

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch



Sparmassnahmen oder Abbau?

Mesures d'économie ou démantèlement ?

Misure di risparmio o tagli?



**Meglio alleggerire
un po'?**
La nostra consulenza
è senza fronzoli.

kpt.ch/appuntamento

kpt: la cassa malati
con una marcia in più



ENSOCOACH
BEWEGT MENSCHEN

www.ensocoach.ch

Neustart mit Weitblick

**NEWPLACEMENT-COACHING,
DAS BEWEGT**

Ich begleite und bewege Menschen, Teams und Organisationen während der beruflichen Neuorientierung. Lassen Sie uns Ihre Zukunft planen und entwickeln.

KOMPETENT - EMPATHISCH - VERLÄSSLICH

Inhalt

Editorial: «Ein grosser Teil des Parlaments scheint keine Ahnung zu haben, was tagtäglich in den vielen Bereichen der Bundesverwaltung geleistet wird» | Seite 4

#Die Chronik: Entlastungspaket 27: Belastung für die Zukunft | Seite 4

Statutenrevision PVB: Für eine zukunftsfähige Verbandsstruktur | Seite 5

Ein neues Team für das Aufbauprojekt | Seite 5

Bienvenue Marlene! | Seite 5

May the force be with you, Natascha | Seite 5

Die Delegiertenversammlung der Publica bestellt seine Gremien | Seite 6

Dossier: Sparmassnahmen oder Abbau? Das Entlastungspaket 27 aus Sicht der Personalvertretungen | Seite 7

Sommaire

Éditorial: « Une grande partie du Parlement semble ignorer ce qui se fait quotidiennement dans les nombreux domaines de l'administration fédérale » | Page 16

#La chronique: Programme d'allègement budgétaire 2027 : un poids pour l'avenir | Page 16

Révision des statuts de l'APC: vers une structure associative parée pour l'avenir | Page 17

Une nouvelle équipe pour le projet de développement | Page 17

Bienvenue Marlene ! | Page 17

May the force be with you, Natascha | Page 17

L'Assemblée des délégué-e-s de Publica nomme ses organes | Page 18

Dossier: Mesures d'économie ou démantèlement ? Le programme d'allègement budgétaire 2027 du point de vue des représentations du personnel | Page 19

Sommario

Editoriale: «Un gran parte del Parlamento, sembra non rendersi conto del lavoro svolto ogni giorno in moltissimi ambiti dell'Amministrazione federale» | Pagina 26

#LaCronaca: Pacchetto di sgravio 2027: un peso per il futuro | Pagina 26

Dossier: Misure di risparmio o tagli? Il pacchetto di sgravio 2027 dal punto di vista delle rappresentanze del personale | Pagina 27

Statutenrevision PVB: Für eine zukunftsfähige Verbandsstruktur

Ein Kernanliegen der Revision ist die Trennung von strategischer Führung und operativer Umsetzung. Der neu vorgesehene PVB-Vorstand soll künftig die strategische Ausrichtung des Verbands verantworten sowie die Sektionen und Kommissionen besser ins unterjährige Verbandsgeschehen einbinden...

Seite 5

Une nouvelle membre à la Commission de l'égalité de l'APC

« J'aimerais également participer à faire de l'équité et de l'égalité au travail une réalité ». Rencontre avec Sandra Jeanne-
ret, nouvelle membre de la Commission de l'égalité de l'APC ... **Page 34**



© Sandra Jeanne-
ret



© Adobe Stock

Misure di risparmio o tagli? Il pacchetto di sgravio 2027 dal punto di vista delle rappresentanze del personale

La consultazione sul Pacchetto di sgravio 2027 è in pieno svolgimento, ma parlare di sgravio è decisamente fuori luogo: dal punto di vista della politica finanziaria, questo pacchetto è inutile ed economicamente sbagliato. Costituisce inoltre un atto di presunzione nei confronti della popolazione e del personale federale. Dobbiamo dimostrare l'inconsistenza delle affermazioni del Consiglio federale e fare un'opposizione forte... **Pagina 27**

Anmerkung der Redaktion

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses waren die konkreten Massnahmen des Bundesrates im Anschluss an das Vernehmlassungsverfahren noch nicht bekannt gegeben worden. Die Mitteilung

des Bundesrates ist für Ende Juni geplant. Weitere Informationen und die Reaktion des PVB finden Sie unter www.pvb.ch/stopp-zum-abbau



Note de la rédaction

Au moment du délai rédactionnel, les mesures concrètes du Conseil fédéral à la suite de la procédure de consultation n'avaient pas encore été communiquées. La communication du Conseil

fédéral est prévue fin juin. Vous trouverez plus d'informations et la réaction de l'APC sous www.pvb.ch/fr/stop-de-mantelement



Nota editoriale

Al momento della scadenza editoriale, le misure concrete del Consiglio federale a seguito della procedura di consultazione non sono ancora state comunicate. La comunicazione del Consiglio

federale è attesa per la fine di giugno. Ulteriori informazioni e la reazione dell'APC sono disponibili al seguente indirizzo www.pvb.ch/fr/stop-demantelement



«Ein grosser Teil des Parlaments scheint keine Ahnung zu haben, was tagtäglich in den vielen Bereichen der Bundesverwaltung geleistet wird.»

Seit Jahren werden die Bundesverwaltung, die bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich auf Effizienz getrimmt. Immer mehr Aufgaben kommen dazu, Stellen werden abgebaut oder sind zumindest schon länger mehrheitlich plafoniert. Die Lohnvergleichsstudie der PwC zeigt klar auf, dass die Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung vergleichbar sind, wenn man die verschiedenen Faktoren berücksichtigt und Gleiches mit Gleichem vergleicht.

Doch wird die bürgerliche Politik – und leider auch fast flächendeckend die Medien – nicht müde, «die hohen Löhne der Beamten» zu kritisieren und Abbau zu fordern. Jüngst wurde die Motion 24.3780 im Nationalrat mit 123:62 bei 2 Enthaltungen angenommen. Die 62 Nein-Stimmen kommen mit einer Ausnahme (Mitte-Gewerkschafter Giorgio Fonio) alle von SP und Grünen. Selbstverständlich wurde wieder mit dem zu hohen Durchschnittslohn argumentiert. Der Motionär Jürg Grossen hat in seinem Votum an die Solidarität des Bundespersonals appelliert. Er verwies auf die angespannte finanzielle Situation des Bundes und meinte, dass nun doch auch das Personal seinen Sparbeitrag leisten und das doch bitte sehr auch einsehen müsste. Wie ignorant eine solche Aussage doch ist! Wer die Situation des Personals aufmerksam verfolgen würde – Jürg Grossen ist immerhin, wie ich selbst, seit 2011 im Nationalrat – würde die Anstrengungen in vielen Ämtern zur Steigerung der Effizienz durchaus wahrnehmen. Wer sich bewusst wäre, wie viele Gesetze zusätzlich umzusetzen sind, wie viele Krisen (Covid, Kriege, Zollstreit) die Verwaltung nebst dem Alltagsgeschäft belasten, wie stark Dienstleistungen infolge des Bevölkerungswachstums ansteigen, würde sich solche unqualifizierten Urteile wohl kaum erlauben. Da muss ich einfach festhalten: Der Motionär und ein grosser Teil des Parlaments scheinen keine Ahnung zu haben, was tagtäglich in den vielen Bereichen geleistet wird.

Derzeit finden äusserst harte und mühselige Verhandlungen mit dem EPA und dem Generalsekretariat EFD zum Entlastungspaket 27 statt. Wichtige Errungenschaften wie etwa die 7. Ferienwoche ab 60 sind gefährdet. Auch bei der Pensionskasse soll es Abstriche geben, womöglich gar für alle. Es ist zu befürchten, dass das Parlament sogar noch stärker als der Bundesrat bei den Stellen und Anstellungsbestimmungen schrauben wird – zum Schaden der Menschen, die dahinterstecken. Auch die Entscheide zum neuen Lohnsystem sind für den PVB nicht akzeptabel. Die einzig positiven Punkte – nämlich dass die Einstiegsgehälter etwas angehoben werden und es keine Lohnkürzungen geben wird (Besitzstand) – werden durch die Tatsache überlagert, dass die Lohnentwicklung abflacht und das Lohnmaximum kaum mehr erreicht werden kann. Besonders stossend finden wir die Tatsache, dass bei den Kadergehältern die Lohnentwicklung nicht gleich stark angegriffen wird. Das bedeutet ein Auseinanderdriften der Lohnschere beim Bund und dass die tieferen Löhne die Lohnentwicklung der Kadergehälter mitfinanzieren. Das ist nicht akzeptabel.

Um das Möglichste aus den harten und mühseligen Verhandlungen herauszuholen, brauchen wir verbundene Kräfte. Wir brauchen euch – euch als Mitglieder. Wir brauchen euch bei allfälligen Aktionen, um zu mobilisieren, Druck aufzubauen und mehr herauszuholen. Wir zählen auf euch! **Stärker zusammen!**

Barbara Gysi



#DieChronik

Entlastungspaket 27: Belastung für die Zukunft

Wir leben in allgemein schwierigen Zeiten und das Bundespersonal steht aktuell im Kontext mit dem Sparpaket noch zusätzlich unter Druck. Daher widmen wir dieses Magazin dem bundesrätlichen Sparpaket, welches offiziell den verführerischen Titel «Entlastungspaket 27» trägt. SGB-Zentralsekretär und Ökonom Reto Wyss fasst die Lage mit dem Titel seines Artikels auf Seite 8 bis 10: «Sparpaket Bund: Sehr schlechte Idee zur Unzeit» treffend zusammen.

Viele Expert:innen, auch «unideologische», halten das Sparpaket nicht nur für eine schlechte Idee zur Unzeit, sondern kritisieren insbesondere die Art und Weise sowie die Stossrichtung des Sparpakets. Mit seiner einseitigen Perspektive auf die Ausgaben und dem Fehlen zukunftsgerichteter, konstruktiver Ansätze wirkt dieses Sparpaket insgesamt rückwärtsgewandt.

Die Bundesverwaltung wird dabei stark gefordert. Denn in Zeiten, in denen die Verwaltung in ihre digitale Zukunft investieren sollte, haben der Bundesrat und das Parlament nichts Besseres zu tun, als die Verwaltung in ihrer Innovationskraft einzuschränken. Seit Jahren werden alljährlich Querschnittskürzungen verordnet, sodass viele Ämter der Bundesverwaltung schon am Anschlag sind und nur eingeschränkt in Zukunftsprojekte wie beispielsweise in die Entwick-



lung der digitalen Zukunft investieren können. Das ist in zweierlei Hinsicht absurd: Die Bundesverwaltung kann sich damit nur beschränkt für die Herausforderungen der Zukunft, insbesondere der Digitalisierung, rüsten, und die mit der Digitalisierung verbundenen Synergieeffekte oder Effizienzsteigerungen können nicht genutzt werden. Dies, obwohl die Bundesverwaltung vor einer der grössten Pensionierungswellen seit ihrem Bestehen steht und sich fit für die Zukunft machen sollte.

Mit dieser Pensionierungswelle und den Kürzungen im Personalbereich riskiert der Bundesrat nicht nur, dass die Bundesverwaltung nicht mehr fit genug sein wird, um Zukunftsprojekte stemmen zu können, sondern auch, dass sie nicht mehr genügend attraktiv ist, um neue Fachkräfte zu rekrutieren.

Im Gegenteil: Dieselben Kräfte des Parlaments, die unablässig die Bundesverwaltung und ihr zu «teures Personal» als ineffizient und zu aufgebläht beschreiben, streichen die notwendigen Mittel, damit die Verwaltung die notwendigen Investitionen in die digitale Zukunft tätigen kann und damit in vielerlei Hinsicht von möglichen positiven Effekten der Digitalisierung profitieren könnte. Schade eigentlich – oder anders gesagt: «Eine sehr schlechte Idee zur Unzeit.»

Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB

Statutenrevision PVB: Für eine zukunftsfähige Verbandsstruktur

Die laufende Statutenrevision hat zum Ziel, die bisherigen Verbandsstatuten zu aktualisieren und an die heutigen Herausforderungen sowie an die Bedürfnisse der Mitglieder und des PVB anzupassen. Die bestehenden Regelungen entsprechen in mehreren Punkten nicht mehr den aktuellen Anforderungen. Eine Modernisierung ist notwendig, um den Verband organisatorisch zukunftsfähig aufzustellen.

Die Arbeitsgruppe Gremien und Strukturen der Geschäftsleitung PVB hat sich im Rahmen eines strukturierten Prozesses intensiv mit der Überarbeitung der Statuten befasst. Im Zentrum standen insbesondere die Rollen und die Zusammensetzung der Verbandsorgane. In mehreren Sitzungen, auch unter Einbezug von deutsch- und französischsprachigen Begleitgruppen, wurden zentrale Fragestellungen diskutiert und erste Entwürfe erarbeitet.

Ein wichtiger Meilenstein war der Online-Austausch zur Vernehmlassung Ende April, bei dem interessierte Mitglieder in beiden Landessprachen Klärungsfragen stellen, aber auch Rückmeldungen zum Entwurf einbringen konnten. Diese werden bis Ende Mai ausgewertet und die Geschäftsleitung wird diese diskutieren und allenfalls noch Änderungen in die finale Version der revidierten Statuten einfließen lassen.

Ein Kernanliegen der Revision ist die Trennung von strategischer Führung und operativer Umsetzung. Der neu vorgesehene PVB-Vorstand soll künftig die strategische Ausrichtung des Verbands verantworten sowie die Sektionen und Kommissionen besser ins unterjährige Verbandsgeschehen einbinden, während die Geschäftsleitung für die operative Umsetzung zuständig ist. Die Delegiertenversammlung bleibt oberstes Organ des Verbandes und entscheidet weiterhin über die zentralen Geschäfte wie den Tätigkeitsbericht, politische Ausrichtung sowie die Wahl der Geschäftsleitung, des PVB-Präsidiums, der/des Verbandskassier:in, der Geschäftsprüfungskommission und des PVB-Vorstands. Diese neue Struktur schafft Klarheit, erhöht die Effizienz und stärkt die Handlungsfähigkeit des Verbands.

Die finale Entscheidung über die Statutenrevision fällt die ausserordentliche Delegiertenversammlung vom 3. September 2025.

Noemi Zbinden

Ein neues Team für das Aufbauprojekt Bienvenue Marlene !

Für das Aufbauprojekt konnte der PVB zwei kompetente neue Mitarbeiterinnen rekrutieren. Virginie Jaquet hat ihre Arbeit bereits am 1. März 2025 aufgenommen. Sie bringt ausgewiesene Erfahrungen aus dem Kommunikationsbereich von Gewerkschaften, Personalverbänden und weiteren NGOs mit. Im Rahmen des Aufbauprojekts wird sie für die französischsprachige Schweiz sowie für die Kommunikation zuständig sein.

Anfang Mai hat Regula Brügger Häring ihre Arbeit aufgenommen. In den letzten

Jahren war sie nicht nur beim Bundesamt für Sozialversicherungen tätig, sondern engagierte sich auch in vielfältiger Weise im Bereich der ehrenamtlichen Verbands- und Parteiarbeit. Sie wird im Aufbauprojekt die Verantwortung für die Deutschschweiz übernehmen.

Der PVB heisst Virginie und Regula herzlich willkommen – wir freuen uns auf die Zusammenarbeit!

Elias Toledo

Wir heissen unsere neue Projektassistentin Marlene Mettler herzlich willkommen! Seit dem 1. Mai verstärkt sie unser Team mit einem Pensum von 40 % und wird insbesondere das Projekt Zukunft PVB eng begleiten. Sie studiert nebenberuflich Psychologie und bringt bereits wertvolle Erfahrung aus früheren Projektarbeiten mit. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit.

Noemi Zbinden



© Joël Schneeberger, PVB

May the force be with you, Natascha

Es ist schön zu sehen, wie sich ein junger Mensch von seiner Ausbildung zur Mediamatikerin im Wallis zu einer selbstbewussten Mitarbeiterin beim PVB entwickelt hat.

Filme und Serien sind ihre grosse Leidenschaft. «Babylon Berlin» sind ihr genauso ein Begriff wie der Name Wes Anderson oder Filme wie «Tenet».

In hektischen Zeiten war sie der Stein in der Brandung. Sie war die kompetente Auskunftsperson für Mitglieder, die einen Flottenrabatt wünschten, Fragen zum Rekageld hatten oder überzeugte Austrittswillige Mitglieder, beim PVB zu bleiben.

Nach fast sieben Jahren beim PVB hat sich Natascha entschieden, die Segel zu hissen, um sich neue berufliche Horizonte zu erschliessen. Möge sie

Erfolg und Freude in allem finden, was sie tut.

Natascha, «May the force be with you»

Markus Brügger



© Markus Brügger, PVB



© Joël Schneeberger, PVB

Die Delegiertenversammlung der Publica bestellt seine Gremien

Im Spätherbst 2024 wurden die Wahlen für die Neubesetzung der Delegiertenversammlung Pensionskasse Publica durchgeführt.

Daraufhin fand am 26. März 2025 die erste Delegiertenversammlung (DV) der neuen Legislatur statt. Im Mittelpunkt dieser DV stand die Wahl des DV-Präsidiums. Dabei wurde Marcel Wüthrich als Präsident der DV bestätigt. Durch den Rücktritt von Jacqueline Morard als Vizepräsidentin (PVB-Mitglied und Präsidentin der PVB-Sektion Lausanne/EPFL) musste das Vizepräsidium neu besetzt werden. Für diese Wahl standen Jérôme Tinguely von swisspersona und Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB zur Verfügung. Gewählt wurde Jérôme Hayoz. Wir danken an dieser Stelle Jacqueline Morard vielmals für ihr langjähriges Engagement im Präsidium der DV Publica.

Durch die beiden Rücktritte aus der Kassenkommission (KAKO) aus dem Wahlkreis 1, Cipriano Alvarez (VPOD) und Petra Maurer (transfair), sowie von Natascha Wey (VPOD) aus dem Wahlkreis 2, wurden nebst den Erneuerungswahlen auch Neuwahlen notwendig. Da für die beiden freien Sitze im Wahlkreis 1 vier Kandidat:innen ihr Interesse bekundeten, organisierte die Interessengemeinschaft Bundespersonal (IGB), welche aus den Verbänden PVB, VPOD, transfair, Garanto und PV Fedpol besteht, eine Anhörung

am 8. April. Anlässlich dieser Anhörung entschied die IGB, die Kandidatur von Christoph Freymond (VPOD), bisheriges Mitglied des Paritätischen Organs des Vorsorgewerkes Bund (POB), und Laura Zilio aus dem Verband transfair zu unterstützen. Für die Ergänzungswahl im Wahlkreis 2 stellte sich Mattia Mandaglio (VPOD) auf und wurde von der IGB unterstützt. Alle Bisherigen wurden ebenfalls von der IGB unterstützt.

An der DV vom 7. Mai wurden anschliessend alle bisherigen und die von der IGB-portierten neuen Kandidat:innen bravurös gewählt.

Es sind dies für den Wahlkreis 1: Nicolas Schmidt, bisher und Vizepräsident (PVB), Tania Cucè, bisher (PVB), Adrian Egger, bisher (PVB), Nicolas Lager, bisher (transfair), Laura Zilio, neu (transfair), Christoph Freymond, neu (VPOD)

Wahlkreis 2: Mattia Mandaglio, neu (VPOD)

Wahlkreis 3: Eliane Albisser (VPOD)

Wir gratulieren allen Bisherigen und Neugewählten herzlich zu Ihrer (Wieder-)Wahl und wünschen viel Durchhaltevermögen, Kraft und Freude in ihrem Amt. An der lebendigen DV vom 7. Mai wurden weiter drei Anträge im Bereich der Dekarbonisierung der

Anlagestrategie und der Transparenz an die KAKO überwiesen sowie ein Film zum Publica-Jubiläum gezeigt. Der anschliessende Apéro diente dem Austausch und dem Netzwerken unter den Delegierten.



© Publica



**Weniger wär
dir lieber?**
Wir beraten ohne
Schnickschnack.

kpt.ch/termin

kpt: die krankenkasse
mit dem plus

Abbaumassnahmen in der Bundesverwaltung müssen gestoppt werden

BAG muss elf Millionen Franken sparen und 20 Stellen streichen

Das Bundesamt kürzt bei der Kinderarzneimittel-Datenbank, bei der Prävention und beim Strahlenschutz.

Ein **Entlastungspaket** 2026 – 2028 mit bitterem Nachgeschmack

8. April 2025

Sparpaket des Bundes: Unappetitlicher Hauptgang eines ungeniessbaren Menüs

Verzichtsplanning

Bundesamt für Statistik muss sparen

Das Bundesamt für Statistik muss aufgrund seiner angespannten Budgetsituation seine Leistungen einschränken. Um seinen Auftrag weiterhin erfüllen zu können, habe man ein Sparprogramm erarbeitet, teilte das Bundesamt mit.

Entlassungen: Der Sparkurs fordert erste Opfer

Sparmassnahmen oder Abbau? Das Entlastungspaket 27 aus Sicht der Personalvertretungen

Wie Reto Wyss, Zentralsekretär des SGB, im ersten Artikel dieses Dossiers erklärt: «Das vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickte Massnahmenpaket ist also leider kein «ausgewogenes Entlastungspaket», sondern ein rigides, mitunter ideologisch motiviertes Sparpaket zulasten der Bevölkerung und des Bundespersonals».

Dieses Dossier bietet eine Analyse dieses absehbaren Desasters sowie einen Austausch über die Sozialpartnerschaft im Kontext des Entlastungspakets mit Barbara Gysi und Jérôme Hayoz. Da das Personal nicht auf eine einfache Bilanzposition reduziert werden kann – wie dies einige parlamentarische Gruppen suggerieren –, kommen zwei Vertreter:innen von Personalkommissionen zu Wort, die aus Ämtern stammen, die bereits hart von den Sparmassnahmen betroffen sind.

Sparpaket Bund: Sehr schlechte Idee zur Unzeit

Aktuell läuft die Vernehmlassung zum «Entlastungspaket 27». Von Entlastungen kann jedoch keine Rede sein: Finanzpolitisch ist dieses Paket unnötig, volkswirtschaftlich ist es falsch und für die Bevölkerung und das Bundespersonal ist es eine Zumutung. Nun braucht es entsprechende Überzeugungsarbeit und hörbaren Widerstand.

Aufgebläht und ausufernd? Mitnichten

Der Bund beschäftigt viele hochkompetente Expert:innen – und viele von ihnen sind Mitglied des PVB. In den zahlreichen Bundesämtern und bundesnahen Betrieben leisten sie täglich in den unterschiedlichsten Bereichen Arbeit von höchster Qualität. Dennoch hat der Bundesrat vor etwas mehr als einem Jahr bekanntlich zusätzliche externe Expert:innen damit beauftragt, den Staatshaushalt nach Aufgaben und Subventionen zu durchleuchten, die gestrichen werden könnten. Aus welchen Gründen oder nach welchen Kriterien auch immer. Nach Vorliegen des bestellten Berichts ging es schnell und der Bundesrat hat fast sämtliche der darin vorgeschlagenen Massnahmen im Rahmen des «Entlastungspakets 27» in die Vernehmlassung geschickt. Geplant sind insgesamt Kürzungen von jährlich 3.6 Milliarden Franken, verteilt auf 59 Massnahmen, wovon deren 36 eine Gesetzesänderung bedingen. Das Bundespersonal wäre als Leistungserbringer sämtlicher Bundesaufgaben von fast all diesen Massnahmen direkt betroffen, am allermeisten jedoch von den spezifisch im «Eigenbereich» geplanten Pauschalkürzungen im Umfang von 300 Millionen Franken. Von diesen 300 Millionen sollen wiederum 100 Millionen durch Anpassungen bei den Lohn- und Arbeitsbedingungen erzielt werden. Dies, obwohl erstens die vom Bund in Auftrag gegebene Studie über die Anstellungsbedingungen des Bundespersonals feststellt, dass sich die Gesamtvergütung für die überwiegende Mehrheit der Funktionen in der Bundesverwaltung auf einem ähnlichen Niveau befindet wie jene der Vergleichsgruppe. Und obwohl der Bundesrat zweitens festhält, dass konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen im heutigen kompetitiven Umfeld umso wichtiger sind, um «die für die Auftrags- und Aufgabenerfüllung erforderlichen Mitarbeitenden rekrutieren und halten zu können».

Nun, wieso soll denn gemäss Befürworter:innen des «Entlastungspakets 27» überhaupt gespart werden? Landläufig deshalb, weil der Schweizer Staat «aufbläht» und die Verwaltung «aufgebläht» ist. Stimmt das ansatzweise? Nein, dazu zwei Vergleiche: Erstens liegt die Staatsquote der Schweiz, also die Staatsausgaben im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung, für das vergangene Jahr gemäss EFV bei 32 Prozent und damit weit unter dem Durchschnitt der Euro-Länder (49 Prozent) bzw. der OECD-Länder (43 Prozent). Und zweitens beträgt der Anteil der öffentlichen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung für die Schweiz gemäss OECD nur 11 Prozent, im OECD-Durchschnitt sind es 19 Prozent.

Schweizer Sparpolitik international im Abseits

Die künftige, bürgerlich dominierte deutsche Regierung hat vor Kurzem vorab beschlossen, parallel zum engen Korsett der Schuldenbremse ein Sondervermögen von 500 Milliarden Euro zu schaffen – und ist damit nur das jüngste Beispiel von EU-Regierungen, welche neue Beschlüsse zu umfangreichen Zukunftsinvestitionen gefällt haben. Die zweifelsfrei ebenfalls bürgerlich dominierte Schweizer Regierung beharrt wiederum auf einem harten Sparkurs. Und

“ Das Bundespersonal wäre als Leistungserbringer sämtlicher Bundesaufgaben von fast all diesen Massnahmen direkt betroffen. ”

dies, obwohl die Schweiz unter dem Strich nicht ansatzweise verschuldet ist. Wegen (und nicht dank) der Schuldenbremse haben Bund, Kantone und Gemeinden mittlerweile ein Eigenkapital von über 120 Milliarden Franken angehäuft. Das ist Geld, welches überall für Investitionen in die Zukunft fehlt. Und der Bedarf wäre gross: Die Versäumnisse bei der Energiewende mit einem substanziellen öffentlichen Investitionsprogramm korrigieren; den horrenden inländischen Personalmangel im Gesundheits- und Pflegesektor mit einer Bildungs- und Lohnoffensive beheben; die unsozial finanzierte Krankenpflegeversicherung auf eine solidarische Finanzierungsbasis stellen; den frappanten Digitalisierungsrückstand weit über die öffentliche Verwaltung hinaus aufholen – all dies wäre dringend nötig.

Dies gilt heute umso mehr, als das aktuelle internationale wirtschaftliche Umfeld sehr fragil ist, und die Schweiz dieser Fragilität als kleine offene Volkswirtschaft sehr stark ausgesetzt ist. Umso wichtiger wäre es also, ein stabiles binnenwirtschaftliches Gegengewicht zu erhalten – sowohl was die wirtschaftliche Nachfrage, als auch was die nötigen Zukunftsinvestitionen betrifft. Entscheidender Akteur ist hier nun mal die öffentliche Hand, das heisst der Bund, die Kantone und die Gemeinden. Die drastischen Sparpakete, wie sie nun der Bund und gewisse Kantone planen, sind daher wirtschaftspolitisch das schlechteste Mittel zum völlig falschen Zeitpunkt.



Schuldenbremse muss reformiert werden

Seit bald zwanzig Jahren erzielt der Schweizer Staat insgesamt jedes Jahr Überschüsse, mit Ausnahme der beiden Corona-Jahre 2020 und 2021. Ein wichtiger Grund dafür ist, wie erwähnt, die Einführung und laufende Verschärfung der Schuldenbremse des Bundes sowie der allermeisten Kantone. Die Schuldenbremse des Bundes sollte Einnahmen und Ausgaben «auf Dauer im Gleichgewicht» halten. In der Realität ist sie jedoch so konstruiert, dass der Bund laufend mehr einnimmt als er ausgibt. Der Grund für diese Asymmetrie ist, dass die Vorgaben der Schuldenbremse auf das Budget angewendet werden, jedoch die effektiven Ausgaben immer tiefer ausfallen als die budgetierten. Die entsprechenden Ausgabenunterschreitungen – jährlich jeweils zwischen 1 und 1.5 Milliarden Franken – «verschwinden» dabei unproduktiv in den Schuldenabbau bzw. in den Vermögensaufbau. Dazu kommt, dass auch die Einnahmen systematisch unterschätzt werden.

Ein aktuelles Beispiel:

Budget-Kürzungen
BAG streicht Stellen und Aufgaben
 Das Bundesamt für Gesundheit muss ab 2026 gewisse Aufgaben reduzieren oder aufgeben. Insgesamt sollen 19.5 Vollzeitstellen abgebaut werden.

Im Jahr 2024 haben sowohl die Einnahmen aus den Gewinnsteuern als auch aus den Einkommenssteuern je um rund

Bundesamt für Statistik muss Leistungen einschränken
 Keystone-SDA, Matthias Bärlocher
 Neuchâtel, 14.02.2025 - 12:07
 Wegen der vom Parlament beschlossenen Budget-Kürzungen spart das BFS nun bei Publikationen und Personalkosten.

7 Prozent zugenommen. Das sind 4 Prozent bzw. 1.1 Milliarden Franken mehr als budgetiert.

In der Gesamtbetrachtung von Ausgabenunterschreitungen und Einnahmenüberschreitungen betrugen die für die Periode 2005-2021 gemessenen Budgetabweichungen jährlich durchschnittlich 2.1 Milliarden Franken. Für das vergangene Jahr beträgt die Differenz sogar 2.7 Milliarden Franken. Die interessante Parallele zu dieser Zahl: Sie entspricht exakt dem vom Bundesrat anfänglich beabsichtigten Sparvolumen von 2.7 Milliarden Franken für das Jahr 2027. Das heisst, dass allein die langfristigen jährlichen Budgetabweichungen die geplanten Sparmassnahmen zumindest buchhalterisch völlig obsolet machen.

Nötig wäre deshalb zuallererst eine verfassungskonforme Anpassung der Schuldenbremse. Diese müsste ganz einfach auf die Rechnung angewendet werden, und nicht

auf das Budget. Eine zweite, dringend zu reformierende Besonderheit der Schweizer Schuldenbremse: Sie wird nicht – wie überall sonst in Europa – auf die Schuldenquote, also auf die Schuldengrösse im Verhältnis zur Wirtschafts-

leistung angewendet. Sondern sie bewirkt eine Stabilisierung, bzw. sogar eine laufende Reduktion des nominalen Schuldenstands, was wirtschaftspolitisch eine absolute Fehlkonstruktion ist. Würde sich die Schuldenbremse an einer Stabilisierung der Schuldenquote orientieren, ergäbe sich gemäss Berechnungen der Universität Lausanne jährlich ein zusätzlicher Spielraum von 3.5 Milliarden Franken.

Endlich Einnahmenseite mitdenken

Das vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickte Massnahmenpaket ist also leider kein «ausgewogenes Entlastungspaket», sondern ein rigides, mitunter ideologisch motiviertes Sparpaket zulasten der Bevölkerung und des Bundespersonals. Diese Feststellung ergibt sich schon nur aus der Tatsache, dass für die «Entlastungen» fast aus-

“ Die drastischen Sparpakete sind daher wirtschaftspolitisch das schlechteste Mittel zum völlig falschen Zeitpunkt. ”

schliesslich bei den Ausgaben angesetzt werden soll und eine Analyse der Einnahmen komplett ausgeblendet wurde. Ohne hier im Detail die lange Reihe unnötiger bzw. volkswirtschaftlich unsinniger Steuersenkungen für Vermögende und Grossbetriebe der vergangenen Jahre aufzuzeigen, bringt eine weitere Zahlenparallele die Situation auf den Punkt: Allein die im Zuge der «STAF»-Reform von Bund und Kantonen umgesetzten, völlig überzogenen Gewinnsteuersenkungen (insgesamt circa 2 Milliarden Einbussen) sowie die handelspolitisch absolut kontraproduktive Abschaffung der Industriezölle im letzten Jahr (jährlich circa 600 Millionen Einbussen) entsprechen abermals dem anvisierten «Entlastungsvolumen».

Reto Wyss, Zentralsekretär
 des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB





Das vom Bundesrat lancierte Entlastungspaket trifft das Bundespersonal und den Service Public mit voller Wucht. Barbara Gysi, Präsidentin des Personalverbands des Bundes, und Jérôme Hayoz, Generalsekretär, betonen die Bedeutung der Sozialpartnerschaft in einer solchen Situation, aber auch deren Grenzen innerhalb der Bundesverwaltung.

Interview:
Virginie Jaquet

Ende September 2024 hat der Bundesrat über die Stossrichtung des Entlastungspakets 27 entschieden. Wie hat der PVB reagiert?

Barbara Gysi: Wir haben umgehend bei der Bundespräsidentin Karin Keller-Sutter reagiert und unser Unverständnis geäußert, dass das Bundespersonal wiederum zur Kasse gebeten wird. Auch in der Hinsicht, dass in den letzten Jahren die Teuerung nie voll ausgeglichen wurde und es wiederum Querschnittskürzungen geben wird. Weiter haben wir die sofortige Aufnahme von Verhandlungen über das Sparpaket verlangt.

Was bringt die Sozialpartnerschaft in einer solchen Situation?

Jérôme Hayoz: Grundsätzlich bedeutet Sozialpartnerschaft Interessenabwägung und die Suche nach ausgewogenen Lösungen. Dies liest sich auf dem Papier gut, geschieht jedoch vielfach nicht konfliktfrei. Daher kommt gerade in solchen Situationen dem PVB eine wichtige Rolle zu, da dieser gegenüber der Arbeitgeberin unabhängig ist und sich anders exponieren kann als die Direktbetroffenen.

“ Wir haben umgehend bei der Bundespräsidentin Karin Keller-Sutter reagiert und unser Unverständnis geäußert, dass das Bundespersonal wiederum zur Kasse gebeten wird. ” *Barbara Gysi*

Die Sozialpartnerschaft in der Schweiz gilt als wichtiger Faktor für den Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Welchen Stellenwert hat diese aktuell im Kontext des Entlastungspakets?

BG: Beim Bund ist die Sozialpartnerschaft schon eher speziell. Wir müssen vielfach schon nur dafür kämpfen, dass überhaupt sozialpartnerschaftliche Verhandlungen, die diesen Namen auch verdienen, stattfinden. Zudem kann der Bundesrat meist auch nicht abschliessend entscheiden, sondern kann auch noch durch das Parlament übersteuert werden. Auch beim Entlastungspaket mussten wir uns vehement dafür einsetzen, dass es schlussendlich «wirkliche» Verhandlungen gab.

Wie verliefen die Gespräche resp. Verhandlungen zwischen Bund und Personalverbänden?

JH: Wie schon Barbara erwähnt hat, fanden lange Zeit keine wirklichen Verhandlungen statt, sondern lediglich Informations- und Austauschtreffen. Heute verhandeln wir. Die Positionen liegen jedoch weit auseinander und die Diskussionen laufen noch (Anmerkung der Redaktion: Stand Mitte Mai 25). Wir sprechen beim Entlastungspaket von Abbau bei den Arbeitsbedingungen. Von unserer Seite versuchen wir Lösungen einzubringen, die das Personal und die Leistungen so wenig wie möglich treffen. Aber wenn das Paket nur Abbau enthält und nur zu Ungunsten des Personals ist, wird es schwierig sein, eine sozialpartnerschaftliche Lösung zu finden. Leider kann der Bundesrat auch bei einer Nichteinigung unilateral einen Entscheid fällen, umso wichtiger sind diese Verhandlungen, um so viel wie möglich für das Personal rauszuholen.

Eine intakte Sozialpartnerschaft wird gemäss der gemeinsamen Absichtserklärung zwischen Bund und den Personalverbänden «durch gegenseitiges Vertrauen und Respekt getragen und setzt gemeinsame und ganzheitliche Verantwortung voraus». Wie werden diese Grundsätze gelebt?

JH: Na ja. Das ist leider ein bisschen eine leere Floskel mit grossem Interpretationsspielraum. In Anbetracht dessen, dass der PVB bereits kämpfen muss, dass es schon nur Verhandlungen über im Grunde genommen klassische sozialpartnerschaftliche Themen gibt, dann stellt sich die Frage, wie dieser Grundsatz von der anderen Seite verstanden wird. Aus meiner Sicht und auch aus meiner gewerkschaftlichen Erfahrung gibt es bei der Sozialpartnerschaft beim Bund noch viel Luft nach oben.

Was unternimmt der PVB, um sicherzustellen, dass diese Grundsätze eingehalten werden und der Dialog zwischen der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin und den Personalverbänden möglich bleibt?

BG: Wir setzen uns aktiv für konstruktive Diskussionen und Verhandlungen auf Augenhöhe ein. Dann ist es wichtig, dass beide Seiten willens sind, ernsthaft verschiedene Optionen und Lösungen zu prüfen. Widerspruch ist dabei zentral, denn als PVB sind wir überzeugt, dass durch Reibung und das Ringen um Positionen gute, tragfähige und breit akzeptierte Lösungen entstehen. Nur konsultiert werden und abnicken bringt in der Regel nicht die besten Lösungen hervor. Ist dies am Verhand-

lungstisch nicht möglich, braucht es auch mal eine Petition oder eine andere Art der Mobilisierung gemeinsam mit unseren Mitgliedern.

Was wurde in den Verhandlungen vom PVB bereits erreicht?

JH: Wir konnten erreichen, dass die nicht ausgeglichene Teuerung vom vergangenen Jahr dem Entlastungspaket angerechnet wird. Weiter werden gewisse Teile dank unserer Intervention erst per 2027 umgesetzt und nicht wie ursprünglich geplant per 2026. Statt unverhältnismässig bei den Treueprämien zu kürzen, wird nun auch bei den Leistungsprämien angesetzt und diese für eine gewisse Zeit halbiert. Die anderen Diskussionen laufen noch.

“ Nur konsultiert werden und abnicken bringt in der Regel nicht die besten Lösungen hervor. ” *Barbara Gysi*



© transfair



Wir sind klar der Meinung, sollte das neue Lohnsystem so eingeführt werden, müssen die mittel- und langfristigen Einsparungen auch dem Entlastungspaket angerechnet werden. Der Bundesrat rechnet mit Einsparungen von bis zu 60 Mio. Unser Ziel ist, dass die ausgehandelten Massnahmen nicht direkt Leistungen beim Personal abbauen und Errungenschaften gestrichen werden.

Was ist eure Einschätzung wie das Entlastungspaket im Parlament aufgenommen wird und was tut der PVB, um die parlamentarischen Entscheidungen zu beeinflussen?

BG: Gute Frage: wir versuchen in vielen Gesprächen mit Mitgliedern der beiden Räte vor allem Aufklärungsarbeit zu leisten und viele falsche Aussagen und Annahmen zu korrigieren. Jedoch sprechen wir da, bis weit in die Mitte, vielfach gegen eine Wand. Das zeigt auch die Diskussion zur Motion Grossen (24.3780 Marktgerechte

Löhne beim Bund. Privatwirtschaft nicht mit ungleichen Spiessen konkurrenzieren) in der Sondersession. Das ist bedauerlich, aber die rechtsbürgerliche Mehrheit des Parlamentes hat sich komplett auf das Bundespersonal eingeschossen und wird, polemisch betrachtet, wohl erst zufrieden sein, wenn die Löhne des Bundespersonals massiv gesenkt werden und Errungenschaften wie die 7. Ferienwoche ab 60 oder Beiträge an die Kinderbetreuung zusammengestrichen sind.

Was leistet der PVB zusätzlich, um seine Mitglieder bestens zu betreuen?

JH: Seit dem Herbst haben sich zahlreiche Mitarbeitende des Bundes bei uns gemeldet, um sich insbesondere in rechtlichen Fragen beraten zu lassen. Dazu kommen unzählige Gespräche auf der Ebene der Sozialpartnerschaften, um den Blickwinkel der Betroffenen und des Personals im Allgemeinen einzubringen. Aber auch unsere Sektionen leisten eine grosse Arbeit. Einige unserer Sektionen zählen die Stunden nicht mehr, die sie aufgewendet haben, um ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu helfen. Es handelt sich dabei um Hunderte von Stunden.

“ Wenn das Paket nur Abbau enthält und nur zu Ungunsten des Personals ist, wird es schwierig sein, eine sozialpartnerschaftliche Lösung zu finden. ” *Jérôme Hayoz*

© transfair

Fokus | Personalkommissionen vertreten die Mitarbeitenden an vorderster Front

Die Sparmassnahmen der letzten Jahre in der Bundesverwaltung – darunter die jüngsten, sehr spät beschlossenen Kürzungen beim Personal für das Budget 2025 – haben erhebliche Auswirkungen auf die Mitarbeitenden der betroffenen Verwaltungseinheiten. Seit Jahresbeginn tauchen insbesondere zwei Bundesämter immer wieder in den Medien auf, weil sich die Sparmassnahmen auf deren Organisation und Personal auswirken: das Bundesamt für Statistik (BFS) und das Bundesamt für Gesundheit (BAG).

Personalentscheide rufen stets auch die Personalvertretungen – wie Personalverbände, Gewerkschaften und Personalkommissionen – auf den Plan, sofern vorhanden. Elsa Golay, Co-Präsidentin der Personalkommission des BFS, und Guido Biscontin, Mitglied der Personalkommission des BAG, sprechen in diesem Dossier über die Rolle ihrer Kommissionen und ihre wichtige Arbeit für ihre Kolleginnen und Kollegen – insbesondere in Zeiten von Budgetkürzungen und Stellenabbau.

Interview:
Mélanie Glayre



© Nathalie Peres

Elsa Golay, Co-Präsidentin der Personalkommission des Bundesamts für Statistik (BFS)

Sie sind beide Mitglieder von Personalkommissionen in Bundesämtern, die stark von den Sparmassnahmen und dem Stellenabbau betroffen sind. Können Sie uns mehr über Ihr Engagement in der Kommission erzählen und erläutern, wie sich der angekündigte Abbau von Arbeitsplätzen auf Ihre Arbeit auswirkt?

Elsa Golay: Die Personalkommission des Bundesamts für Statistik (BFS) besteht aus fünf gewählten Mitgliedern mit einer Amtsdauer von vier Jahren. Sie übernimmt die Rolle einer Vermittlerin zwischen den Mitarbeitenden und der Direktion, insbesondere bei Fragen zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen. Die Kommission handelt im allgemeinen Interesse und nicht in Einzelfällen – dafür sind die Personalverbände und Gewerkschaften zuständig. Jedes Mitglied widmet einen Teil seiner Arbeitszeit der Kommissionsarbeit – in der Regel zwischen 10 und 15 %.

Die finanzielle Lage des BFS in den letzten zwei Jahren sowie die wiederholten Ankündigungen von Sparmassnahmen haben zu einer zusätzlichen Arbeitsbelastung für die Kommissionsmitglieder geführt. Nach solchen Ankündigungen wenden sich die Mitarbeitenden oft mit Bemerkungen, Anliegen und Sorgen an uns. Unsere Aufgabe ist es, dieses Feedback zu sammeln und an die Direktion weiterzuleiten. Wenn es die Situation erlaubt, unterbreiten wir auch Vorschläge für Alternativen, um die Auswirkungen auf die Mitarbeitenden abzufedern.

Guido Biscontin: Mein Engagement in der Personalkommission des BAG beruht auf der Überzeugung, dass ein solches Gremium für das reibungslose Funktionieren einer Verwaltungsbehörde notwendig und unverzichtbar ist – als Instanz, die das Personal vertritt und ihm in der Direktion Gehör verschafft. Dieses Engagement ist Teil einer systemischen Sichtweise einer Organisation mit Bewusstsein für die damit verbundenen hierarchischen Beziehungen. Zudem ist die Kommission eine zugängliche und niederschwellige Anlaufstelle für Mitarbeitende, die Beratung oder Unterstützung benötigen. Persönlich sehe ich mein Engagement in der Kommission auch als Ergänzung zu meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Der angekündigte Stellenabbau hatte erhebliche Auswirkungen auf meine Arbeitsbelastung, da die Kommission stark von betroffenen Mitarbeitenden beansprucht wurde. Angesichts der ernsten und dringenden Situation mussten wir in kurzer Zeit gemeinsam mit den Sozialpartnern eine Aktionsstrategie entwickeln und umsetzen. Der dafür aufgewendete Zeitaufwand kam zu meinen regulären Aufgaben hinzu, die ich natürlich weiterhin erledigen musste.

Wird die Personalkommission in alle Personalentscheidungen einbezogen? Wie ist die Zusammenarbeit mit der Direktion?

EG: Die Ausarbeitung der Sparmassnahmen ist ein Prozess auf Direktionsebene. Die Kommission trifft sich regelmässig mit der Direktion und nimmt an verschiedenen Informationsveranstaltungen und Seminaren für Führungskräfte teil, spielt bei der Entwicklung der Massnahmen jedoch keine aktive Rolle. Wir werden jeweils kurz vor der offiziellen Kommunikation an die Mitarbeitenden informiert. Die Konsultation wurde jedoch dadurch erschwert, dass einige dieser Massnahmen unter grossem Zeitdruck beschlossen wurden.

Kürzlich organisierte die Kommission in Zusammenarbeit mit dem Direktor und dem Leiter der Abteilung «Ressourcen» einen informellen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Direktion. Diese Veranstaltung wurde positiv aufgenommen und ermöglichte einen direkten Dialog.

GB: Die Kommission trifft sich zweimal jährlich mit der Amtsdirektorin und der Leiterin der Sektion Human Resources sowie etwa viermal jährlich mit der HR-Leiterin allein. In Absprache mit der Direktion veröffentlicht die Kommission eine Zusammenfassung dieser Treffen im Intranet, um die Mitarbeitenden über die Inhalte zu informieren. Die Themen werden zuvor bei den Mitarbeitenden abgefragt – getreu dem Grundsatz: Das Personal legitimiert die Arbeit der Kommission, und die Kommission ist dem Personal gegenüber rechenschaftspflichtig.

Die Zusammenarbeit mit der Direktion ist konstruktiv, offen und transparent. Die Kommission wird angehört und ihre Meinung fliesst ein. Es kommt jedoch auch vor, dass personalrelevante Entscheide getroffen und kommuniziert werden, ohne die Kommission einzubeziehen. Dies wurde bereits mehrfach thematisiert – mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zu verbessern und den Erwartungen gerecht zu werden.

Wie schätzen Sie den Gesundheitszustand und das Arbeitsklima der Mitarbeitenden ein?

EG: Für 2025 wurden verschiedene Sparmassnahmen angekündigt, was ein Klima der Unsicherheit erzeugt und viele Fragen aufwirft. Einige Stellen werden nicht neu besetzt, was zu grosser Sorge wegen möglicher Arbeitsüberlastung führt.

Meine Kolleginnen und Kollegen in der Kommission und ich stellen fest, dass die meisten Mitarbeitenden die Notwendigkeit der Massnahmen verstehen, auch wenn dies bei einigen Frustration auslöst. Die Direktion informiert regelmässig über die aktuelle Lage.

GB: Die Situation ist komplex und heterogen. Abteilungen, die stark von den Sparmassnahmen betroffen sind, durchleben eine schwierige Phase, was sich auf Gesundheit und Motivation auswirken kann. Viele Kolleginnen und Kollegen empfinden Unsicherheit und fragen sich, wie es weitergeht. Zudem ist der Prozess im Rahmen des Entlastungspakets noch nicht abgeschlossen; einige Aspekte werden derzeit noch geprüft.

Wie geht es Ihnen persönlich?

EG: Meine regulären Aufgaben im Amt sind derzeit nicht gefährdet, doch auch ich bin besorgt über die aktuelle Lage. Sowohl Direktion als auch Mitarbeitende stehen spürbar unter Druck. Ich hoffe, dass sich die Situation mit den getroffenen Massnahmen bald stabilisiert und sich schrittweise normalisiert. Die Kommission wird die Entwicklung weiterhin eng begleiten.

GB: Die letzten Monate waren herausfordernd. Es war nicht einfach, Beruf, Kommissionsarbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen. Ich fühle mit den Kolleginnen und Kollegen, deren Stellen gestrichen wurden – die Situation ist für viele von ihnen schwierig. Gleichzeitig habe ich das Glück, spannende Projekte mit geschätzten und motivierten Kolleginnen und Kollegen zu betreuen. Insgesamt geht es mir gut, danke.



Guido Biscontin, Mitglied der Personalkommission des Bundesamts für Gesundheit

© Beat Schäfer

Sie sind Personalvertreter:in: Der PVB unterstützt Sie.

Wenn Ihre Verwaltungseinheit vom Entlastungspaket oder einer anderen Umstrukturierungsmassnahme betroffen ist und Sie externe Unterstützung benötigen, wenden Sie sich an uns: [pvh@pvh.ch](mailto:pvb@pvh.ch)



Vorteile für Mitglieder. Wir haben einiges zu bieten!

Als Mitglied des PVB profitieren Sie von exklusiven Konditionen, attraktiven Rabatten und Spezialangeboten bei einer grossen Anzahl von Partnern:innen.

Ferien

HotelCard	Bis 25 % Rabatt
Reka-Geld und Reka-Ferien	Bis 10 % Rabatt
Freedreams	Bis 60 % Rabatt
Hertz	Bis 10 % Rabatt

Versicherungen

Krankenkasse KPT	Bis 9 % Rabatt
Visana	Bis 10 % Rabatt
PVB-MULTI-Rechtsschutz	CHF 138.- pro Jahr
Zurich	Bis 30 % Rabatt

Flottenrabatte

Hyundai	Bis 19 % Rabatt
Mazda	Bis 13 % Rabatt
Mercedes Benz	Bis 13 % Rabatt
BMW	Bis 22 % Rabatt
Audi	Bis 25 % Rabatt
Weitere	

Sonstige

PVB-Kurse und -Webinare	Gratis
Flyer E-Bike	Bis 25 % Rabatt
PVB Rechtsberatung	Gratis
Weitere	

Finanzen

Bank CLER	Bis 25 % Rabatt
Steuererklärung	Bis 30 % Rabatt
Weitere	



Mehr Infos unter
www.pvb.ch/vorteile

pvb@pvb.ch
+41 31 938 60 61



Avantages pour les membres. Nous avons beaucoup à offrir !

En tant que membre de l'APC, vous bénéficiez de conditions exclusives, de rabais attrayants et d'offres spéciales auprès de nombreux partenaires.

Vacances

HotelCard	Jusqu'à 25 % de rabais
Argent Reka et Vacances Reka	Jusqu'à 10 % de rabais
Freedreams	Jusqu'à 60 % de rabais
Hertz	Jusqu'à 10 % de rabais

Assurances

Assurance maladie CPT	Jusqu'à 9 % de rabais
Visana	Jusqu'à 10 % de rabais
APC-MULTI Protection juridique	CHF 138.- par an
Zurich	Jusqu'à 30 % de rabais

Rabais flotte

Hyundai	Jusqu'à 19 % de rabais
Mazda	Jusqu'à 13 % de rabais
Mercedes Benz	Jusqu'à 13 % de rabais
BMW	Jusqu'à 22 % de rabais
Audi	Jusqu'à 25 % de rabais
Autres	

Divers

Cours et Webinaire APC	Gratuit
E-Bike Flyer	Jusqu'à 25 % de rabais
APC conseils juridiques	Gratuit
Autres	

Finances

Banque CLER	Jusqu'à 25 % de rabais
Déclaration d'impôts	Jusqu'à 30 % de rabais
Autres	



Plus d'infos sur
www.pvb.ch/fr/avantages

pvb@pvb.ch
+41 31 938 60 61

WIR SIND FÜR SIE DA NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS



Rechtsberatung

Unsere juristischen Fachleute beraten und unterstützen Sie in sämtlichen personalrechtlichen Angelegenheiten rund um den Arbeitsplatz.

Conseils juridiques

Nos juristes vous conseillent et vous accompagnent dans toutes les questions relatives à vos droits sur votre lieu de travail.



Vertretung

Ihre Interessen werden durch die Verbandssekretär:innen bei Ihrer Direktion und beim HR vertreten. Unser aktives Lobbying in der Politik und unsere Präsenz in den Medien dienen dazu, Ihre Interessen sichtbar zu machen.

Représentation

Les secrétaires d'association défendent vos intérêts auprès de votre direction et des RH. Nous visibilisons vos préoccupations grâce à notre travail de lobbying actif auprès des politiques et à notre présence dans les médias.

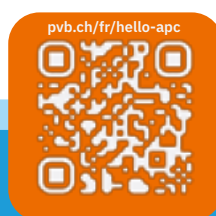


Vorteile und Weiterbildungen

PVB-Mitglieder profitieren von Spezialkonditionen, Rabatten und Vorteilen sowie von unserem Bildungs- und Aktivitätsprogramm.

Avantages et formation continues

Les membres de l'APC bénéficient de conditions spéciales, de rabais, d'avantages ainsi que de notre programme de formation et d'activités.



Personalverband des Bundes und des ETH-Bereichs
Association du personnel de la Confédération et du domaine des EPF
Associazione del personale della Confederazione e del Settore dei PF

pvb@pvb.ch | www.pvb.ch



« Une grande partie du Parlement semble ignorer ce qui se fait quotidiennement dans les nombreux domaines de l'administration fédérale »

Depuis des années, l'administration fédérale, les entreprises proches de la Confédération et le domaine des EPF sont soumis à une recherche d'efficacité. De plus en plus de tâches s'ajoutent, des postes sont supprimés ou, du moins, plafonnés, depuis longtemps pour la plupart. L'étude comparative des salaires réalisée par PwC montre clairement que les conditions d'emploi dans l'administration fédérale sont comparables à celles du privé, si l'on tient compte des différents facteurs et que l'on compare ce qui est comparable.

Cependant, la politique bourgeoise, et malheureusement la presse dans son ensemble, ne se lasse pas de critiquer « les salaires élevés des fonctionnaires » et d'exiger des réductions. Récemment, une motion en ce sens (24.3780) a été acceptée par le Conseil national par 123 voix contre 62 et 2 abstentions. À une exception près (le syndicaliste centriste Giorgio Fonio), les 62 voix contre proviennent toutes du PS et des Verts. Bien entendu, l'argument du salaire moyen trop élevé a de nouveau été avancé. Dans son intervention, l'auteur de la motion, Jürg Grossen, a appelé à la solidarité de la part du personnel fédéral. Il a évoqué la situation financière tendue de la Confédération et a estimé que le personnel devait, désormais, lui aussi contribuer aux économies et bien vouloir le comprendre. Quelle ignorance ! Quiconque suit attentivement la situation du personnel, (et Jürg Grossen siège au Conseil national depuis 2011, tout comme moi) ne

peut manquer de constater les efforts déployés dans de nombreux offices pour améliorer l'efficacité. Quiconque est conscient-e du nombre de lois supplémentaires à mettre en œuvre, du nombre de crises (Covid, guerres, litige douanier) qui pèsent sur l'administration en plus de ses activités quotidiennes, de la forte augmentation des prestations de services due à la croissance démographique, ne se permettrait guère de porter des jugements aussi peu qualifiés. Je me dois de le souligner : l'auteur de la motion et une grande partie du Parlement semblent ignorer ce qui est accompli quotidiennement dans de nombreux domaines de l'administration fédérale.

Des négociations extrêmement difficiles et laborieuses sont en cours avec l'OFPER et le Secrétariat général du DFF au sujet du programme d'allègement budgétaire 2027. Des acquis importants, tels que la 7e semaine de vacances à partir de 60 ans, sont menacés. Des coupes sont également prévues dans la caisse de pension, peut-être même pour tou-te-s. Il est à craindre que le Parlement soit encore plus sévère que le Conseil fédéral en matière de postes de travail et de conditions d'engagement, au détriment des personnes concernées. Les décisions relatives au nouveau système salarial sont également inacceptables pour l'APC. Les seuls points positifs, à savoir une légère augmentation des salaires d'entrée et l'absence de réductions salariales (droits acquis), sont éclipsés par l'aplatissement de l'évolution salariale et la quasi-impossibilité d'atteindre le salaire maximal. Nous trouvons particulièrement choquant que l'évolution des salaires des cadres ne soit pas touchée de la même manière. Il en résultera un creusement des écarts salariaux au sein de la Confédération et les bas salaires contribueront à financer l'évolution des salaires des cadres. C'est inacceptable. Afin de tirer le meilleur parti de ces négociations difficiles et laborieuses, nous avons besoin d'unir nos forces. Nous avons besoin de vous, de tou-te-s nos membres. Nous avons besoin de vous pour mener d'éventuelles actions, pour mobiliser, pour faire pression et pour obtenir davantage. Nous comptons sur vous. **Plus fort-e-s ensemble.**

Barbara Gysi



#LaChronique

Programme d'allègement budgétaire 2027 : un poids pour l'avenir

Alors que nous traversons déjà une période difficile, le personnel fédéral subit une pression supplémentaire due au programme d'économies du Conseil fédéral. C'est pourquoi nous consacrons ce numéro à ce programme, au séduisant titre officiel « programme d'allègement budgétaire 2027 ». Reto Wyss, secrétaire central de l'Union syndicale suisse et économiste, résume bien la situation dans le titre de son article en pages 19 à 21 : « Mesures d'économie de la Confédération : une très mauvaise idée au mauvais moment ».

De nombreux expert-e-s, même parmi les moins « idéologiques », considèrent ce programme non seulement comme une mauvaise idée au mauvais moment, mais critiquent également la manière dont il a été élaboré ainsi que son orientation. En se focalisant unilatéralement sur les dépenses et en l'absence d'approches constructives et tournées vers l'avenir, ce plan d'économies est globalement rétrograde.

L'administration fédérale est fortement mise à contribution. À une époque où elle devrait investir dans son avenir numérique, le Conseil fédéral et le Parlement n'ont rien trouvé de mieux à faire que de brider sa capacité d'innovation. Depuis des années, des coupes transversales sont imposées annuellement, à tel



point que de nombreux offices fédéraux sont déjà à bout de souffle et ne peuvent investir que de manière très limitée dans des projets d'avenir tels que la transformation numérique. Une absurdité à double titre : d'une part, l'administration ne peut se préparer adéquatement aux défis futurs, notamment à la numérisation ; d'autre part, elle ne peut tirer parti des synergies et gains d'efficacité qu'elle permettrait. Et cela, alors qu'elle fait face à l'une des plus importantes vagues de départs à la retraite de son histoire et qu'elle devrait précisément anticiper l'avenir.

Entre ces départs massifs et les réductions de personnel, le Conseil fédéral prend le risque non seulement de voir l'administration fédérale incapable de mener à bien ses projets, mais aussi de la rendre moins attractive pour recruter les spécialistes dont elle aura besoin.

Les mêmes forces parlementaires qui ne cessent de qualifier l'administration fédérale et son « personnel trop coûteux » d'inefficaces et pléthoriques, s'emploient à supprimer les moyens indispensables pour lui permettre d'investir dans son avenir numérique. Une occasion manquée de profiter des effets positifs de la numérisation, à bien des égards. C'est regrettable. Ou, en d'autres termes : « une très mauvaise idée au mauvais moment ».

Jérôme Hayoz,
Secrétaire général de l'APC

Révision des statuts de l'APC : vers une structure associative parée pour l'avenir

La révision des statuts en cours a pour objectif d'actualiser les statuts de l'association et de les adapter aux défis actuels ainsi qu'aux besoins des membres et de l'APC. Les dispositions existantes ne répondent en effet plus aux besoins dans plusieurs domaines. Une modernisation est nécessaire afin de garantir la pérennité organisationnelle de l'association.

Le groupe de travail « Organes et structures » de la direction de l'APC s'est penché de manière intensive sur la révision des statuts dans le cadre d'un processus structuré. L'accent a été mis en particulier sur les rôles et la composition des organes de l'association. Lors de plusieurs réunions, auxquelles ont également participé des groupes d'accompagnement germanophones et francophones, des questions centrales ont été discutées et les premiers projets ont été élaborés.

L'échange en ligne sur la consultation qui a eu lieu à la fin du mois d'avril, au cours duquel les membres intéressé-e-s ont pu poser des questions de clarification dans les deux langues nationales, mais aussi donner leur avis sur le projet, a constitué une étape importante. Ces commentaires seront évalués puis discu-

tés par la direction, qui intégrera le cas échéant des modifications dans la version finale des statuts révisés.

L'un des objectifs principaux de la révision est la séparation entre la direction stratégique et la mise en œuvre opérationnelle. À l'avenir, le nouveau Comité de l'APC sera responsable de l'orientation stratégique de l'association et intégrera mieux les sections et les commissions dans les activités de l'association, tandis que la Direction (anciennement Comité directeur) sera chargée de la mise en œuvre opérationnelle. L'Assemblée des délégué-e-s reste l'organe suprême de l'association et continue de statuer sur les affaires centrales telles que le rapport d'activité, l'orientation politique ainsi que l'élection de la direction, de la présidence de l'APC, du ou de la caissier-ère de l'association, de la Commission de gestion et du Comité de l'APC. Cette nouvelle structure clarifie les rôles, augmente l'efficacité et renforce la capacité d'action de l'association.

La décision finale concernant la révision des statuts sera prise lors de l'Assemblée des délégué-e-s extraordinaire du 3 septembre 2025.

Noemi Zbinden

Une nouvelle équipe pour le projet de développement



© Joël Schneeberger, APC

Dans le cadre du projet de développement, l'APC a recruté deux nouvelles collaboratrices. Virginie Jaquet a commencé son activité le 1^{er} mars 2025. Elle apporte une solide expérience dans le domaine de la communication, acquise auprès de syndicats, d'associations et autres ONG. Elle sera responsable du projet en Suisse romande et collaborera au sein de la communication.

Début mai, Regula Brügger Häring a pris ses fonctions. Ces dernières années, Regula a non seulement travaillé à l'Office fédéral des assurances sociales, mais s'est également investie bénévolement de manière variée dans le travail associatif et politique. Elle sera en charge du projet de développement en Suisse allemande.

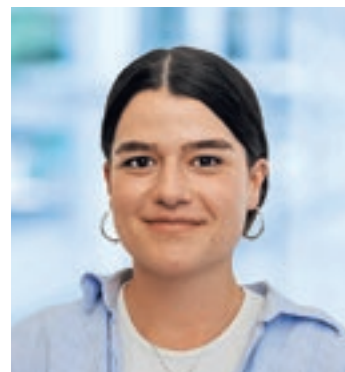
L'APC souhaite la bienvenue à Virginie et Regula. Nous nous réjouissons de cette collaboration !

Elias Toledo

Bienvenue Marlene !

Nous souhaitons la bienvenue à notre nouvelle assistante de projet, Marlene Mettler. Elle a rejoint notre équipe le 1^{er} mai à 40 % et suivra notamment le projet « Avenir de l'APC ». En parallèle à son poste, Marlene étudie la psychologie et apporte une expérience précieuse acquise lors de précédents projets. Nous nous réjouissons de travailler avec elle !

Noemi Zbinden



© Joël Schneeberger, APC

May the force be with you, Natascha

Voir une jeune personne issue d'une formation de médiaticienne en Valais devenir une collaboratrice sûre d'elle au sein de l'APC est une réelle joie.

Les films et les séries sont sa grande passion. Elle connaît aussi bien « Ba-

ylon Berlin » que Wes Anderson ou des films comme « Tenet ». Elle était un pilier dans les moments agités. Elle était également la personne à qui s'adressaient les membres qui souhaitaient bénéficier d'une réduction sur leur voiture ou avaient des questions sur les chèques Reka et qui savait convaincre les membres démissionnaires de rester à l'APC. Après près de sept ans à l'APC, Natascha a décidé de hisser les voiles pour découvrir de nouveaux horizons professionnels. Nous lui souhaitons beaucoup de succès et de joie dans tout ce qu'elle entreprendra.

Natascha, «May the force be with you»

Markus Brügger



© Markus Brügger, APC

L'Assemblée des délégué-e-s de Publica nomme ses organes

À la fin de l'automne 2024 ont eu lieu les élections pour le renouvellement de l'Assemblée des délégué-e-s de la Caisse de pension Publica.

La première séance de l'Assemblée des délégué-e-s (AD) de la nouvelle législature s'est tenue le 26 mars 2025. L'élection de la présidence figurait au cœur de cette réunion. Marcel Wüthrich a été confirmé dans ses fonctions de président de l'AD. A la suite de la démission de Jacqueline Morard, vice-présidente (membre de l'APC et présidente de

la section APC Lausanne-EPFL), ce poste devait être repourvu. Deux candidats se sont présentés : Jérôme Tinguely (swisspersona) et Jérôme Hayoz (secrétaire général de l'APC). Jérôme Hayoz a été élu. Nous remercions chaleureusement Jacqueline Morard pour son engagement de longue date au sein de la présidence de l'AD Publica.

A la suite des démissions de Cipriano Alvarez (SSP) et Petra Maurer (transfair) pour la circonscription électorale 1, ainsi que de Natascha Wey (SSP) pour la circonscription électorale 2, des élections complémentaires ont dû être organisées, en plus du renouvellement général. Quatre personnes s'étant portées candidates pour les deux sièges vacants dans la circonscription 1, le CI personnel fédéral – regroupant les associations APC, SSP, transfair et Garanto – a organisé une audition le 8 avril. À son issue, le CI a décidé de soutenir les candidatures de Christoph Freymond (SSP), actuellement membre de l'Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC), et de Laura Zilio (transfair). Dans la circonscription 2, Mattia Mandaglio (SSP) s'est présenté pour l'élection complémentaire et a reçu le soutien du CI personnel fédéral.

Lors de l'assemblée des délégué-e-s du 7 mai, tou-te-s les candidat-e-s sortant-e-s et nouveaux et nouvelles candidat-e-s soutenu-e-s par la CI personnel fédéral ont été élu-e-s avec brio. Il s'agit des personnes suivantes :

Circonscription électorale 1: Nicolas Schmidt, sortant et vice-président (APC), Tania Cucè, sortante (APC), Adrian Egger, sortant (APC), Nicolas Lager, sortant (transfair), Laura Zilio, nouvelle (transfair), Christoph Freymond, nouveau (SSP)

Circonscription électorale 2 : Mattia Mandaglio, nouveau (SSP)

Circonscription électorale 3 : Eliane Albisser (SSP) Nous félicitons tou-te-s les membres sortant-e-s et nouvellement élu-e-s pour leur (ré)élection, et leur souhaitons beaucoup de persévérance, de force et de joie dans leurs fonctions.

Lors de l'AD animée du 7 mai, trois motions concernant la décarbonisation de la stratégie de placement et la transparence ont été transmises à la CACO. Un film célébrant l'anniversaire de Publica a également été projeté. L'apéritif qui a suivi a offert aux délégué-e-s une belle occasion d'échanger et de renforcer leur réseau.



© Publica





**Moins il y en a,
mieux c'est?**
 Nous vous conseillons
 sans chichi.
kpt.ch/rendez-vous

kpt: la caisse maladie
avec un plus

Licenciements : les coupes budgétaires font leurs premières victimes

Frappé par des coupes, l'Office fédéral de la statistique s'inquiète pour son avenir

Mesures d'économie

L'OFSP devra renoncer à différentes tâches pour économiser 11 millions

L'Office fédéral de la santé publique devra réduire la mise en œuvre de différentes stratégies nationales comme la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles.

Stop aux mesures de démantèlement dans l'administration fédérale

L'OFSP va renoncer à certaines de ses tâches dès l'année prochaine en raison de mesures d'économies

Pour économiser 3,6 milliards

Le programme d'allègement du Conseil fédéral se prend une avalanche de critiques

Le programme d'allègement des finances fédérales suisses, visant à économiser 3,6 milliards de francs dès 2027, fait face à une vague de critiques. Les partis politiques et les associations sectorielles s'opposent largement aux coupes proposées.

Frappé par des coupes, l'Office fédéral de la statistique s'inquiète pour son avenir

COUPES BUDGÉTAIRES

À l'OFSP, «des licenciements seront inévitables»

L'Office de la Confédération devra procéder à des licenciements économiques pour parvenir aux allègements demandés.

Un programme d'allègement 2026-2028 au goût amer

Mesures d'économie ou démantèlement ? Le programme d'allègement budgétaire 2027 du point de vue des représentations du personnel

Comme nous l'explique Reto Wyss, secrétaire centrale à l'USS, dans le premier article de ce dossier : « le train de mesures soumis à consultation par le Conseil fédéral n'est malheureusement pas un « programme d'allègement budgétaire équilibré », mais un programme d'économies rigide, parfois motivé par des considérations idéologiques, qui pèse sur la population et sur le personnel fédéral. »

Ce dossier propose une analyse de ce désastre annoncé, ainsi qu'un échange sur le partenariat social dans le contexte du programme d'allègement budgétaire, avec Barbara Gysi et Jérôme Hayoz. Enfin, parce que le personnel ne saurait être réduit à une simple ligne comptable – comme le laissent entendre certains groupes parlementaires – nous donnons la parole à deux représentant-e-s du personnel d'offices déjà durement frappés par les mesures d'économie.

Mesures d'économie de la Confédération : une très mauvaise idée au mauvais moment

La consultation sur le « Programme d'allègement budgétaire 2027 » est actuellement en cours. Il ne s'agit toutefois en rien d'un allègement, bien au contraire : ce programme est inutile sur le plan financier, inadapté sur le plan économique et inacceptable pour la population ainsi que pour le personnel fédéral. Plus que jamais, il est nécessaire de mener un travail de persuasion et d'opposer une résistance claire et audible.

Gonflé et excessif ? Mais non !

La Confédération emploie de nombreux et nombreuses expert-e-s hautement compétent-e-s, dont beaucoup sont membres de l'APC. Au sein des offices fédéraux et des entreprises proches de la Confédération, ils et elles accomplissent chaque jour un travail de grande qualité dans les domaines les plus divers. Pourtant, il y a un peu plus d'un an, ce sont des expert-e-s externes que le Conseil fédéral a chargé d'examiner le budget de la Confédération afin d'identifier les tâches et les subventions qui pourraient être supprimées. Pour quelles raisons ou selon quels critères ? Peu importe. Une fois le rapport commandé disponible, les choses sont allées vite et le Conseil fédéral a mis en consultation presque toutes les mesures proposées dans le cadre du « programme d'allègement budgétaire 2027 ». Au total, des coupes budgétaires de 3,6 milliards de francs par an sont prévues, réparties en 59 mesures, dont 36 nécessitent une modification de la loi. En tant que prestataire de l'ensemble des tâches de la Confédération, le personnel fédéral est directement touché par presque toutes ces mesures, mais surtout par les réductions forfaitaires de 300 millions de francs prévues spécifiquement dans le « domaine propre ». Sur ces 300 millions d'économies, 100 millions doivent à nouveau être réalisées par des adaptations des conditions salariales et de travail. Et ce, bien que l'étude commandée par la Confédération sur les conditions d'emploi du personnel fédéral constate que la rémunération globale de la grande majorité des fonctions dans l'administration fédérale se situe à un niveau similaire à celui du groupe de référence. Et malgré l'affirmation du Conseil fédéral que, dans le contexte concurrentiel actuel, il est d'autant plus important de disposer de conditions de travail compétitives afin de pouvoir « recruter et maintenir le personnel nécessaire à l'accomplissement de ses tâches et missions ».

“ En tant que prestataire de l'ensemble des tâches de la Confédération, le personnel fédéral serait directement touché par presque toutes ces mesures. ”

Mais alors, pourquoi les partisan-e-s du « programme d'allègement budgétaire 2027 » souhaitent-ils-elles réaliser des économies ? Selon l'opinion courante, c'est parce que l'État suisse « prend des proportions démesurées » et que l'administration est « hypertrophiée ». Est-ce vrai ? Non. Voici deux comparaisons criantes : premièrement, selon l'administration fédérale des finances, la quote-part de l'État en Suisse, c'est-à-dire les dépenses publiques par rapport à la performance économique, s'élevait l'année dernière à 32 %, soit bien en dessous de la moyenne des pays de la zone euro (49 %) et des pays de l'OCDE (43 %). Deuxièmement, selon l'OCDE, la part de l'emploi public dans l'emploi total n'est que de 11 % en Suisse, contre 19 % en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Pluie d'oppositions contre le programme d'économies du Conseil fédéral

La consultation sur les mesures d'économies présentées en janvier s'achève ce lundi. Contestées en bloc par la gauche, elles reçoivent un accueil plus favorable du côté des partis bourgeois, qui veulent toutefois réduire leur ampleur. Tour d'horizon des principales réactions

La politique d'austérité suisse fait figure d'exception au niveau international

Le futur gouvernement allemand, dominé par les partis bourgeois, a récemment décidé de créer un fonds spécial de 500 milliards d'euros, parallèlement au strict frein à l'endettement, ce qui n'est que le dernier exemple en date de gouvernements européens ayant pris de nouvelles décisions en faveur d'investissements importants pour l'avenir. Le gouvernement suisse, lui aussi sans aucun doute dominé par les partis bourgeois, persiste quant à lui dans sa politique d'austérité. Et ce, alors que la Suisse n'est, dans l'ensemble, pas du tout endettée. Grâce (et non malgré) au frein à l'endettement, la Confédération, les cantons et les communes ont accumulé un capital propre de plus de 120 milliards de francs. C'est de l'argent qui manque partout pour investir dans l'avenir. Et les besoins sont grands : corriger les lacunes de la transition énergétique par un programme d'investissements publics substantiel, remédier à la pénurie criante de personnel dans le secteur de la santé et des soins par une offensive en matière de formation et de salaires, établir une base solidaire pour l'assurance maladie, financée de manière antisociale, rattraper le retard flagrant en matière de numérisation, bien au-delà de l'administration publique. Toutes ces mesures sont urgentes et nécessaires.

Cela est d'autant plus vrai aujourd'hui que le contexte économique international actuel est très fragile et que la Suisse, en tant que petite économie ouverte, y est très exposée. Il serait donc important de maintenir un contrepoids stable au niveau de l'économie intérieure, tant en termes de demande économique que d'investissements nécessaires pour l'avenir. Les parties prenantes décisives dans ce domaine sont les pouvoirs publics, c'est-à-dire la Confédération, les cantons et les communes. Les mesures d'austérité drastiques prévues par la Confédération et certains cantons constituent donc la pire réponse économique possible au pire moment.

Le frein à l'endettement doit être réformé

Depuis près de vingt ans, l'État suisse enregistre chaque année des excédents, à l'exception des deux années 2020 et 2021 marquées par la pandémie de coronavirus. Comme mentionné précédemment, l'une des principales raisons en est l'introduction et le renforcement continu du frein à l'endettement de la Confédération et de la grande majorité des cantons. Le frein à l'endettement de la Confédération vise à maintenir « à long terme l'équilibre entre les recettes et les dépenses ». Dans la réalité, il est toutefois conçu de telle manière que la Confédération encaisse systématiquement plus qu'elle ne dépense. Cette asymétrie s'explique par le fait que les prescriptions du frein à l'endettement s'appliquent au budget, mais que les dépenses effectives sont toujours inférieures aux dépenses budgétisées. Les économies réalisées, qui se chiffrent entre 1 et 1,5 milliard de francs par an, « disparaissent » de manière improductive dans la réduction de la dette ou la constitution de patrimoine. À cela s'ajoute le fait que les recettes sont systématiquement sous-estimées. Un exemple actuel : en 2024, les recettes provenant de l'impôt sur les bénéfices et de l'impôt sur le revenu ont augmenté d'environ 7 % chacune. Cela représente 4 %, ou 1,1 milliard de francs, de plus que prévu.

qué au ratio de la dette, c'est-à-dire au montant de la dette par rapport à la performance économique. Il entraîne une stabilisation, voire une réduction continue du niveau nominal de la dette, ce qui est une erreur totale en matière de politique économique. Si le frein à l'endettement était axé sur la stabilisation du ratio de la dette, cela donnerait, selon les calculs de l'Université de Lausanne, une marge de manœuvre supplémentaire de 3,5 milliards de francs par an.

Enfin, prendre en compte les recettes

Le train de mesures soumis à consultation par le Conseil fédéral n'est donc malheureusement pas un « programme d'allègement budgétaire équilibré », mais un programme d'économies rigide, parfois motivé par des considérations idéologiques, qui pèse sur la population et sur le personnel fédéral. Cette constatation découle déjà du simple fait que les « allègements » doivent presque exclusivement porter sur les dépenses et qu'aucune analyse des recettes n'a été effectuée. Sans entrer ici dans le détail de la longue série de baisses d'impôts inutiles ou

économique-ment absurdes accordées ces dernières années aux personnes fortunées et aux grandes entreprises, un autre parallèle chiffré résume bien la situation : les seules réductions d'impôt sur les bénéfices totalement exagérées mises en œuvre dans le cadre de la réforme « RFFA » de la Confédération et des cantons (environ 2 milliards de pertes au total) et la suppression des droits de douane sur les produits industriels l'année dernière, absolument contre-productive sur le plan commercial (environ 600 millions de pertes par an), correspondent à nouveau au « volume d'allègement » visé.

Reto Wyss, secrétaire central de l'Union syndicale suisse (USS)



“ Les mesures d'austérité drastiques prévues constituent donc la pire réponse économique possible au pire moment. ”

Si l'on considère l'ensemble des dépenses inférieures aux prévisions et des recettes supérieures aux prévisions, les écarts budgétaires mesurés pour la période 2005-2021 s'élèvent en moyenne à 2,1 milliards de francs par an. Pour l'année dernière, la différence s'élève même à 2,7 milliards de francs. Ce chiffre présente un parallèle intéressant : il correspond exactement au volume d'économies initialement prévu par le Conseil fédéral pour 2027, soit 2,7 milliards de francs. Cela signifie que les écarts budgétaires annuels à long terme rendent à eux seuls les mesures d'économie prévues totalement obsolètes, du moins sur le plan comptable.

Il serait donc nécessaire, en premier lieu, d'adapter le frein à l'endettement pour le rendre conforme à la Constitution. Celui-ci devrait tout simplement être appliqué à la facture et non au budget. Une deuxième particularité du frein à l'endettement suisse doit être réformée de toute urgence : contrairement à tous les autres pays européens, il n'est pas appli-



© Adobe Stock



Interview :
Virginie Jaquet

Le programme d'allègement budgétaire lancé par le Conseil fédéral touche de plein fouet le personnel fédéral et le service public. Barbara Gysi, présidente de l'Association du personnel de la Confédération et Jérôme Hayoz, secrétaire général, mettent en lumière l'importance du partenariat social dans une telle situation, mais également ses limites au sein de l'Administration fédérale.

Fin septembre, le Conseil fédéral fixait les grandes lignes du programme d'allègement budgétaire 2027. Comment l'APC a-t-elle réagi ?

Barbara Gysi : Nous avons immédiatement réagi auprès de la présidente de la Confédération, Karin Keller-Sutter, et lui avons fait part de notre incompréhension devant le fait que le personnel fédéral soit à nouveau mis à contribution. D'autant plus que le renchérissement n'a jamais été entièrement compensé ces dernières années et que des coupes transversales étaient à nouveau prévues. Nous avons également exigé l'ouverture immédiate de négociations sur le programme d'économies.

Qu'apporte le partenariat social dans une telle situation ?

Jérôme Hayoz : En principe, le partenariat social implique la prise en compte des intérêts de toutes les parties et la recherche de solutions équilibrées. Cela semble simple sur le papier, mais dans la pratique, cela ne se passe souvent pas sans conflits. C'est pourquoi l'APC joue un rôle important dans de telles situations, car elle est indépendante de l'employeur et peut se positionner différemment des personnes directement concernées.

En Suisse, le partenariat social joue un grand rôle dans la conciliation des intérêts entre l'employeur et ses employé-e-s. Quelle importance a-t-il dans le contexte actuel du programme d'allègement ?

BG : Le partenariat social est un peu particulier au sein de la Confédération. Nous devons souvent nous battre rien que pour que des négociations dignes de ce nom soient engagées. De plus, le Conseil fédéral ne peut généralement pas prendre de décision définitive, puisqu'il peut être contredit par le Parlement. Dans le cas du programme d'allègement budgétaire, nous avons dû nous battre avec acharnement pour obtenir de « réelles » négociations.

“ Nous avons immédiatement réagi auprès de la présidente de la Confédération et lui avons fait part de notre incompréhension devant le fait que le personnel fédéral soit à nouveau mis à contribution. ”

Barbara Gysi

Comment les discussions entre la Confédération et les associations du personnel se sont-elles déroulées ?

JH : Comme Barbara l'a mentionné, il n'y a pas eu de véritables négociations pendant longtemps, mais seulement des réunions d'information et d'échange. Aujourd'hui, nous négocions. Les positions sont cependant très éloignées et les discussions sont toujours en cours.



(note de la rédaction : situation à la début juin 25). Le programme d'allègement budgétaire prévoit une dégradation des conditions de travail. De notre côté, nous essayons de proposer des solutions qui affectent le moins possible le personnel et les prestations. Mais si le paquet ne contient que des réductions et est construit uniquement au détriment du personnel, il sera difficile de trouver une solution dans le cadre du partenariat social. Malheureusement, même en cas de désaccord, le Conseil fédéral peut prendre une décision unilatérale, ce qui rend ces négociations d'autant plus importantes pour obtenir le maximum pour le personnel.

Un vrai partenariat social est empreint de confiance et de respect mutuels et repose sur une responsabilité commune et globale, selon la déclaration d'intention convenue entre l'administration et les associations du personnel de la Confédération. Ces fondements ont-ils été respectés ?

JH : Eh bien, il s'agit malheureusement d'une formule un peu vide qui laisse une grande marge d'interprétation. Étant donné que l'APC doit déjà se battre pour que des négociations soient engagées sur des thèmes qui relèvent fondamentalement du partenariat social classique, on peut se demander comment ce principe est compris par l'autre partie. De mon point de vue et d'après mon expérience syndicale, il y a encore beaucoup de marge de manœuvre dans le partenariat social au sein de la Confédération.

“ Se contenter d'être consulté-e et d'approuver ne permet généralement pas d'aboutir aux meilleures solutions. ”

Barbara Gysi

Qu'entreprend l'APC pour que ces fondements restent possibles et que le dialogue perdure entre l'administration fédérale, employeuse, et les associations du personnel ?

BG : Nous nous engageons activement en faveur de discussions constructives et de négociations d'égal à égal. Il est alors important que les deux parties soient disposées à examiner sérieusement différentes options et solutions. La contradiction est essentielle, car en tant qu'APC, nous sommes convaincu-e-s que les frictions et les luttes pour des positions permettent de trouver des solutions efficaces, viables et largement acceptées. Se contenter d'être consulté-e et d'approuver ne permet généralement pas d'aboutir aux meilleures solutions. Si cela n'est pas possible à la table des négociations, il faut parfois recourir à une pétition ou à un autre type de mobilisation avec nos membres.

Qu'a déjà obtenu l'APC lors des négociations ?

JH : Nous avons obtenu que le renchérissement non compensé de l'année dernière soit pris en compte dans le programme d'allègement budgétaire. De plus, grâce à notre intervention, certaines mesures ne seront mises en œuvre qu'en 2027 et non en 2026 comme prévu initialement. Au lieu de réduire de manière disproportionnée les primes de fidélité, les primes de performance seront également touchées et réduites de moitié pendant un certain temps.

Les autres discussions sont encore en cours. Nous sommes clairement d'avis que si le nouveau système salarial est introduit, les économies réalisées à moyen et long terme doivent également être prises en compte dans le programme d'allègement budgétaire. Le Conseil fédéral table sur des économies pouvant atteindre 60 millions de francs. Notre objectif est que les mesures négociées n'entraînent pas de réduction directe des prestations pour le personnel, ni la suppression d'acquis.

Quelle est votre évaluation de l'accueil réservé par le Parlement aux mesures d'allègement budgétaire et que fait l'APC pour influencer les décisions parlementaires ?

BG : Bonne question : lors de nombreuses discussions avec les membres des deux conseils, nous nous efforçons avant tout d'informer et de corriger les affirmations et les hypothèses erronées. Cependant, même au centre, nous nous heurtons souvent à un mur. Cela ressort notamment de la discussion sur la motion Grossen (24.3780 Aligner sur le secteur privé les salaires versés par la Confédération) lors de la session extraordinaire. C'est regrettable,

mais la majorité bourgeoise du Parlement s'est complètement focalisée sur le personnel fédéral dans une vision polémique, et ne sera probablement satisfaite que lorsque les salaires du personnel fédéral auront été massivement réduits et que des acquis tels que la 7^e semaine de vacances à partir de 60 ans ou les contributions à la garde des enfants auront été supprimés.

“ Si le paquet ne contient que des réductions et est construit uniquement au détriment du personnel, il sera difficile de trouver une solution dans le cadre du partenariat social. ”

Jérôme Hayoz

Qu'est-ce que l'APC fait en plus pour accompagner au mieux ses membres ?

JH : Depuis l'automne, de nombreux et nombreuses collaborateurs-rices de la Confédération nous ont contactés pour obtenir des conseils, notamment sur des questions juridiques. À cela s'ajoutent d'innombrables discussions au niveau des partenaires sociaux afin de prendre en compte le point de vue des personnes concernées et du personnel en général. Nos sections accomplissent également un travail considérable. Certaines d'entre elles ne comptent plus le temps consacré à aider leurs collègues concerné-e-s, qui se compte en centaines d'heures.



Focus | Les commissions du personnel : la première ligne de la représentation du personnel

Les mesures d'économie de ces dernières années dans l'administration fédérale, dont les dernières coupes sur le personnel décidées très tardivement pour le budget 2025, ont un impact considérable sur le personnel des unités administratives concernées. Depuis le début de l'année, deux offices apparaissent régulièrement dans les médias en raison des conséquences des mesures d'économie sur leur organisation et leur personnel : l'Office fédéral de la statistique (OFS) et l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

Qui dit décisions concernant le personnel dit implication des instances représentatives du personnel : associations du personnel, syndicats et commissions du personnel lorsqu'elles existent. Elsa Golay, co-présidente de la Commission du personnel de l'OFS et Guido Biscontin, membre de la Commission du personnel de l'OFSP, prennent la parole dans ce dossier pour expliquer le rôle de leur commission et leur travail, essentiel, auprès de leurs collègues, notamment en cette période de coupes budgétaires et de suppressions de postes.

Interview :
Mélanie Glayre

Vous faites partie de commissions du personnel d'offices fortement touchés par les mesures d'économie de la Confédération et par des suppressions de postes. Pouvez-vous nous expliquer ce que représente votre engagement dans la commission du personnel en général et l'impact sur votre travail des annonces de suppressions de postes ?

Elsa Golay : La commission du personnel de l'Office fédéral de la statistique (OFS) est composée de cinq membres élu-e-s pour un mandat de quatre ans. Elle joue un rôle d'intermédiaire entre le personnel de l'office et la direction, en particulier sur les questions liées aux conditions de travail de manière générale. La commission agit dans l'intérêt collectif, et non dans des cas individuels, qui relèvent, eux, du domaine d'action des associations du personnel et des syndicats. Chaque membre dispose d'un pourcentage de son temps de travail dédié aux activités de la commission, généralement entre 10 % et 15 %.

La situation financière de l'office au cours des deux dernières années, ainsi que les annonces successives de mesures d'économie, ont entraîné une charge de travail supplémentaire pour les membres de la commission. C'est souvent vers cette dernière que le personnel se tourne afin de faire part de ses remarques ou de ses préoccupations à la suite des annonces. Notre rôle consiste alors à recueillir ces retours et à les transmettre à la direction. Lorsque la situation le permet, nous soumettons également des propositions d'alternatives visant à atténuer l'impact de ces mesures sur les collaboratrices et collaborateurs de l'office.

Guido Biscontin : Mon engagement au sein de la commission du personnel découle de la conviction qu'un tel organe est nécessaire et indispensable au bon fonctionnement d'une unité administrative, en tant qu'instance repré-

sentative du personnel et donc porteuse de sa voix auprès de la direction. Cet engagement s'inscrit dans une vision systémique de l'organisation et consciente des relations hiérarchiques qu'elle implique. De plus, la commission du personnel constitue une structure accessible et de premier recours pour le personnel qui aurait besoin d'un conseil ou de soutien. En ce qui me concerne, mon engagement au sein de la commission est également complémentaire à mon adhésion syndicale.

L'annonce de suppression de postes a eu un impact considérable sur mon travail, provoquant une surcharge de travail car la commission du personnel a été très sollicitée par des collaboratrices, directement concerné-e-s ou non par les mesures. Compte tenu de la situation grave et urgente, la commission a dû très rapidement élaborer et mettre en œuvre une stratégie d'action, en collaboration avec les partenaires sociaux. Le temps consacré à ces démarches s'est ajouté à mes tâches quotidiennes, que j'ai évidemment continué d'assurer.

Est-ce que la commission du personnel est impliquée dans toutes les décisions sur le personnel ? Comment est la collaboration avec la direction ?

EG : L'élaboration des mesures d'économie est un processus qui se déroule à l'échelon de la direction. La commission du personnel rencontre régulièrement cette dernière, participe à diverses séances d'information et à des séminaires destinés aux cadres, mais elle ne joue pas de rôle actif dans la conception des mesures d'économie. Ses membres sont informé-e-s en amont, avant l'annonce officielle au personnel de l'office. Toutefois, certaines de ces mesures ayant été prises dans l'urgence, la consultation de la commission a été rendue plus difficile.

La commission a récemment organisé, en collaboration avec le directeur et le chef de la division « Ressources », un moment d'échange informel entre le personnel et la direction. Cet événement a été bien accueilli et a permis un échange direct entre les deux parties.

GB : La commission du personnel rencontre la directrice de l'office accompagnée de la responsable du service des ressources humaines deux fois par année et la responsable du service des ressources humaines seule environ quatre fois par années. D'entente avec la direction, la commission du personnel résume ces rencontres sur l'intranet, afin de restituer au personnel les contenus des discussions. La commission du personnel sollicite activement le personnel sur les thèmes à traiter, conformément au principe que c'est le personnel qui légitime l'action de la commission, et que c'est au personnel que la commission doit rendre des comptes.

La collaboration avec la direction est constructive, cordiale et transparente. La commission du personnel est écoutée et son avis pris en considération. Cependant, la direction décide et communique également des mesures relatives au personnel sans impliquer la commission du personnel. Cela a été thématiqué plusieurs fois, dans le but d'optimiser la collaboration et de tenir compte des enjeux et attentes respectives.

Pouvez-vous donner un ressenti de l'état de santé des collaborateurs·rices, de l'ambiance actuelle au travail ?

EG : L'année 2025 est rythmée par l'annonce des diverses mesures d'économie en fonction de l'évolution de la situation financière de l'office. Cette situation génère un climat anxieux ainsi que de nombreuses questions chez les collaboratrices et collaborateurs de l'office. Certains postes vacants ne sont pas pourvus, et la surcharge de travail que pourrait amener ces différentes mesures représente l'inquiétude majeure de l'ensemble du personnel.

Mes collègues de la commission et moi-même constatons que la nécessité de la prise de ces mesures pour rééquilibrer le budget de l'office a été comprise par l'ensemble du personnel, même si certaines d'entre elles génèrent plus de frustration.

La direction communique de manière régulière sur l'évolution de la situation.

GB : La situation est très diversifiée et complexe à restituer. Les sections qui sont très impactées par les mesures d'économie traversent une phase complexe qui peut affecter la santé et la motivation des collaborateurs et collaboratrices. Une certaine insécurité est perceptible chez plusieurs collègues, qui se demandent comment la situation va évoluer. De plus, le processus en lien avec le programme d'allègement n'est de loin pas terminé et certains points sont encore en train d'être examinés.

Dernière question: comment est-ce que vous vous sentez actuellement?

EG : Mes tâches courantes en tant que collaboratrice de l'office ne sont pas directement menacées, mais je reste préoccupée par la situation que nous traversons. Qu'il s'agisse de la direction ou du personnel de l'office, tout le monde subit une certaine pression, qui se ressent. J'espère que la situation pourra se stabiliser prochainement avec les mesures mises en place, et que la situation pourra progressivement revenir à la normale.

La commission du personnel suivra cette évolution en collaboration avec la direction.

GB : Les mois passés ont été complexes. Concilier le travail, l'engagement au sein de la commission du personnel et le reste de ma vie a été un défi. Je suis très triste pour les personnes dont le poste a été supprimé, et pour ce qu'elles ont enduré. Pour beaucoup d'entre elles, la situation a été et reste difficile. En parallèle, j'ai la chance de m'occuper de projets passionnants avec des collègues que j'apprécie beaucoup et qui sont très stimulants. De manière globale, je me sens bien, merci.



Elsa Golay, co-présidente de la Commission du personnel de l'Office fédéral de la statistique

© Nathalie Peres



Guido Biscontin, membre de la Commission du personnel de l'Office fédéral de la santé publique

© Beat Schäfer

Vous êtes représentant·e-s du personnel: l'APC vous soutient.

Votre unité administrative est touchée par le programme d'allègement budgétaire ou toute autre mesure de restructuration et vous avez besoin d'accompagnement externe, contactez-nous: pvb@pvb.ch

«Una gran parte del Parlamento, sembra non rendersi conto del lavoro svolto ogni giorno in moltissimi ambiti dell'Amministrazione federale»

Da anni l'Amministrazione federale, le imprese parastatali e il settore dei Politecnici federali (PF) sono chiamati a migliorare la propria efficienza. Se da un lato i compiti si moltiplicano, dall'altro si riducono i posti di lavoro o, nella migliore delle ipotesi, si impongono plafonamenti. Lo studio comparativo sui salari condotto da PwC mostra chiaramente che, se si considerano diversi fattori e si confrontano elementi realmente comparabili, le condizioni di impiego nell'Amministrazione federale sono perfettamente in linea con il mercato.

Eppure, la politica borghese e, purtroppo, gran parte dei media non si stancano di puntare il dito contro «gli alti stipendi dei funzionari e funzionarie», chiedendo a gran voce nuovi tagli. Di recente il Consiglio nazionale ha approvato una mozione in questo senso con 123 voti favorevoli, 62 contrari e 2 astensioni. I voti contrari, fatta eccezione per il sindacalista del Centro Giorgio Fonio, provengono tutti dalle fila del PS e dei Verdi. L'argomento principale è stato ancora una volta lo stipendio medio troppo alto. Nella sua presa di parola l'autore della mozione Jürg Grossen si è appellato alla solidarietà del personale federale, sottolineando la difficile situazione finanziaria della Confederazione e affermando che il personale dovrebbe rendersene conto e contribuire agli sforzi di risparmio.

Una tale affermazione dimostra purtroppo una profonda ignoranza. Chiunque segua da vicino la situazione del personale federale – e Grossen siede in Consiglio nazionale dal 2011, come me – sa quanti sforzi sono stati compiuti in molti uffici per aumentare l'efficienza. Sa anche quante nuove leggi devono essere attuate, quante crisi (Covid, guerre, controversie doganali) l'Amministrazione federale deve gestire oltre alle normali attività e come la crescita demografica comporti un aumento dei servizi da fornire. Di fronte a queste evidenze, certe dichiarazioni appaiono semplicemente irresponsabili. Devo constatare che l'autore della mozione, e con lui gran parte del Parlamento, sembra non rendersi conto del lavoro svolto ogni giorno in moltissimi ambiti dell'Amministrazione federale.

Attualmente sono in corso negoziati molto difficili e laboriosi con l'UUPER e la Segreteria generale del DFF sul Pacchetto di sgravio 2027. Importanti conquiste, come la settima settimana di vacanza dai 60 anni, sono a rischio. Anche la cassa pensioni potrebbe subire tagli generalizzati. C'è da temere che il Parlamento si mostri più drastico ancora del Consiglio federale e che la sua ascia colpisca ancora più duramente i posti di lavoro e le condizioni di impiego. L'APC considera inoltre inaccettabili le decisioni sul nuovo sistema salariale: gli unici aspetti positivi – un leggero aumento degli stipendi iniziali e la garanzia dei diritti acquisiti – sono annullati dal rallentamento dell'evoluzione degli stipendi e dalla quasi impossibilità di raggiungere lo stipendio massimo. Riteniamo particolarmente scandaloso il fatto che i tagli non tocchino nella stessa misura l'evoluzione degli stipendi dei quadri. Questo squilibrio aumenta il divario salariale all'interno della Confederazione e fa sì che gli stipendi più bassi contribuiscano a finanziare l'evoluzione degli stipendi dei quadri. È una dinamica inaccettabile.

Per ottenere il massimo possibile da questi negoziati tanto difficili quanto laboriosi, è essenziale unire le forze. Abbiamo bisogno di voi, care socie e cari soci. Abbiamo bisogno di voi per eventuali azioni di protesta, perché solo con una mobilitazione forte e compatta potremo farci sentire, fare pressione e ottenere equità. Contiamo su di voi. **Più uniti che mai!**

Barbara Gysi



#LaCronaca

Pacchetto di sgravio 2027: un peso per il futuro

Viviamo in un contesto caratterizzato da incertezze e difficoltà. A queste si è aggiunta, per il personale dell'Amministrazione federale, la pressione generata dalle misure di risparmio del Consiglio federale, presentate con il titolo ingannevolmente rassicurante di «Pacchetto di sgravio 2027». A riassumere con lucidità la situazione ci pensa il segretario centrale dell'USS Reto Wyss, che titola il suo contributo a questo numero «Misure di risparmio della Confederazione: una pessima idea in un momento sbagliato».

Questa critica è condivisa da molti esperti ed esperte, al di là di ogni appartenenza ideologica. A preoccupare non è solo l'intempestività, ma anche e soprattutto l'orientamento delle misure e il modo in cui vengono attuate. Il pacchetto si concentra esclusivamente sul taglio delle spese, senza proporre approcci costruttivi e proiettati verso il futuro. Guarda indietro invece di guardare avanti.

Proprio in un momento in cui l'Amministrazione federale dovrebbe investire nella propria trasformazione digitale, il Consiglio federale sceglie di limitarne ulteriormente la capacità innovativa. Da anni ormai vengono imposte riduzioni trasversali



ai bilanci, tanto che molti uffici federali operano al limite delle loro capacità e possono investire solo in misura molto ridotta in progetti di importanza strategica come lo sviluppo del futuro digitale. È una scelta assurda, da un lato perché impedisce all'Amministrazione federale di prepararsi alle sfide che l'attendono e dall'altro perché si perdono importanti opportunità di risparmio legate proprio alla digitalizzazione, che permette di creare sinergie e migliorare l'efficienza. Eppure, la Confederazione sta vivendo una delle più grandi ondate di pensionamenti della sua storia e dovrebbe prepararsi alle sfide del futuro. Con questa ondata di pensionamenti e i tagli al recapito del personale, il Consiglio federale rischia non solo che l'Amministrazione federale non sia più in grado di gestire progetti futuri, ma anche che non sia più abbastanza attraente per assumere personale qualificato. Paradossalmente sono proprio le forze politiche parlamentari che da anni rimproverano all'Amministrazione federale di essere troppo costosa e inefficiente a tagliare i fondi che le consentirebbero di investire nel futuro digitale e trarne beneficio sotto vari punti di vista. Peccato o, per dirla in altre parole, una pessima idea in un momento sbagliato.

Jérôme Hayoz,
Segretario generale APC

SVIZZERA

Rubinetti chiusi all'UFSP, la sinistra s'inquieta, la destra applaude

Dal 2026, l'Ufficio federale di sanità pubblica dovrà risparmiare undici milioni di franchi. Questo andrà a pesare sulla prevenzione.

L'UST deve ridurre le sue prestazioni per pareggiare il bilancio

La rinuncia a determinati compiti comporta una riduzione dei posti di lavoro dell'ordine di 19,5 equivalenti a tempo pieno (ETP) che, in alcuni casi, porta a licenziamenti. All'UFSP preme attuare tale riduzione nel modo più sostenibile possibile dal punto di vista sociale, elaborando un piano sociale.

© Adobe Stock

Misure di risparmio o tagli? Il pacchetto di sgravio 2027 dal punto di vista delle rappresentanze del personale

Come spiega Reto Wyss, segretario centrale dell'USS, nel primo articolo di questo dossier: «Le misure di sgravio poste in consultazione dal Consiglio federale non sono purtroppo un insieme equilibrato, bensì un rigido programma di austerità, dettato almeno in parte da motivazioni ideologiche, che penalizza la popolazione e il personale federale.»

Questo dossier propone un'analisi di quello che si può definire un disastro annunciato, accompagnata da uno scambio di opinioni sul partenariato sociale nel contesto delle misure di sgravio, con Barbara Gysi e Jérôme Hayoz. Infine, poiché il personale non può essere ridotto a una semplice voce contabile – come vorrebbero alcuni gruppi parlamentari – diamo la parola a una rappresentante e a un rappresentante delle commissioni del personale, provenienti da uffici già duramente colpiti dalle misure di risparmio.

Misure di risparmio della Confederazione: una pessima idea in un momento sbagliato

La consultazione sul «Pacchetto di sgravio» è in pieno svolgimento, ma parlare di sgravio è decisamente fuori luogo: dal punto di vista della politica finanziaria, questo pacchetto è inutile ed economicamente sbagliato. Costituisce inoltre un atto di presunzione nei confronti della popolazione e del personale federale. Dobbiamo dimostrare l'inconsistenza delle affermazioni del Consiglio federale e fare un'opposizione forte.

Troppo Stato e Amministrazione elefantiaca? Assolutamente no

La Confederazione impiega molte persone esperte altamente qualificate, che in buona parte sono membri dell'APC. Ogni giorno queste persone contribuiscono con competenza e impegno a garantire un lavoro di altissima qualità in ambiti molto diversi tra loro. Nonostante ciò, poco più di un anno fa, il Consiglio federale ha incaricato una consulenza esterna di esaminare il bilancio per individuare sovvenzioni e compiti ai quali si potrebbe rinunciare. A prescindere dai motivi e dai criteri. Dopo la presentazione del rapporto, il Consiglio federale ha pigiato sull'acceleratore e ha posto in consultazione, nell'ambito del «pacchetto di sgravio 2027», quasi tutte le proposte avanzate. Si prevedono tagli complessivi per 3,6 miliardi di franchi l'anno, ripartiti su 59 misure delle quali 36 richiedono una modifica di

dello Stato e la performance economica, si posizionava secondo l'AFF al 32 per cento ed è quindi nettamente inferiore alla media dell'Eurozona (49 %) e dei Paesi OCSE (43 %). Secondariamente, in Svizzera, stando ai dati dell'OCSE, la quota delle persone occupate nel settore pubblico rispetto al totale raggiunge appena l'11 per cento mentre la media dei Paesi OCSE si attesta al 19.

La politica svizzera di risparmio anacronistica nel contesto internazionale

In Germania il governo a maggioranza borghese ha recentemente deciso di creare, accanto al rigoroso corsetto del freno all'indebitamento, una riserva eccedentaria di 500 miliardi di euro. Questo è l'esempio più recente di governo dell'UE che cambia rotta per quanto riguarda gli investimenti nel futuro. Il governo svizzero, pure a maggioranza borghese, rimane invece

arroccato su rigide posizioni di risparmio, sebbene la Svizzera, in definitiva, non presenti un livello rilevante di indebitamento. A causa del freno all'indebitamento (e non grazie ad esso) Confederazione, Cantoni e Comuni hanno nel frattempo accumulato un capitale proprio di oltre 120 miliardi di franchi. Denaro che manca ovunque per operare investimenti nel futuro. Eppure, la necessità sarebbe elevata: correggere le carenze nella transizione energetica con un solido programma di investimenti pubblici; ovviare alla forte mancanza di personale interno nel settore della sanità e delle cure con un piano formativo e salariale adeguato; trovare una base solidale per il finanziamento dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie; colmare il forte ritardo accumulato sul fronte della digitalizzazione non solo nell'Amministrazione pubblica.

Tutto ciò è oggi più importante che mai se si considera l'estrema fragilità del contesto economico internazionale. Quale piccola realtà economica aperta, la Svizzera è particolarmente esposta a questa fragilità. Bisogna quindi garantire un solido equilibrio interno, sia in termini di domanda economica che di investimenti per il futuro. In questo senso rivestono un ruolo fondamentale gli attori del settore pubblico, ossia la Confederazione, i Cantoni e i Comuni. Nell'ottica della politica economica i drastici pacchetti di risparmio previsti dalla Confederazione e da alcuni Cantoni sono quindi la soluzione peggiore, tanto più che viene adottata nel momento più sbagliato.

Riformare il freno all'indebitamento

Ad eccezione dei due anni della pandemia (2020 e 2021), da quasi un ventennio la Confederazione consegue delle eccedenze, soprattutto grazie all'introduzione e al costante inasprimento del freno all'indebitamento. Questo strumento, adottato anche dalla maggior parte dei Cantoni, dovrebbe tenere «in equilibrio a lungo termine» entrate e uscite. In realtà, tuttavia, è concepito in modo da incassare più di quanto si spende, almeno per quanto riguarda la Confederazione. Questa asimmetria è dovuta al fatto che le direttive in materia sono applicate al bilancio, ma le spese effettive risultano sempre inferiori a quelle preventivate.

Consiglio di Stato Il «no» ticinese ai tagli di Berna

Il Governo risponde alla consultazione sulle misure di risparmio proposte dal Dipartimento federale delle finanze e passa al contrattacco, parlando di «trasferimento degli oneri» e di «mancato coinvolgimento» — Norman Gobbi: «Federalismo predatorio»

“ Il personale federale, in qualità di fornitore di tutti i servizi federali, è direttamente interessato da quasi tutte le misure. ”

legge. Il personale federale, in qualità di fornitore di tutti i servizi federali, è direttamente interessato da quasi tutte le misure, soprattutto dai tagli forfettari previsti nel «settore proprio» per 300 milioni di franchi, di cui 100 milioni a scapito delle condizioni salariali e di lavoro. Questo, sebbene lo studio commissionato dalla Confederazione sulle condizioni di lavoro del personale federale abbia rilevato che la retribuzione complessiva per la maggior parte delle funzioni esercitate in seno all'Amministrazione federale è di livello simile a quella del gruppo di confronto. E questo in secondo piano anche se il Consiglio federale afferma che le condizioni di lavoro concorrenziali siano doppiamente importanti in un contesto come quello attuale, caratterizzato dalla competitività, per reclutare e fidelizzare il personale necessario ad adempiere compiti e mandati.

Ma perché, come sostengono i sostenitori del «pacchetto di sgravio 2027», bisognerebbe risparmiare? Il «troppo Stato» e l'Amministrazione elefantiaca sono convinzioni molto diffuse ma sono anche corrette? No, nemmeno in parte. Ed ecco alcuni dati che lo confermano: in primo luogo, l'anno scorso, la quota d'incidenza della spesa pubblica della Svizzera, ossia il rapporto tra le uscite

I risparmi di spesa, pari a 1-1,5 miliardi di franchi l'anno, «scompaiono» in modo improduttivo nella riduzione del debito o nell'accumulo di capitale. A ciò si aggiunge il fatto che le entrate vengono sistematicamente sottostimate. Prendiamo un esempio attuale: nel 2024 sono aumentate di circa il 7 per cento sia le entrate dell'imposta sull'utile sia quelle delle imposte sul reddito con una differenza del 4 per cento, pari a 1,1 miliardi di franchi, in più rispetto a quanto preventivato.

“Nell'ottica della politica economica i drastici pacchetti di risparmio previsti sono quindi la soluzione peggiore, tanto più che viene adottata nel momento più sbagliato.”

Considerando le minori spese e le maggiori entrate in un'ottica globale, le variazioni di bilancio rilevate nel periodo 2005–2021 ammontano in media a 2,1 miliardi di franchi l'anno. La differenza per lo scorso anno raggiunge addirittura 2,7 miliardi di franchi. È interessante osservare che questa cifra corrisponde al volume di risparmio previsto inizialmente dal Consiglio federale per il 2027. Ciò significa che le variazioni di bilancio annuali a lungo termine, da sole, rendono del tutto inutili – almeno a livello contabile – le misure di risparmio previste.



© Adobe Stock

Serve innanzitutto un adeguamento a livello costituzionale del freno all'indebitamento che dovrà essere applicato al consuntivo e non al preventivo. C'è però un'altra peculiarità del nostro sistema che andrebbe rivista con urgenza: in Svizzera il freno all'indebitamento non si basa, come nel resto d'Europa, sul tasso d'indebitamento, cioè sulla dimensione del debito in proporzione alla performance economica. Al contrario, il freno all'indebitamento mira a stabilizzare, o addirittura a ridurre costantemente, il debito nominale. Si tratta di una scelta profondamente sbagliata in termini di politica economica.

Se il freno all'indebitamento si orientasse alla stabilizzazione del tasso di indebitamento, secondo i calcoli dell'Università di Losanna si creerebbe un margine di manovra aggiuntivo pari a 3,5 miliardi di franchi l'anno.

Considerare finalmente anche le entrate

Le misure di sgravio poste in consultazione dal Consiglio federale non sono purtroppo un insieme equilibrato, bensì un rigido programma di austerità, dettato almeno in parte da motivazioni ideologiche, che penalizza la popolazione e il personale federale. Questa constatazione è legittimata già solo dal fatto che il Consiglio federale mira a conseguire i presunti «sgravi» quasi esclusivamente attraverso tagli alla spesa, rinunciando in pratica a un'analisi delle entrate. Senza entrare nel dettaglio della lunga serie di agevolazioni fiscali – inutili o economicamente insensate – concesse negli ultimi anni sui grandi patrimoni e alle grandi aziende, ecco alcuni dati che illustrano molto bene la situazione: da sole, le riduzioni sproporzionate dell'imposta sull'utile introdotte da Confederazione e Cantoni nell'ambito del progetto Riforma fiscale e finanziamento dell'AVS (con perdite totali di circa 2 miliardi di franchi), sommate all'abolizione dei dazi doganali sui prodotti industriali – assolutamente controproducente dal punto di vista della politica commerciale – entrata in vigore lo scorso anno (con perdite annue di circa 600 milioni di franchi), corrispondono esattamente all'ammontare dello «sgravio» previsto.

Reto Wyss, segretario centrale dell'Unione sindacale svizzera USS

L'UFSP deve rinunciare a diversi compiti

Berna, 26.2.2025 - Le decisioni di risparmio del Consiglio federale e del Parlamento comportano tagli nell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP). Nell'ambito dell'attuazione si provvederà a garantire la prosecuzione dei lavori e il mantenimento delle prestazioni di base in ambiti strategicamente importanti, come la digitalizzazione, il contenimento dei costi e la sicurezza dell'approvvigionamento nonché la sorveglianza delle malattie trasmissibili e la lotta contro di esse. Tuttavia, dal 2026 l'UFSP potrà svolgere determinati compiti solo in misura ridotta o dovrà rinunciarvi. Il Consiglio federale è stato informato dell'attuazione delle decisioni di risparmio nella seduta del 26 febbraio 2025.



Il Pacchetto di sgravio lanciato dal Consiglio federale colpisce duramente il personale federale e il servizio pubblico. La presidente dell'Associazione del personale della Confederazione (APC) Barbara Gysi e il segretario generale Jérôme Hayoz evidenziano l'importanza del partenariato sociale in un contesto come quello attuale, ma anche i suoi limiti all'interno dell'Amministrazione federale.

Interview:
Virginie Jaquet

A fine settembre 2024 il Consiglio federale ha deciso l'orientamento del Pacchetto di sgravio 2027. Come ha reagito l'APC?

Barbara Gysi: Abbiamo reagito immediatamente scrivendo alla presidente della Confederazione Karin Keller-Sutter per esprimere il nostro malcontento perché, una volta ancora, a pagare è il personale federale. È difficile da capire, tanto più che negli ultimi anni il rincaro non è mai stato pienamente compensato e che si prospettano nuovi tagli trasversali. Abbiamo inoltre chiesto l'avvio immediato di negoziati sul pacchetto di risparmio.

Che contributo concreto può dare il partenariato sociale in una situazione come questa?

Jérôme Hayoz: Di per sé il partenariato sociale si basa sulla ponderazione degli interessi e sulla ricerca di soluzioni eque. Un principio valido, ma che nella pratica può portare a divergenze e richiedere un delicato lavoro di mediazione. In queste situazioni l'APC svolge un ruolo fondamentale: grazie alla sua indipendenza dal datore di lavoro può prendere posizione con maggiore libertà rispetto alle persone direttamente interessate.

In Svizzera il partenariato sociale è importante per conciliare gli interessi tra datore di lavoro e personale. Qual è la sua rilevanza nel contesto del Pacchetto di sgravio?

BG: In Confederazione il partenariato sociale assume una forma piuttosto atipica. Spesso è già una sfida riuscire ad avviare trattative che possano davvero definirsi tali. Inoltre, le decisioni non dipendono unicamente dal Consiglio federale, visto che il Parlamento può modificarle in un secondo momento. Anche per quanto riguarda il Pacchetto di sgravio abbiamo dovuto lottare strenuamente per un confronto autentico e trattative reali.

Come si sono svolte le discussioni tra la Confederazione e le associazioni del personale?

JH: Come ha detto Barbara, per molto tempo non ci sono state vere e proprie trattative, ma solo incontri di scambio e informazione. Ora è iniziata la fase negoziale, ma le posizioni sono ancora molto distanti e le discussioni sono tuttora in corso (NdR: stato metà maggio 2025). Il Pacchetto di sgravio implica uno smantellamento delle condizioni di lavoro. Noi cerchiamo di proporre soluzioni che incidano il meno possibile sul personale e sui servizi. Ma se il pacchetto prevede solo tagli, e soltanto a scapito del personale, sarà difficile trovare una soluzione condivisa. Purtroppo, il Consiglio federale può decide-

re in modo unilaterale anche in caso di mancato accordo. Questo rende le trattative ancora più importanti, un'occasione da cogliere appieno per ottenere il massimo possibile a favore del personale.

Stando alla dichiarazione d'intenti tra la Confederazione e le associazioni del personale, un partenariato sociale autentico si basa sulla fiducia e sul rispetto reciproco ed è sostenuto da una responsabilità condivisa e globale. Come si traducono questi principi nella pratica?

JH: È una domanda interessante. Purtroppo, la dichiarazione rischia di restare una formula vuota, aperta a molte interpretazioni. Considerando che l'APC deve lottare già solo per avviare trattative su temi diciamo classici del partenariato sociale, è legittimo chiedersi come la controparte interpreti questo principio. Dal mio punto di vista e in base alla mia esperienza sindacale, il partenariato sociale a livello federale ha ancora ampi margini di miglioramento.

“ Abbiamo reagito immediatamente scrivendo alla presidente della Confederazione Karin Keller-Sutter per esprimere il nostro malcontento perché, una volta ancora, a pagare è il personale federale. ”
Barbara Gysi

Che cosa fa l'APC per garantire che questi principi siano rispettati e che il dialogo tra l'Amministrazione federale e le associazioni del personale venga mantenuto?

BG: Ci impegniamo per promuovere discussioni costruttive e negoziati paritari. È inoltre importante che entrambe le parti siano realmente disposte a esaminare varie opzioni e soluzioni. In questo contesto il confronto è fondamentale: noi dell'APC siamo convinti che solo dal confronto e dalla difesa tenace delle proprie posizioni possono emergere soluzioni valide, solide e largamente condivise. Essere solo consultati e dare un sì di facciata raramente porta ai migliori risultati. Se il confronto al tavolo negoziale non porta risultati, allora scendiamo in campo insieme alle nostre socie e ai nostri soci con petizioni e altre forme di mobilitazione utili a far valere i nostri diritti.

Che cosa ha già ottenuto l'APC dai negoziati?

JH: Abbiamo ottenuto che il rincaro non compensato dell'anno precedente venisse computato nel quadro del Pacchetto di sgravio. Inoltre, grazie al nostro intervento, alcune misure saranno attuate solo dal 2027 anziché dal 2026 come previsto inizialmente. Invece di tagliare in modo spropor-



© transfair

“ Essere solo consultati e dare un sì di facciata raramente porta ai migliori risultati. ”

Barbara Gysi

zionato i premi di fedeltà, si interverrà anche sui premi di prestazione che saranno dimezzati temporaneamente. Le discussioni su altri temi sono ancora in corso. Siamo fermamente convinti che, se il nuovo sistema salariale verrà introdotto in questa forma, anche i risparmi previsti a medio e lungo termine – fino a 60 milioni di franchi secondo il Consiglio federale – dovranno essere computati nel quadro del Pacchetto di sgravio. Il nostro obiettivo è evitare che le misure concordate si traducano in una riduzione delle prestazioni per il personale o in una perdita dei diritti acquisiti.

fermerà finché non avrà imposto tagli drastici agli stipendi e cancellato diritti acquisiti come la settimana di vacanza dai 60 anni o i buoni per la custodia dei figli e figlie.

“ Se il pacchetto prevede solo tagli, e soltanto a scapito del personale, sarà difficile trovare una soluzione condivisa. ”

Jérôme Hayoz

Come pensate che verrà accolto il Pacchetto di sgravio in Parlamento e cosa fa l'APC per influenzare le decisioni parlamentari?

BG: Buona domanda. Nei numerosi colloqui con i membri delle due Camere, ci impegniamo attivamente per fare chiarezza e rettificare molte affermazioni o supposizioni infondate. Ma spesso ci scontriamo con un muro di incomprensione, anche tra gli esponenti del Centro. Lo dimostra peraltro il dibattito sulla mozione Grossen (24.3780 Stipendi della Confederazione conformi al mercato. Nessuna disparità con l'economia privata) durante la sessione speciale. È preoccupante constatare come la maggioranza borghese del Parlamento sembri aver preso di mira il personale federale. Provocatoriamente si potrebbe dire che non si

Cos'altro fa l'APC per assistere al meglio le sue affiliate e i suoi affiliati?

JH: Dallo scorso autunno un gran numero di dipendenti federali si sono rivolti a noi, soprattutto per consulenze giuridiche. A ciò si aggiungono i numerosi incontri con le parti sociali organizzati per far valere il punto di vista delle persone interessate dalle misure di risparmio e del personale in generale. Anche le nostre sezioni fanno un lavoro straordinario. Alcune di loro non contano più le ore dedicate ad aiutare colleghe e colleghi colpiti, e stiamo parlando di centinaia di ore.



© transfair

Focus | Le commissioni del personale: la prima linea nella rappresentanza delle collaboratrici e dei collaboratori

Le misure di risparmio adottate negli ultimi anni dall'Amministrazione federale, tra cui i recenti tagli al personale decisi molto tardi per il bilancio 2025, hanno un impatto importante sulle collaboratrici e i collaboratori delle unità amministrative interessate. Dall'inizio dell'anno, due uffici federali fanno regolarmente notizia per le conseguenze di queste decisioni: l'Ufficio federale di statistica (UST) e l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP).

Quando si parla di decisioni riguardanti il personale, automaticamente entrano in gioco i /le rappresentanti del personale, le associazioni del personale, i sindacati e le commissioni del personale (quando presenti). Elsa Golay, copresidente della commissione del personale dell'UST, e Guido Biscontin, membro della commissione del personale dell'UFSP, spiegano in un'intervista il ruolo di questo organo e il lavoro fondamentale che svolge nell'interesse del personale, in particolare in un periodo come questo, caratterizzato da tagli al bilancio e soppressioni di impieghi.

Interview:
Mélanie Glayre

Fate parte della commissione del personale di un ufficio federale interessato dalle misure di risparmio della Confederazione e dalla soppressione di impieghi. Potete raccontarci qual è il vostro impegno all'interno della commissione in generale e quale impatto ha avuto sull'attività della commissione l'annuncio della soppressione di posti di lavoro?

Elsa Golay: La commissione del personale dell'Ufficio federale di statistica (UST), composta da cinque membri eletti per un mandato quadriennale, funge da intermediario tra il personale e la direzione, soprattutto per questioni riguardanti le condizioni di lavoro in generale. La commissione agisce nell'interesse collettivo e non nei casi individuali, che rientrano invece nelle competenze delle associazioni del personale e dei sindacati. Ogni membro può utilizzare una certa percentuale del proprio tempo di lavoro per le attività della commissione, di norma tra il 10 % e il 15 %.

La situazione finanziaria dell'ufficio negli ultimi due anni e le misure di risparmio prospettate hanno generato un carico di lavoro supplementare per i membri della commissione. Infatti, è proprio a quest'ultima che il personale esprime le proprie preoccupazioni e riflessioni. Il nostro ruolo consiste nel raccogliere e trasmetterle alla direzione. Se la situazione lo permette, presentiamo anche possibili alternative per attenuare l'impatto delle misure sul personale.

Guido Biscontin: Il mio impegno nella commissione del personale nasce dalla convinzione che questo organo sia necessario e indispensabile per il buon funzionamento di un'unità amministrativa. La commissione rappresenta il personale e ne fa sentire la voce davanti alla direzione. Questo impegno si inserisce in una visione sistemica dell'organizzazione, attenta ai diversi livelli gerarchici. Inoltre, la commissione è un organo a bassa soglia, accessibile a chi ha bisogno di un

consiglio o di un sostegno. Considero il mio impegno complementare all'adesione a un sindacato.

L'annuncio della soppressione di posti di lavoro ha avuto un impatto importante sulla mia attività. Ha generato un sovraccarico. La commissione è stata molto sollecitata sia dal personale direttamente interessato dalle misure, sia da altri colleghi e colleghe. In collaborazione con le parti sociali, ha dovuto elaborare e attuare in tempi molto stretti una strategia d'intervento adeguata alla gravità e all'urgenza della situazione.

Tutto questo si è aggiunto alle normali attività che ovviamente ho dovuto continuare a svolgere.

La commissione del personale viene coinvolta in tutte le decisioni che riguardano il personale? Come descriveresti la collaborazione con la direzione?

EG: L'elaborazione delle misure di risparmio è di competenza della direzione. La commissione incontra regolarmente la direzione, partecipa a diverse sedute informative e alle settimane dedicate ai quadri, ma non ha alcun ruolo attivo nella concezione delle misure. I suoi membri vengono informati prima della comunicazione ufficiale al personale. Tuttavia, nel caso di alcune misure adottate d'urgenza, è stato più difficile consultare la commissione.

Recentemente, la commissione ha organizzato, in collaborazione con il direttore e il capo della divisione Risorse umane, un incontro informale tra il personale e la direzione. L'evento è stato accolto positivamente e ha permesso uno scambio diretto tra le parti.

GB: La commissione incontra la direttrice dell'ufficio e la responsabile delle risorse umane due volte all'anno, e la responsabile delle risorse umane da sola circa quattro volte all'an-

no. D'intesa con la direzione, la commissione riassume l'esito delle discussioni e le pubblica sull'intranet per informare il personale sui contenuti degli incontri. La commissione invita attivamente il personale a esprimersi sui temi da trattare, in linea con il principio secondo cui è il personale a legittimare l'azione della commissione ed è al personale che essa deve rendere conto.

La collaborazione con la direzione è costruttiva, cordiale e trasparente. La commissione viene ascoltata e il suo parere è preso in considerazione. Tuttavia, la direzione decide e comunica le misure riguardanti il personale senza coinvolgerla preventivamente. La questione è già stata sollevata più volte per ottimizzare la collaborazione e tener conto delle rispettive sfide e aspettative.

Potete darci qualche informazione su come sta il personale e sul clima lavorativo?

EG: Il 2025 è scandito dall'annuncio di diverse misure di risparmio, a seconda dell'evoluzione della situazione finanziaria dell'ufficio. Ciò genera un clima di ansia e incertezza tra il personale. Alcuni posti vacanti non vengono rioccupati, e il sovraccarico di lavoro che ne potrebbe derivare preoccupa molto.

Come i miei colleghi e colleghe della commissione, mi rendo conto che tutti hanno capito la necessità di adottare queste misure per riequilibrare il bilancio dell'ufficio, anche se alcune generano frustrazione. La direzione fornisce regolarmente informazioni sull'evoluzione della situazione.

GB: È molto difficile da spiegare. La situazione è complessa. Le sezioni più colpite dalle misure di risparmio stanno attraversando una fase complicata, che può avere ripercussioni sulla salute e sulla motivazione. Si percepisce una certa insicurezza: molti colleghi e molte colleghe si chiedono come evolverà la situazione. Inoltre, il processo legato al programma di sgravio è lungi dall'essere concluso. Alcuni aspetti sono ancora in fase di valutazione.

E voi come state?

EG: I miei compiti in qualità di collaboratrice dell'ufficio non sono direttamente minacciati, ma la situazione che stiamo attraversando mi preoccupa. Che si tratti della direzione o del personale, tutti subiamo una certa pressione. Si sente. Spero che, grazie alle misure adottate, la situazione possa tornare progressivamente alla normalità e stabilizzarsi.

La commissione del personale è in contatto con la direzione e seguirà da vicino l'evoluzione.

GB: Gli scorsi mesi sono stati complicati. Conciliare lavoro, impegno nella commissione e tutto il resto è stata una vera sfida. Mi spiace molto per le persone che hanno perso il lavoro e per ciò che hanno dovuto affrontare. Per molti, la situazione resta difficile. Ho però la fortuna di occuparmi di progetti interessanti con colleghi e colleghe che apprezzo e che mi stimolano molto. In generale, comunque, sto bene. Grazie.



Elsa Golay, Copresidente della commissione del personale dell'Ufficio federale di statistica

© Nathalie Peres



Guido Biscontin, membro della commissione del personale dell'Ufficio federale della sanità pubblica

© Beat Schäfer

Fate parte della commissione del personale? L'APC vi sostiene.

Se il vostro posto di lavoro è colpito dalle misure di sgravio o da un'altra misura di ristrutturazione e avete bisogno di un supporto professionale, contattateci: pvb@pvb.ch

Une nouvelle membre à la Commission de l'égalité de l'APC

Sandra Jeanneret, membre de l'APC depuis plus de sept ans, a rejoint la Commission de l'égalité de l'APC cette année. Norma Giannetta, secrétaire d'association responsable pour l'égalité, l'a interviewée.

Bonjour Sandra. Peux-tu te présenter ?

Âgée de 51 ans, j'habite à Sivririez depuis 12 ans. Je suis liée par un partenariat enregistré depuis 13 ans.

J'ai commencé mon parcours professionnel à la Poste, où j'ai travaillé pendant 18 ans. Durant cette période, je me suis engagée comme déléguée syndicale pour « Réseau postal et Vente » avec Syndicom. J'ai également accompli mon école de recrue dans les troupes de transport et ai atteint le grade de sergent-major chef.

Après 18 ans à la Poste, j'ai eu l'opportunité de changer de voie et d'intégrer le Groupe Défense où j'ai, dans un premier temps, travaillé comme soldate contractuelle dans différentes écoles de recrue, durant cinq ans. Puis, jusqu'en 2023, j'ai poursuivi en tant que civile dans la fonction de responsable administratif (S1).

Depuis deux ans, je travaille à Berne à la Base logistique de l'armée en tant que spécialiste en suivi de la logistique.

Quelles sont les thématiques qui t'intéressent ?

Féministe dans l'âme, je me bats pour les droits des femmes et pour l'égalité et l'équité dans le monde du travail et ailleurs.

Je m'engage bien entendu également pour tout ce qui touche aux droits LGBTQ+, pour lesquels je me suis investie dans plusieurs associations par le passé.

Que souhaites-tu réaliser au sein de la commission de l'égalité de l'APC ?

Dans le cadre de mon engagement, je souhaite apporter des idées afin de faire évoluer concrètement les mentalités en matière de droits des

femmes et des personnes LGBTQIA+ et communiquer et informer les différents partenaires sur la thématique.

J'aimerais également participer à faire de l'équité et de l'égalité au travail une réalité. En effet, actuellement il est de bon goût d'organiser des workshops et autres séminaires sur la culture d'entreprise. Même si ces initiatives sont à saluer, la réalité est souvent tout autre, en tout cas au sein du Groupe Défense.

Enfin, je souhaite rendre plus visible les « Diversity Manager » (responsables de la diversité) nommé-e-s dans les différents départements ou écoles de recrues.

Norma Giannetta



© Sandra Jeanneret

La section de Payerne a un nouveau président

La dernière assemblée générale de la section Payerne, le 20 mai dernier, a été l'occasion de revenir sur l'année syndicale 2024, se plonger en détail dans les défis de 2025 pour le personnel fédéral et élire un nouveau président pour la section.

Pierre Savary, membre émérite de l'APC au comité de la section, a pris la parole pour remercier le président sortant, l'ancien secrétaire d'association de l'APC Luc Python, pour tout son travail. Les membres ont élu à l'unanimité Gilles Durieux comme nouveau président de la section ! Gilles est membre de l'APC depuis 19 ans et travaille à MétéoSuisse à Payerne depuis 25 ans. Engagé, il se réjouit de participer à visibiliser l'APC et à dynamiser la section de Payerne.



© Mélanie Glayre, APC

Félicitations à Gilles pour son élection !

Sudoku

		6	7		2	1		
			8	4	9			
4				3				7
8	2						6	9
	3	9				5	2	
1	7						3	4
2				6				8
			1	9	3			
		7	2		4	6		

Das neue «Entlastungspaket» des Bundesrates:



Le nouveau « programme
d'allègement
budgétaire »
du Conseil fédéral

Le nuove « misure
di sgravio » del
Consiglio federale

Conseil fédéral
Consiglio federale

SAMTER



Aktivitäten und Bildung

Bildungs- und Aktivitäten- programm des PVB

Der PVB bietet Ihnen Webinare und Kurse:
Ich kenne meine Rechte mit
verschiedenen Themen zum Arbeitsrecht
und Arbeitsalltag, Bundeshausbesuche
sowie Kurse zur Vorbereitung auf die
nachberufliche Zukunft und vieles mehr.
Kennen Sie das breite Angebot an
Aktivitäten für PVB-Mitglieder?

Besuchen Sie unsere Seite «**Bildungs- und
Aktivitätenprogramm des PVB**» und
erfahren Sie mehr!



<https://pvb.ch/bildung>



Attività e formazioni

Programme de formations et d'activités de l'APC

Saviez-vous que l'APC organise des
formations et des activités à l'intention de
ses membres ?

Parmi celles-ci : webinaires sur les droits et
devoirs dans divers domaines liés au droit
du travail (entretiens annuels,
réorganisations, mobbing), visites du Palais
fédéral, cours de préparation à la retraite,
ainsi que des conférences thématiques.

Découvrez le programme complet sur notre
site internet :



[https://pvb.ch/fr/programme-formations-et-
activites-apc](https://pvb.ch/fr/programme-formations-et-activites-apc)

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitgliedschaft

La solidarité nous rend plus fort-e-s !

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages ! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous : des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tou-te-s nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien !

www.pvb.ch/fr/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora membro dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghe, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/fr/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise

4-mal pro Jahr, Informationsblatt für die Mitglieder des Verbandes

Verleger/Herausgeber

Personalverband des Bundes (PVB)

Wabernstrasse 40, 3007 Bern

Tel. +41 (0)31 938 60 61, communication@pvb.ch, www.pvb.ch

Redaktion

Redaktionsverantwortliche: Mélanie Glayre

Redaktionsteam: Markus Brügger, Norma Giannetta, Jérôme Hayoz, Virginie Jaquet, Joël Schneeberger, Elias Toledo, Noemi Zbinden

Druck und Expedition

Stämpfli Kommunikation

Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern

Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen

Mutationsdienst PVB

Wabernstrasse 40, 3007 Bern

mutationsdienst@pvb.ch

Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung

Personalverband des Bundes (PVB)

pvb@pvb.ch

Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage

8125 Exemplare