reprises le conseiller fédéral Schneider-Ammann, pour lui demander de tenir compte des préoccupations des collaboratrices et des collaborateurs des Agrosopes. Parallèlement, l'APC a organisé une enquête auprès de ses 250 membres. Elle a recueilli leurs questions et interrogations et les a transmises à la direction d'Agroscope en leur

demandant d'y répondre. Une « plateforme » Agroscope, composée de membres provenant des différents sites, a été créée. Une rencontre entre partenaires sociaux a donné également l'occasion à son secrétaire d'association d'exprimer les revendications de l'APC auprès de la Cheffe d'Agroscope. L'insistance de l'APC, en collaboration avec d'autres organisations, a porté ses fruits. Au mois de décembre 2018, le Conseil fédéral a annoncé son renoncement à la centralisation totale d'Agroscope et le maintien de centres de recherche régionaux ainsi que des stations de recherche décentralisées.



17 Prise de position énergétique

Ecoles polytechniques fédérales

L'APC, par l'intermédiaire de sa commission du domaine des EPF, a vigoureusement réagi par rapport à la politique du personnel du Conseil des EPF. Elle s'est élevée contre l'esprit des modifications envisagées dans l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF qui est marqué par un manque de confiance entre employe-e-s et employeurs. Par ailleurs, les modifications envisagées avaient aussi pour but de faire des économies sur le dos

des employe-e-s, a estimé la commission. Face aux critiques, le Conseil des EPF a décidé le réexamen de son projet et le report de sa mise en application. La présidente de l'APC, Barbara Gysi s'est aussi beaucoup engagée au niveau parlementaire pour un accroissement du budget du domaine des EPF afin de permettre une augmentation salariale pour les collaboratrices et collaborateurs. Les négociations salariales ont finalement abouti à une augmentation de salaire de 0.9% pour l'année 2019, ce qui correspond à celle octroyée au personnel de l'administration fédérale.

18 Des rencontres constructives

Tribunal fédéral, Institut suisse de droit comparé Office fédéral de météorologie et MétéoSuisse

Les responsables du Tribunal fédéral et de l'institut de droit comparé à Lausanne ou de MétéoSuisse à Zurich entre autres ont reçu la visite du secrétaire d'association de l'APC durant cette année afin de faire un tour d'horizon de thèmes concernant la politique du personnel. Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès du personnel, le besoin accru des employe-e-s de concilier travail et famille, le télétravail et d'autres thèmes spécifiques à chaque institution ont permis des échanges constructifs et fructueux pour le personnel.

Secrétariat de l'APC

Arrivée et départ



Edith Wirth - départ à la retraite



Natascha Krebs - nouvelle

Au service de nos 10`000 membres

Chiffres clés



3 nouvelles sections: Andermatt, Wasserschloss et Süd-Ost

Les statuts ont été approuvés

par les assemblées générales respectives, puis adoptés par le comité directeur de l'APC, le 16 avril 2018. La section AP FT a été dissoute à la fin 2017 et les anciens groupes locaux « Andermatt », « Wasserschloss » et « Süd-Ost » sont devenus des sections à part entière.

L'APC comporte au total 26 sections.
Plus d'informations sous www.pvb.ch/sections



De 2 à 3 jours grâce à l'APC!

L'employé-e qui doit organiser l'assistance et les soins d'un proche a droit, depuis

l'année dernière, à 3 jours de congé extraordinaire au lieu de 2, grâce à l'intervention de l'APC. Nous avons demandé que la législation sur le personnel de la Confédération s'aligne en la matière sur les dispositions du code des obligations. Car sur ce point, elle était moins favorable, ce qui n'est certainement pas conforme au but d'une administration publique!



Actions pour la campagne LOVE Service Public 2.0

La Campagne « LOVE Service Public 2.0 » de l'APC défend l'idée d'un « service à tous les publics », offrant des conditions de travail équitables et des prestations de qualité pour l'ensemble de la population et pour les générations à venir.

Le service public fait l'objet de pressions croissantes du côté du Parlement. Comme elle l'avait fait en 2017, l'APC a présenté sa campagne au travers d'un « Tour de Suisse » dans plusieurs offices et entreprises de la Confédération, à l'aide notamment d'un stand d'information et d'une roue de la chance.

Photos p. 20



3 Nouveaux membres

Au total, 321 personnes ont rejoint l'APC en 2018.

Le nombre de membres est resté relativement stable par rapport aux années précédentes.



Inscriptions au cours de préparation à une nouvelle étape de vie

0 4 5

En 2018, l'APC a reçu 45 inscriptions pour ce cours.

Demandes de soutien

Le nombre de demandes de soutien de la part de nos membres a encore augmenté en 2018. Comme escompté, l'APC a conseillé et accompagné près de 10 % de membres confrontés à une menace de licenciement de plus que l'année précédente. Grâce à des mesures administratives et à une collaboration plus régulière avec des avocat-e-s-conseils, nous sommes toutefois parvenus à réduire considérablement la charge de travail découlant de ces augmentations

506 demandes de soutien au totale

Catégorie

12%	Évaluation de poste
5%	Entretien d'évaluation
21%	Menace de résiliation
26%	Problèmes avec chef/fe
2%	Mobbing ; harcèlement sexuel
8%	Mise à la retraite
3%	Certificat de travail
17%	Divers (transfert, promotion)

Avantages réservés aux membres de l'APC en 2018

Bank
Banque
Banca

CLER

Conditions préférentielles sur une large sélection de produits et de prestations proposés par la Banque Cler.

reka:

Obtention de chèques Reka avec un rabais de 10 % (max. 500 CHF par an et par membre).

kpt:

jusqu'à 25% de rabais sur les assurances complémentaires de la KPT.

ZURICH

Conditions spéciales, rabais jusqu'à 10%, sur toutes les solutions d'assurance de Zurich.

Rabais flotte

Remise attrayante à l'achat d'un véhicule neuf des marques Mazda, Hyundai ou Mercedes.

 **protection juridique**
tout simplement différente.

La protection juridique MULTI-APC est une assurance offrant une couverture étendue pour le domaine privé.
Prime annuelle: 123,60 CHF

Conseil fiscal

Service de conseil fiscal avec un rabais de 40 CHF.

Avantages proposés en 2018

Les membres de l'APC bénéficient d'offres et de rabais très avantageux auprès d'un grand nombre de partenaires. Voici les services les plus utilisés au cours de l'année 2018.

Plus d'informations sous
www.pvb.ch/avantages

Bons de formation

Nous encourageons la formation et le perfectionnement professionnels et personnels dans des domaines spécifiques et généraux. L'APC participe aux coûts des formations continues suivies dans le cadre privé avec une contribution allant de 20 à 100 CHF.

Des retraité-e-s qui bougent à l'APC !

A l'APC, nous avons la chance de pouvoir compter avec la fidélité et la solidarité de nombreuses et nombreux retraité-e-s. Dès leur départ à la retraite, nos seniors bénéficient de cotisations réduites de moitié, mais continuent de pouvoir profiter de nombreux avantages offerts par l'APC. Certains restent organisés dans leurs sections respectives, d'autres rejoignent la section « retraité-e-s », à Berne. Les programmes d'activités et événements (assemblées générales) offerts par les sections sont bien fréquentés par les retraités, certains leur sont exclusivement réservés.

Une proposition en faveur de l'augmentation des rentes

L'APC s'engage aussi politiquement pour ses retraité-e-s. Lors de l'assemblée des délégué-e-s 2018, la section Rhône de l'APC a déposé une proposition en faveur d'une augmentation des rentes versées actuellement par la caisse de pension de la Confédération Publica, avec l'argumentation suivante : les rentes n'ont plus été relevées depuis 14 ans, tant par rapport à la hausse des coûts de la vie que par rapport à la croissance du PIB. En 2017, la Confédération a réalisé un excédent de 9 milliards de francs. « Nous trouvons extrêmement choquant qu'elle enchaîne des mesures d'économie indues qui appauvrissent les rentières et les rentiers et qui touchent tout particulièrement les rentes les plus basses », ajoutait la section Rhône.

L'assemblée des délégué-e-s a rejeté cette proposition. L'APC tient toutefois à assurer ses retraité-e-s qu'elle a tenté d'obtenir toutes ces dernières années au moins la compensation du renchérissement sur les rentes, mais que le contexte politique avec une majorité à droite du Conseil fédéral et du Parlement n'a laissé aucune chance à ce postulat pourtant justifié.



Agenda 2019

Avant de partir à la retraite, fréquentez le cours P !
3 et 4 octobre, inscriptions sur www.pvb.ch

Congrès des retraité-e-s de l'APC
25 novembre, à Berne

Reflets 2018

quelques activités de sections
(non exhaustif)

Section Swisscom

Excursion d'été — Fondue — Tournoi de yass / Raclette — Bowling — Billard — Lotto — Dégustation de saucisses au marc

Section retraité-e-s

Musée olympique de Lausanne – Station ornithologique de Sempach – Place d'armes de Thoune – Randonnée Aeschiried – Pochtental – Zytglogge et promenade dans la vieille ville — Réunion de fin d'année – Dégustation de saucisses au marc

Section DDPS - seniors

Réunion des habitué-e-s (1x par mois), programme spécial d'été — Dégustation de saucisses au marc – Championnat de yass

Section AVANTI

visite de la caserne des pompiers de la ville de Berne

Aujourd'hui, notre objectif est d'empêcher que les rentières et rentiers actuels soient mis à contribution pour des mesures d'assainissement dans les 1^e et 2^e piliers. Il s'agit là d'une ligne rouge à ne pas franchir; les rentes promises doivent demeurer dues. C'est pourquoi l'APC s'oppose avec véhémence aux interventions politiques qui visent une flexibilisation du 2^e pilier (p. ex. 18.521 Iv.Pa. Weibel, parti vert/libéral, et Josef Bachmann, « Pour une flexibilisation des rentes LPP »), notamment grâce aux interventions au parlement de sa présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi.

Revendications de l'APC

Le comité directeur de l'APC est cependant prêt à soutenir les revendications suivantes face à PUBLICA, à l'Union syndicale suisse ou au Parlement:

Revendications concernant le 1^{er} pilier:

- Augmentation des contributions salariales à l'AVS.
- Augmentation de la part de la Confédération (au moins comparable à la RFFA).
- Augmentation de la rente minimale AVS.
- Augmentation des bonifications pour tâches d'assistance.

Revendications concernant le 2^e pilier:

- Les retraité-e-s ne doivent ni ne devront participer aux mesures d'assainissement.
- Les paramètres techniques des retraité-e-s sont intouchables.
- Meilleure couverture sociale pour les chômeuses et les chômeurs âgés: maintien dans la caisse de pensions en cas de perte d'emploi à partir de 58 ans.
- Meilleure couverture sociale pour les femmes dans le 2^e pilier: fin de la discrimination à l'encontre des employé-e-s à temps partiel (suppression de la déduction de coordination) et introduction de bonifications pour tâches d'assistance dans le 2^e pilier.
- Les coûts administratifs de la caisse de pensions doivent pouvoir être limités à 150 francs au maximum.
- La présence des représentante-s des employé-e-s doit être renforcée dans les instituts de prévoyance par la mise en place de formations, d'une meilleure protection contre le licenciement et de campagnes d'information.
- La flexibilité des rentes dans le 2^e pilier doit être fermement combattue.

4 questions à Fred Scholl

nouveau président de la section
« Retraité-e-s » de l'APC



Qu'est-ce qui t'a motivé à reprendre cette fonction ?

Le désir d'œuvrer pour la solidarité entre les personnes actives et retraitées.

Une activité de la section à recommander en particulier aux membres ?

Notre réunion de fin d'année, le 6 décembre. Un notaire expérimenté nous transmettra directement toutes les informations utiles sur les mandats pour cause d'inaptitude, les directives anticipées du patient et les affaires successorales.

Les autres retraité-e-s peuvent-ils participer à votre programme d'activité ?

Si des places sont disponibles pour nos excursions, les retraité-e-s d'autres sections peuvent bien entendu y participer.

En tant que retraité, un message à adresser aux seniors de l'APC ?

Restez impérativement membre de l'APC, et manifestez ainsi, vous aussi, votre solidarité avec les actifs!



Assemblée des délégué-e-s | 06 novembre





Négociations salariales | février / novembre



Les discussions salariales menées par les associations du personnel de la Confédération avec le conseiller fédéral Ueli Maurer en novembre 2018 n'ont pas pu aboutir. Les représentants du personnel ont refusé l'offre du ministre des finances, jugée clairement insuffisante. Les partenaires ont convenu de se réunir à nouveau pour tenter de trouver un accord.

Lors de ce nouveau rendez-vous, ils se sont accordés sur une pleine compensation du renchérissement. Les collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale verront leurs salaires augmenter de 0,2 % au 1er juillet 2019. Dans l'ensemble, les salaires augmenteront en général de 0,9 %.

Il en va de même pour le personnel du domaine des EPF.





Campagne LOVE Service Public 2.0 | 2018





Manifestation pour l'égalité salariale | 22 septembre





« Je me sens aussi beaucoup plus libre et équilibré qu'avant »

A vos côtés !

Être membre de l'APC ca vaut la peine!

Nous évoquons avec l'un des membres de l'APC, appelons-le Hans Müller, les raisons pour lesquelles il vaut la peine de s'engager pour se défendre soi-même ou pour préserver sa situation. Nous rappellerons aussi au passage quelles sont les formes de soutien que l'APC peut offrir dans les moments difficiles.*

M. Müller est employé auprès de la Confédération depuis une dizaine d'années lorsque les ressources humaines lui annoncent que le domaine dans lequel il travaillera subira une réorganisation. M. Müller, l'informe-t-on, va perdre son emploi, mais l'employeur continuera de l'accompagner dans les mois à venir. En effet, lui et les autres collègues concernés seront suivis par une entreprise de placement. On lui a en outre laissé entendre qu'il était maintenant important de signer l'accord de réorganisation. M. Müller a alors eu recours à l'aide de l'APC. Depuis, il a retrouvé un emploi dans l'administration fédérale, mais dans un autre département.

Monsieur Müller, nous vous remercions de nous accorder cet entretien. Comment allez-vous aujourd'hui ?

Je vais très bien, autant sur le plan professionnel que privé. J'ai un travail passionnant et stimulant, je suis bien intégré parmi mes collègues et évolue dans un environnement fantastique. Je me sens aussi beaucoup plus libre et équilibré qu'avant. J'ai changé de régime alimentaire et adopté une nouvelle routine quotidienne. Aujourd'hui, je fais une heure de sport tous les matins à 6 heures. Cela m'apporte beaucoup d'énergie et de tranquillité tout au long de la journée, et mon rendement s'en trouve augmenté. Je ne voudrais plus retourner à mon ancien poste. Récemment encore, j'ai rencontré un

de mes ex-collègues, qui m'a dit: «Toi, tu as réussi à t'échapper, moi je dois rester...». Cela m'a fait plaisir.

Quelle a été votre première réaction à l'annonce de la réorganisation ?

Déjà, ce fut un choc, car je ne m'y attendais pas du tout et n'étais donc pas préparé. En tant que père de trois enfants, j'ai dû faire face à des peurs existentielles. On entend beaucoup dire qu'il est difficile de trouver un nouvel emploi à l'âge de 50 ans. J'en ai été très affecté sur le plan émotionnel, et ai éprouvé une grande déception. Il m'a fallu environ trois semaines pour l'accepter et reprendre le dessus. J'ai réalisé que je devais prendre mon avenir en main et sortir de mon état léthargique. Il était également clair que je devais me préparer à réintégrer le marché du travail. Avec l'aide d'une conseillère en diététique et en sport, j'ai réussi à changer complètement mon alimentation et à éliminer un surpoids de 20 kg en l'espace de 3 mois et demi. L'accompagnement dont j'ai par ailleurs pu bénéficier sur le plan professionnel m'a également été utile.

Quelles étaient vos attentes par rapport à l'APC et quel type de soutien avez-vous reçu ?

Au début, ce sont les discussions fécondes que j'ai eues avec la représentante de l'APC qui m'ont aidé à accepter la situation, à aller de l'avant et à me motiver. Je me suis rendu compte que je devais de nouveau enclencher la vitesse supérieure. Une démarche un peu difficile sur le moment, mais qui s'est avérée très utile après coup. Par la suite, la représentante de l'APC est restée en tout temps disponible pour des questions ou des conseils.

Cette personne a également pu me conseiller avec compétence sur mes droits dans le plan social et elle m'a représenté de manière professionnelle pour défendre ces droits auprès de l'employeur. Ce fut notamment le cas pour les coûts de ma formation externe, d'un montant de 12 000 francs, qui ont finalement été entièrement pris en charge par celui-ci. C'est encore l'APC qui a permis de faire

pencher la balance en ma faveur dans un litige concernant le moment de l'entrée en vigueur de la garantie salariale.

Pourquoi l'engagement de l'APC était-il important pour vous ?

Contrairement à celles d'un avocat privé, les interventions de l'APC sont bien acceptées par les responsables du personnel de la Confédération. L'objectif ne doit pas être de chercher la confrontation, mais bien de trouver une solution efficace, qui aille dans l'intérêt de l'employé-e. La représentante de l'association a fait du bon travail, elle a obtenu des résultats importants et les dispositions ont toujours été interprétées en ma faveur

Quel enseignement tirez-vous du processus de perte et de recherche d'emploi ?

Je dois garder la forme, physiquement comme en ce qui concerne mes capacités à accéder au marché du travail. Je veille à poursuivre ma formation et ai prévu de suivre cinq jours de cours par an. J'exigerai aussi régulièrement un certificat de travail provisoire. Enfin, j'ai l'intention de postuler une fois par an pour un emploi. Pas parce que j'aimerais changer de poste, mais parce que je ne veux pas tomber dans la léthargie et souhaite tenir mon dossier de candidature à jour. Il est plus facile de devoir chercher un emploi lorsque l'on se trouve dans une position sûre que lorsque l'on vit une situation d'urgence.



Rahel Imobersteg, secrétaire générale suppléante

*Nom d'emprunt

Devenir membre
et profiter de nombreux avantages

www.pvb.ch



Plus forts ensemble

Impressum

Rédaction :
Association du personnel de la Confédération
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Design : Natascha Krebs

Impression:
Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern

Le personnel de la Confédération et ses entreprises.

Vous pouvez nous joindre du
lundi au vendredi de 08h00 à 12h00
et de 13h30 à 16h00.

Personalverband des Bundes
Association du personnel de la Confédération
Associazione del personale della Confederazione