



SWISS Persona

Nummer 7/8 • 18. August 2020
94. Jahrgang • Cousset FR

AZB
8484 Weisslingen

Ihr Personalverband • Votre association du personnel • La vostra associazione del personale • Vossa associaziun dal persunal



Volksabstimmung vom 27. September 2020

Ja zur Beschaffung neuer Kampfflugzeuge!

Beat Grossrieder
Zentralsekretär swissPersona
Etienne Bernard
Präsident Verband der Instruktoren

Die Entscheidung über den Ersatz der seit 1978 und 1997 in der Schweizer Armee im Einsatz stehenden «alten»

Kampfflugzeuge fällt am 27. September 2020 an der Urne. Dies ist für unsere Armee und unser Land eine sehr wichtige Abstimmung, bei der jede Stimme von grosser Bedeutung sein kann. Um uns und unserem Umfeld ein besseres Bild über die Tragweite und die möglichen Konsequenzen der Vorlage zu verschaffen, ha-

ben der Verband der Instruktoren (VdI) und swissPersona den Chef der Armee, Korpskommandant Thomas Süssli, um eine Botschaft aus seiner Perspektive gebeten (siehe nachfolgenden Beitrag). Wir danken Korpskommandant Süssli für die sehr interessanten und ausführlichen Informationen.

KOMMENTAR



Wir brauchen ein Ja!

Liebe Leserinnen
Liebe Leser

Am 27. September 2020 kommt es zu einem Grundsatzentscheid: neue Flugzeuge zum Schutz unseres Landes und seiner Bevölkerung – ja oder nein? Es geht konkret um den Ersatz der seit 1997 im Dienst stehenden F/A-18 Hornet, des Fliegers, welcher aktuell unserer Luftraumsicherung dient.

Die Vorlage hat gegenwärtig einen schweren Stand. Dies nicht zuletzt wegen der schweren Verunsicherung, welche das Coronavirus auch in unser Land gebracht hat.

Was ich da alles in den sozialen Medien lese. Die neuen Flugzeuge schützen uns nicht gegen ein Virus. Ja, das ist richtig. Das ist auch nicht die Aufgabe eines Kampffliefers. Dieser soll vielmehr unseren Luftraum überwachen und schützen, im Rahmen des Luftpolizeidienstes bei Regelverletzungen intervenieren und in Zeiten erhöhter Spannungen in der Lage sein, die Lufthoheit aufrechtzuerhalten.

Auch wenn viele es verdrängen oder gar wider besseres Wissen leugnen: Eine solide, eigenständige Luftraumsicherung ist für ein neutrales Land unverzichtbar.

Unser Land und seine Bewohnerinnen und Bewohner, wir alle benötigen am 27. September ein Ja zu neuen Kampfflugzeugen!

Dr. Markus Meyer
Zentralpräsident swissPersona

Die Bedeutung von Air2030 für das Gesamtsystem Armee

Korpskommandant Thomas Süssli
Chef der Armee

Das Programm Air2030 mit der Erneuerung der gesamten Luftwaffe ist von höchst strategischer Bedeutung. Für die Schweiz als neutralen Staat inmitten von Europa ist es auch eine Frage von Solidarität, den eigenen Luftraum selber zu schützen und damit zur Stabilität des Kontinents beizutragen. Das ist nötig, denn die allgemeine Sicherheitslage hat sich in den vergangenen Jahren eher verschlechtert, und diverse europäische Länder erhöhen ihre Rüstungsausgaben. Auch wenn Zentraleuropa aktuell friedlich und weitgehend stabil

ist, kann ein zukünftiger Konflikt nie mit absoluter Sicherheit ausgeschlossen werden.

Die Aufgaben der Armee sind in Artikel 58 der Bundesverfassung und in Artikel 1 des Militärgesetzes umschrieben. Daraus ergeben sich auch die Aufgaben, welche die Luftwaffe mit Kampfflugzeugen und bodengestützter Luftverteidigung wahrnimmt. Die Armee muss die Bevölkerung, die Infrastruktur und die eigenen Soldaten gegen Bedrohungen aus der Luft schützen können.

Fakt ist: Die heute im Einsatz stehenden Kampfflugzeuge erreichen bald ihr technisches Nutzungsende und müssen bis 2030 ersetzt werden. Die F-5 Tiger fliegen seit über 40 Jahren

und sind für den Luftpolizeidienst kaum mehr einsetzbar. Und die seit 1997 eingesetzten F/A-18 Hornet fliegen nur dank einer durchgeführten Nutzungsverlängerung noch maximal zehn weitere Jahre, ihre Avionik und ihre Systeme werden 2030 aber veraltet sein.

Fakt ist also auch: Wir brauchen neue Kampfflugzeuge. Dabei ist zu beachten, dass unsere Milizarmee ein Gesamtsystem ist. Wir dürfen nicht den Fehler machen, die einzelnen Mittel dieses Gesamtsystems gegeneinander auszuspielen. Die Armee muss auf die gesamte Palette der möglichen Bedrohungen reagieren können. Dafür brauchen wir auch eine Luftwaffe mit modernen Kampfflugzeugen.

Der Bedarf für den Luftpolizeidienst ist dabei nicht der Gradmesser dafür, wie viele neue Kampfflugzeuge nötig sind. Massgebend sind der Bedarf für den Schutz des Luftraums in einer anhaltenden Situation erhöhter Spannungen sowie der anfängliche Bedarf für die Luftverteidigung. Mit dem Begriff «anhaltende Situation erhöhter Spannungen» ist konkret ein Zeitraum von mehreren Wochen gemeint, in denen jederzeit ein Angriff aus der Luft stattfinden könnte.

In einer solchen Lage muss die Luftwaffe zwei Aufgaben erfüllen: Erstens muss sie permanent den Luftraum überwachen können; zweitens muss sie bei Verletzungen des Luftraums innert weniger Minuten mit zwei oder mehr Kampfflugzeugen intervenieren können. Der Schutz des Luftraumes muss über mehrere Wochen hinweg gewährleistet werden



Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee.

können. Zentral ist also die Sicherstellung der sogenannten Durchhaltefähigkeit.

Die Sicherstellung der Durchhaltefähigkeit wiederum beeinflusst die Anzahl der Kampfflugzeuge. Konkret sind mindestens 32 Kampfflugzeuge nötig: Um dauernd zwei Patrouillen von je zwei Kampfflugzeugen in der Luft zu haben, werden mindestens 16 Flugzeuge benötigt: Vier Flugzeuge sind in der Luft im Einsatz; vier Flugzeuge machen sich für die Ablösung bereit; vier vom letzten Einsatz zurückgekehrte Flugzeuge werden kontrolliert und gewartet; vier Flug-

Fortsetzung auf Seite 2



Korpskommandant Thomas Süssli: «Unsere F/A-18 haben ein Verfalldatum und erreichen 2030 das Ende ihrer Nutzungsdauer. Die Beschaffung dauert zehn Jahre, wir müssen also heute beginnen.» (Bilder VBS)

Kampfflugzeuge

Thomas Süssli, Chef der Armee, informiert über die wichtigsten Aspekte, weshalb es am 27. September 2020 ein Ja an der Urne zur Beschaffung neuer Kampfflugzeuge braucht.

Seiten 1–3

Jubiläum

Die Jahre 1971 bis 1995 waren unter anderem geprägt von der Reorganisation der Armee – von der «Armee 61» zur «Armee 95». Der SMPV konnte auf zahlreiche Erfolge zurückblicken.

Seiten 4–6

Mitgliederwerbung

In ihrem Jubiläumsjahr lanciert swissPersona eine grosse Mitgliederwerbaktion mit sehr attraktiven Prämien – Gründe für einen Beitritt gibt es viele. Mitmachen lohnt sich!

Seiten 7+8

Impressum

Verleger:
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,
1774 Cousset FR
Redaktion:
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil
beat.wenzinger@swisspersona.ch
Redaktionsteam:
Silvano Lubini, Franz Gobel, Beat Grossrieder,
Roland Tribolet, Urs Stettler, Beat Wenzinger
Inseratverwaltung:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona,
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch

Insertionspreis:
Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)
Adressänderungen an:
Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona
Dettenried 36, 8484 Weisslingen
079 501 19 72, zentral.kassier@swisspersona.ch
Druck und Spedition:
CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Abonnementspreis: 22 Franken jährlich
Erscheinungsweise: monatlich
Nächster Redaktionsschluss: 9. September 2020
Internet: www.swisspersona.ch



Votazione popolare del 27 settembre 2020

Si all'acquisto di nuovi aerei da combattimento!

Beat Grossrieder
Segretario centrale di swissPersona

Etienne Bernard
Presidente dell'Associazione
degli Istruttori

Traduzione Carlo Spinelli

La votazione popolare concernente la sostituzione degli oramai «vecchi» aerei da combattimento in servizio dal 1978 e 1997, è prevista per il 27 settembre 2020. Per il nostro Esercito ed il nostro Paese si tratta di una votazione importante, dove ogni voto sarà fondamentale. Per tutti noi l'Associazione degli Istruttori (AdI) e

swissPersona hanno chiesto al Capo dell'Esercito, Comandante di corpo Thomas Süssli, di pronunciarsi in merito tramite un suo messaggio personale (vedere il contributo che segue).

Ringraziamo il CC Süssli per le interessanti e dettagliate informazioni fornite.

COMMENTO



Abbiamo bisogno di un sì!

Traduzione Silvano Lubini

Care lettrici
Cari lettori

Il 27 settembre 2020 sarà presa una decisione fondamentale: sì o no, a nuovi aerei per la protezione del nostro paese e la sua popolazione? In particolare, si tratta di sostituire gli F/A-18 Hornet che sono in servizio dal 1997 e che attualmente sono utilizzati per la sicurezza del nostro spazio aereo.

La proposta si trova attualmente in una situazione difficile. Ciò è dovuto non da ultimo alla grave incertezza che il coronavirus ha portato anche nel nostro paese.

Le cose che ho letto sui social media, cioè che i nuovi aerei non ci proteggono da un virus, è corretto. Ma non è questa la missione di un jet da combattimento. Si tratta piuttosto di monitorare e proteggere il nostro spazio aereo, d'intervenire in caso di violazioni delle regole nell'ambito del servizio di polizia aerea e di poter mantenere la sovranità aerea in tempi di alta tensione.

Anche se molti lo nascondono o addirittura lo negano contro il loro buon senso: un sistema di sicurezza dello spazio aereo solido e indipendente è indispensabile per un paese neutrale.

Il prossimo 27 settembre, il nostro paese e i suoi abitanti, tutti noi, abbiamo bisogno di un sì ai nuovi aerei da combattimento!

Dr. Markus Meyer
Presidente centrale swissPersona



L'importanza di Air2030 per il sistema complessivo «esercito»

Comandante di corpo Thomas Süssli
Capo dell'esercito

Il Programma Air2030 e in particolare il rinnovo completo delle Forze aeree rivestono una fondamentale importanza strategica. Per la Svizzera, in quanto Stato neutrale al centro dell'Europa, proteggere autonomamente il proprio spazio aereo e contribuire alla stabilità nel continente rappresentano anche una questione di solidarietà. Inoltre tali compiti sono necessari dato il peggioramento della situazione generale in materia di sicurezza negli scorsi anni e il fatto che diversi Stati europei stanno aumentando le proprie spese per gli armamenti. Anche se attualmente la situazione in Europa centrale è pacifica e fondamentalmente stabile, un conflitto in futuro non può essere del tutto escluso.

I compiti dell'esercito sono definiti all'articolo 58 della Costituzione federale e all'articolo 1 della legge militare. A partire da tali basi legali sono definiti anche i compiti assunti dalle Forze aeree nell'ambito dell'impiego di aerei da combattimento e della difesa terra-aria. L'esercito deve essere in grado di proteggere la popolazione, le infrastrutture e i propri soldati dalle minacce aeree.

Gli aerei da combattimento impiegati oggi giungeranno presto al termine

della loro durata tecnica di utilizzazione e occorrerà sostituirli entro il 2030. Gli F-5 Tiger hanno alle spalle oltre 40 anni di volo e non possono praticamente più essere impiegati per il servizio di polizia aerea. Gli F/A-18 Hornet, impiegati dal 1997, volano ancora solo grazie a un prolungamento della durata di utilizzazione di altri dieci anni al massimo, ma la loro avionica e i loro sistemi nel 2030 saranno obsoleti.

Sta di fatto dunque che abbiamo bisogno di nuovi aerei da combattimento. In tale contesto occorre considerare che il nostro esercito di milizia è un sistema complessivo. Non possiamo commettere l'errore di porre in concorrenza tra loro i singoli mezzi di questo sistema complessivo. L'esercito deve essere in grado di reagire all'intera gamma di possibili minacce. A tale scopo necessitiamo anche di Forze aeree dotate di aerei da combattimento moderni.

Non è il fabbisogno per il servizio di polizia aerea a determinare quanti nuovi aerei da combattimento sono necessari. Determinante è il fabbisogno per la protezione dello spazio aereo in una situazione persistente di tensione elevata nonché il fabbisogno iniziale per la difesa aerea. Con «situazione persistente di tensione elevata» si intende in concreto un periodo di più settimane nel

quale potrebbero verificarsi attacchi aerei in qualsiasi momento.

In una tale situazione le Forze aeree devono adempiere due compiti: in primo luogo sorvegliare in permanenza lo spazio aereo; in secondo luogo, in caso di violazioni dello spazio aereo, devono poter intervenire nel giro di pochi minuti con due o più jets da combattimento. La protezione dello spazio aereo deve poter essere garantita per diverse settimane. Inoltre è fondamentale garantire la cosiddetta capacità di resistenza.

Garantire la capacità di resistenza a sua volta influisce sul numero di aerei da combattimento necessari. Concretamente occorrono almeno 32 velivoli. Infatti, affinché due pattuglie di due aerei da combattimento ciascuna siano costantemente in impiego sono necessari almeno 16 aerei: 4 sono impiegati in volo; 4 si preparano a sostituirli; 4 di rientro dall'ultimo impiego vengono sottoposti a controlli e manutenzione; 4 si tengono pronti quale riserva d'impiego. Al contempo una parte dell'intera flotta deve essere sottoposta a manutenzione o riparazioni e sono necessari velivoli per l'istruzione e l'addestramento. A tal fine occorrono complessivamente altri 16 aerei da combattimento.

Una tale quantità di mezzi è necessaria poiché una fase prolungata di tensione elevata può sfociare inaspettatamente in un conflitto armato e quindi, senza soluzione di continuità, nell'adempimento di compiti di difesa aerea.

Nell'ambito della difesa aerea, il requisito minimo è che le Forze aeree siano in grado di impedire o perlomeno rendere difficile a un avversario, per un periodo di tempo limitato e con mezzi propri, di conseguire la superiorità aerea. In questa fase è determinante la capacità di duello degli aerei da combattimento: devono disporre di un radar performante, di missili aria-aria a lunga gittata nonché di sistemi di autoprotezione efficaci.

Attualmente non vi sono alternative adeguate agli aerei da combattimento. Il solo impiego di droni, elicotteri da combattimento o velivoli da addestramento armati non è adatto né per il servizio di polizia aerea né per la difesa aerea.



Comandante di corpo Thomas Süssli, capo dell'esercito.

Riepilogando esistono tre importanti motivi per un nuovo aereo da combattimento. Motivi che si possono facilmente ricordare perché interessano il cuore, il portafoglio e la ragione. Il cuore: non si tratta di acquistare nuovi aerei da combattimento per le Forze aeree, l'esercito o il DDPS. Si tratta della protezione della Svizzera. Si tratta di proteggere anche in futuro la nostra popolazione dalle minacce aeree.

Il portafoglio: finanziamo i nuovi aerei da combattimento con il budget ordinario e pianificato dell'esercito, approvato dal Parlamento. Non si tratta di denaro che dev'essere risparmiato da qualche altra parte. La ragione: i nostri F/A-18 hanno una data di scadenza e nel 2030 raggiungeranno il termine della loro durata di utilizzo. L'acquisto dura dieci anni, pertanto dobbiamo iniziare oggi. Solo grazie a nuovi aerei da combattimento potremo salvaguardare la sovranità sullo spazio aereo in periodi di elevata tensione dopo il 2030. Solo grazie a nuovi aerei da combattimento potremo garantire la protezione della popolazione da attacchi aerei anche dopo il 2030.

Altri elementi in merito al tema:
www.vbs.admin.ch/it/difesa/protezione-spazio-aereo.html



Comandante di corpo Thomas Süssli: «Solo grazie a nuovi aerei da combattimento potremo salvaguardare la sovranità sullo spazio aereo in periodi di elevata tensione dopo il 2030. Solo grazie a nuovi aerei da combattimento potremo garantire la protezione della popolazione da attacchi aerei anche dopo il 2030.» (Foto DDPS)

Fortsetzung von Seite 1

zeuge stehen als Einsatzreserve bereit. Parallel dazu muss ein Teil der gesamten Flotte gewartet oder repariert werden, und es braucht Flugzeuge für die Ausbildung und das Training. Dafür ist insgesamt gut dieselbe Anzahl Kampfflugzeuge nötig, also wohl zusätzliche 16 Maschinen. Ein Mittelbedarf in dieser Grössenordnung ist nötig, weil eine längere Phase von erhöhten Spannungen überraschend in einen bewaffneten

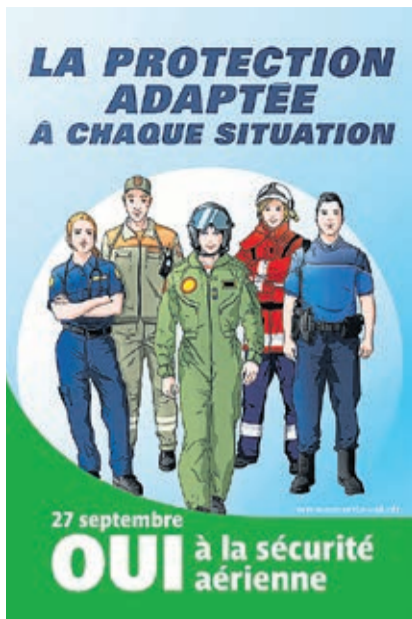
Konflikt und damit nahtlos in die Luftverteidigung übergehen kann. In der Luftverteidigung muss die Luftwaffe minimal befähigt sein, einem Gegner die Erringung der Luftüberlegenheit während einer beschränkten Zeit mit eigenen Mitteln zu verunmöglichen oder mindestens zu erschweren. In dieser Phase ist die Duellfähigkeit der Kampffjets entscheidend – sie müssen über einen leistungsfähigen Radar, weit reichende Luft-Luft-Lenk Waffen sowie wirksame Selbstschutzsysteme verfügen.

Derzeit bestehen keine geeigneten Alternativen zu Kampfflugzeugen. Der alleinige Einsatz von Drohnen, Kampfhelikoptern oder bewaffneten Trainingsflugzeugen taugt weder für den Luftpolizeidienst noch für die Luftverteidigung. Zusammengefasst gibt es drei wichtige Gründe für ein neues Kampfflugzeug. Diese Gründe kann man sich einfach merken, weil sie das Herz, das Portemonnaie und den Kopf betreffen. Das Herz: Es geht nicht darum, Kampfflugzeuge für die Luftwaffe,

die Armee oder das VBS zu beschaffen. Es geht um den Schutz der Schweiz. Es geht darum, auch in Zukunft unsere Bevölkerung vor Bedrohungen aus der Luft zu schützen. Das Portemonnaie: Wir finanzieren die neuen Kampfflugzeuge mit dem ordentlichen Budget der Armee, welches das Parlament gesprochen hat. Es ist also nicht Geld, das an einem anderen Ort gespart werden muss. Den Kopf: Unsere F/A-18 haben ein Verfalldatum und erreichen 2030 das Ende ihrer Nutzungsdauer. Die Be-

schaffung dauert zehn Jahre, wir müssen also heute beginnen. Nur mit neuen Kampfflugzeugen können wir ab 2030 die Lufthoheit im Falle von erhöhten Spannungen wahren. Nur mit neuen Kampfflugzeugen ist der Schutz der Bevölkerung vor Angriffen aus der Luft auch noch ab 2030 sichergestellt.

Weitere Fakten zu diesem Thema:
www.vbs.admin.ch/de/verteidigung/schutz-des-luftraumes.html



Votation populaire du 27 septembre 2020

Oui pour l'acquisition de nouveaux avions de combat!

Beat Grossrieder
Secrétaire central swissPersona

Etienne Bernard
Président de l'Association des Instructeurs

Traduction Jean Pythoud

La décision pour le remplacement des «vieux» avions de combat, en engage-

ment dans l'armée suisse depuis 1978 et 1997, tombera dans les urnes ce 27 septembre 2020. Pour notre armée et notre pays, ceci est une votation très importante où chaque voix peut être décisive. Afin que nous et notre environnement ayons une meilleure représentation de l'importance et des conséquences possibles du projet, l'Association des Instructeurs (AdI)

avec swissPersona ont demandé au chef de l'Armée, le commandant de corps Thomas Süssli de donner un message là-dessus, selon sa perspective personnelle (voir la contribution ci-après).

Nous remercions le commandant de corps Süssli pour ses informations très intéressantes et détaillées. ■

COMMENTAIRE



Nous avons besoin d'un oui!

Traduction Jean Pythoud

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Une décision fondamentale tombera le 27 septembre 2020: oui ou non – pour de nouveaux avions pour la protection de notre pays et de sa population? Concrètement, il est question du remplacement des F/A-18 Hornet qui sont en service depuis 1997, l'avion qui, actuellement, sert à la sécurité de notre espace aérien.

Actuellement, le projet a du plomb dans l'aile, si l'on peut dire. Pas moins à cause de l'insécurité pesante que le Covid-19 a aussi apporté dans notre pays.

Qu'est-ce que je ne lis là-dessus dans les médias sociaux! Les nouveaux avions ne nous protègent pas contre un virus. Oui, c'est juste. Ce n'est aussi pas la mission d'un jet de combat. Celui-ci doit beaucoup plus surveiller et protéger notre espace aérien, dans le cadre du service de police aérienne, intervenir lors d'infractions des règles et être en mesure de maintenir notre souveraineté aérienne dans des temps de tensions élevées.

Même si nombreux sont ceux qui l'évincent ou qui, peut-être, le nient sciemment: pour un pays neutre, une sécurité aérienne solide et autonome est indispensable.

Ce 27 septembre 2020, notre pays et ses habitants, nous tous avons besoin d'un oui pour de nouveaux avions de combat!

Dr. Markus Meyer
Président central swissPersona

Ihr Personalverband
Votre association du personnel
La vostra associazione del personale
Vossa associaziun dal personal

L'importance d'Air2030 pour l'armée en tant que système global

Commandant de corps Thomas Süssli
Chef de l'Armée

Le programme Air2030, qui vise à renouveler entièrement les Forces aériennes (FA), revêt une importance stratégique considérable. En tant qu'état neutre au cœur de l'Europe, la Suisse a le devoir solidaire de protéger son propre espace aérien et de contribuer ainsi à la stabilité du continent. Cela est nécessaire: la situation générale en matière de sécurité s'étant fortement détériorée au cours des dernières années, certains pays européens accroissent leurs dépenses d'armement. Certes, l'Europe centrale est paisible et stable pour l'instant, mais l'on ne saurait, avec une certitude absolue, exclure de futurs conflits.

Les tâches de l'armée, notamment celles que doivent accomplir les FA avec des avions de combat et des moyens de défense sol-air, sont définies à l'art. 58 de la Constitution et à l'art. 1 de la loi sur l'armée. Notre institution militaire doit être en mesure de protéger la population, les infrastructures ainsi que ses propres soldats contre les menaces venues des airs.

C'est un fait: les avions de combat actuellement en service arrivent bientôt au terme de leur utilisation technique. Ils devront être remplacés d'ici 2030. Les F-5 Tiger, qui volent depuis plus de 40 ans, ne peuvent que difficilement être engagés pour le service de police aérienne. Si les F/A-18 Hornet, qui sont utilisés depuis 1997, peuvent tenir encore une dizaine

d'années au maximum, c'est uniquement grâce à la réalisation de mesures permettant de prolonger leur utilisation. L'avionique et les systèmes de ces appareils auront toutefois atteint leur seuil d'obsolescence en 2030.

Nous avons besoin de nouveaux avions de combat, c'est un fait également. Il convient de garder à l'esprit que notre armée de milice constitue un système global. Nous ne devons pas commettre l'erreur de privilégier certains éléments de ce système par rapport à d'autres. L'armée doit être en mesure de réagir à toutes les menaces potentielles. Il est donc indispensable que nos FA disposent d'avions de combat modernes.

Ce ne sont pas uniquement les besoins de la police aérienne qui détermineront le nombre de nouveaux avions de combat nécessaires. Les besoins de protection de l'espace aérien lors d'une période prolongée de tensions accrues sont également déterminants, tout comme les besoins initiaux de défense aérienne. Par période prolongée de tensions accrues, on entend un laps de temps de plusieurs semaines, pendant lesquelles la menace d'une attaque aérienne peut avoir lieu à tout instant.

En pareille situation, les FA doivent non seulement surveiller en permanence l'espace aérien, mais encore réagir immédiatement à toute violation de celui-ci. Il est donc indispensable que deux avions de combat (ou davantage) restent prêts à décoller dans un délai de quelques minutes. Pour protéger ainsi l'espace aérien

durant plusieurs semaines d'affilée, il est par conséquent essentiel de garantir ce qu'on appelle la capacité à durer.

Or, le maintien de la capacité à durer influe lui aussi sur nos besoins en appareils; en l'occurrence, 32 nouveaux avions de combat au minimum sont nécessaires.

Pour avoir, en permanence, deux patrouilles de deux avions de combat chacune dans le ciel, il faut pouvoir disposer d'au moins seize avions: quatre qui sont en vol, quatre qui se tiennent prêts à décoller pour assurer la relève, quatre qui font l'objet de contrôles et de travaux de maintenance après leur vol et quatre qui constituent une réserve d'engagement. En parallèle, une partie de la flotte doit être entretenue et réparée, tandis qu'une autre doit être utilisée pour la formation et pour l'entraînement des pilotes. C'est la raison pour laquelle il faut encore au moins seize appareils supplémentaires, ce qui fait un total de 32 avions de combat.

Sachant qu'une phase prolongée de tensions accrues peut rapidement dégénérer en conflit armé, une situation qui requiert une défense aérienne, des moyens de cette envergure sont indispensables.

Pour garantir la défense aérienne, les FA doivent au minimum être en mesure d'empêcher par leurs propres moyens et pendant un certain temps que l'adversaire ne domine l'espace aérien, ou, dans tous les cas, de lui rendre la tâche difficile. Durant cette phase, l'aptitude au combat en duel des avions est décisive; ils doivent disposer d'un radar performant, de



Commandant de corps Thomas Süssli, chef de l'Armée.

missiles guidés air-air de longue portée et de systèmes d'autoprotection efficaces.

Il n'existe pour l'instant aucune alternative convenable aux avions de combat. À eux seuls, les drones, les hélicoptères de combat et les avions d'entraînement armés ne sont adaptés ni au service de police aérienne ni à la défense aérienne.

En résumé, trois arguments importants plaident en faveur d'un nouvel avion de combat. Ils sont faciles à retenir parce qu'ils parlent à notre cœur, à notre porte-monnaie et à notre tête.

L'argument du cœur: il ne s'agit pas uniquement de procurer de nouveaux avions aux FA, à l'armée ou au DDPS, mais bien plutôt de protéger la Suisse. À l'avenir également, notre population aura besoin d'être défendue contre les menaces venues des airs.

L'argument du porte-monnaie: nous financerons l'acquisition des nouveaux avions de combat avec le budget ordinaire de l'armée, celui que le Parlement a d'ores et déjà attribué à la défense. L'argent investi ne devra donc pas être épargné ailleurs.

L'argument de la tête: nos F/A-18 ont une date de péremption. Ils arriveront au terme de leur utilisation technique en 2030. Vu qu'une procédure d'acquisition dure dix ans, nous devons commencer nos démarches aujourd'hui.

À partir de 2030, seuls de nouveaux avions de combat nous permettront de garantir notre souveraineté aérienne en cas de tensions accrues. De même, seuls de nouveaux avions de combat nous permettront de protéger la population contre des attaques en provenance des airs au-delà de l'an 2030. ■

D'autres informations sur ce thème:
www.vbs.admin.ch/fr/defence/protection-espace-aerien.html



Commandant de corps Thomas Süssli: «À partir de 2030, seuls de nouveaux avions de combat nous permettront de garantir notre souveraineté aérienne en cas de tensions accrues. De même, seuls de nouveaux avions de combat nous permettront de protéger la population contre des attaques en provenance des airs au-delà de l'an 2030.» (Photos DDPS)

100 Jahre swissPersona – 1971 bis 1995: Jahre der Herausforderungen

Von der «Armee 61» zur «Armee 95»

Die 1973 von den OPEC-Staaten ausgelöste Erdölkrise im Gefolge des Jom-Kippur-Kriegs gegen Israel läutete nach einer Phase der Hochkonjunktur eine weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise ein. Die Schweiz blieb davon nicht verschont. Die Auswirkungen waren in allen Bereichen spürbar, auch beim Bund. Fortan war er bemüht, seine tiefroten Finanzen ins Lot zu bringen.

Hans-Ulrich Büschi
Ehrenzentralpräsident swissPersona

Sparen, Rationalisieren und Reorganisieren waren damit angesagt. EMD, Armee und Rüstungsbetriebe waren davon besonders stark betroffen: Von 1970 bis 1994 gingen insgesamt knapp 2400 Stellen verloren. Den Abschluss dieser für die Gesamtheit der Mitarbeitenden äusserst bedrückenden Periode markierte der Übergang von der «Armee 61» zur «Armee 95».

«Fitnessstraining»

Laut dem damaligen EMD-Chef Kaspar Villiger handelte es sich dabei um die «grösste in der Schweiz je durch-

«Die Armee 95 braucht mehr Muskeln und weniger Fett.»

geführte Armeereform». Sie erschütterte bisherige Strukturen bis in ihre Grundfesten. In der Tat schrumpfte die «Armee 61» mit ihren mehr als 800000 Mann zur halb so grossen «Armee 95». Armee und EMD benötigten dringend «mehr Muskeln und weniger Fett», lautete die programmatische Botschaft Villigers an die SMPV-Delegiertenversammlung 1990 in Wangen an der Aare. Seine deklarierte Absicht war es, das EMD zu einem «Hochleistungsdepartement» zu trimmen. Dass dieses «Fitnessstraining» nicht ohne Schweiß und Muskelkater absolviert werden konnte, lag auf der Hand. Auslöser der Reformen waren neben den knappen Ressourcen im Inland namentlich auch die Entwicklungen auf dem internationalen Parkett, vor allem in Mittel-



Der Fall der Berliner Mauer 1989 und die darauf folgende Beendigung des Kalten Krieges hatten einen wesentlichen Einfluss auf die neue Ausrichtung der Armee (Armee 95). (Bild Wikipedia)

und Osteuropa: 1989 fiel die Berliner Mauer, in der Folge kollabierten die kommunistischen Diktaturen, und 1991 brach die Sowjetunion auseinander. Der Kalte Krieg war damit beendet – und die Zeit für eine Anpassung der Landesverteidigung an die neuen Umweltbedingungen gekommen.

«EMD 95»

Parallel zur «Armee 95» wurde das Projekt «EMD 95» lanciert. In seiner Komplexität stand dieses Vorhaben der Armeereform in nichts nach. Nach seinem Abschluss verblieben von den bisherigen 18 noch 11 Bundesämter. Gleichzeitig wurde das Industriepotenzial von 90 auf 65 Betriebe reduziert.

1992 begann der Stellenabbau in den Bundesämtern und den Rüstungsbetrieben. Um Härtefälle zu vermeiden, reagierten die Sozialpartner rasch

«Der SMPV befand sich auf Erfolgskurs.»

und effektiv: Ein «Sozialplan EMD» wurde ausgearbeitet und eine Stellenbörse eingerichtet. Beide Massnahmen bewährten sich. Der massive Stellenabbau hatte dank diesen Vorkehrungen schliesslich «nur» 60 Entlassungen zur Folge, weit weniger als

ursprünglich befürchtet. Der zielgerichtete, hartnäckige Einsatz der Personalverbände hatte sich gelohnt. Das bestätigt ein Blick auf die nationale Arbeitsmarktlage, die 1993 eine rekordhohe Arbeitslosenquote von 5,1 Prozent aufwies.

Positiv trotz allem

Auch in anderer Hinsicht konnten die Verbände des Bundespersonals 1995 auf eine trotz widrigem wirtschaftli-

«Klein, aber fein!», lautete die Devise.

chem und politischem Umfeld insgesamt recht erfreuliche Zeitspanne seit 1971 zurückblicken. Stichworte dazu: Einführung des 13. Monatslohns und der 5. Ferienwoche für Beschäftigte ab 55 Jahren, generelle Einführung der gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) und der 42-Stunden-Woche, für die sich der SMPV während Jahren eingesetzt hatte, neue EVK-Statuten mit Einführung des flexiblen Rentenalters, Revision der Ämterklassifikation mit aus der Sicht des SMPV erfreulichen Ergebnissen, versuchsweise Einführung der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) in den Bundesbetrieben.

Die meisten dieser Verbesserungen mussten vorab wegen der permanent angespannten Finanzlage des Arbeit-

gebers Bund in zum Teil zähen und langwierigen Verhandlungen erkämpft werden. Dies änderte sich erst mit der Inkraftsetzung der neuen Finanzordnung des Bundes im Jahr 1995. Die Einführung der Mehrwert- und der direkten Bundessteuer stellte die Eidgenossenschaft auf ein solideres, wenn auch zeitlich befristetes finanzielles Fundament.

SMPV auf Erfolgskurs

Der SMPV hatte 1995 an seiner Feier zum 75-jährigen Bestehen durchaus Anlass für eine positive Selbsteinschätzung. Er befand sich auf Erfolgskurs: Mit 4949 Mitgliedern hatte er im Jahr zuvor seinen Höchststand erreicht. Der Mitgliederzuwachs von rund 60 Prozent seit 1971 war zu einem guten Teil den Kollektivverträgen zu verdanken, die er nach und nach mit den wichtigsten Krankenversicherern des Landes abgeschlossen hatte. Auch die übrigen im Milizsystem zugunsten der Mitglieder erbrachten Leistungen waren mitverantwortlich für den Erfolg. Zu erwähnen sind die 1979 eingeführten Kurse «Vorbereitung auf die Pensionierung», die Herausgabe des «Verbandskalenders» beziehungsweise des «Verbandstaschenbuchs», aber auch die Vereinfachung der Administration durch Umstellung auf EDV im Jahr 1994.

«Weisser Fleck» Romandie

Der Umstand, dass sich die Verbandsbasis auf die deutsche, die italienische und die rätoromanische Schweiz konzentrierte, beschäftigte die Geschäftsleitung immer wieder. Von der Gründung einer Sektion in der Westschweiz mit eigenem Sekretariat musste jedoch aus Kostengründen abgesehen werden. Dafür konnten die Sektionen Wangen an der Aare und Nordwestschweiz neu in der SMPV-Familie willkommen geheissen werden. Den Link zur Romandie sicherte der für den SMPV äusserst wichtige Unterverband VIF (Verband der Fach- und Instruktionen-Unteroffiziere), der 1979 zum VIU (Verband der Instruktionen-Unteroffiziere) mutierte und sich ab 1992 auch für Berufsoffiziere öffnete.

Im Verhältnis zu den übrigen Personalverbänden blieb der SMPV trotz wachsenden Mitgliederzahlen und positivem Leistungsausweis stets ein Juniorpartner. «Klein, aber fein», lautete seine Devise, die auch das Auftreten gegenüber dem Sozialpartner bestimmte: Wurden andere laut,

«Der SMPV bevorzugte zielfokussierte Sachlichkeit.»

bevorzugte der SMPV zielfokussierte Sachlichkeit. Und so attestierte ihm Bundesrat Villiger in seiner Grussbotschaft, die er aus terminlichen Gründen über Videolink von Bern nach Luzern an die Jubiläums-Delegiertenversammlung richtete: «Als fairer Verhandlungspartner hat der SMPV zu einer Kultur der Offenheit beigetragen. Dafür gebührt ihm unser Dank.»



Meilensteine 1971 bis 1995

1972	Einführung des 13. Monatslohns und der 5. Ferienwoche ab Alter 55. Aufhebung der Kavallerie.	1982	Generelle Einführung der gleitenden Arbeitszeit (GLAZ) in der Bundesverwaltung.	1988	Anschaffung des ersten PCs für die SMPV-Administration.	1993	Versuchsweise Einführung der flexiblen Arbeitszeit (FLAZ) in der Bundesverwaltung.
1973	Jahr der Erdölkrise, die 1975 in eine Weltwirtschaftskrise mündet.	1984	Start der Rationalisierungs- und Effizienzsteigerungsprojekte EFFI und GRAL der Bundesverwaltung.	1989	Erster Schulungskurs für Mutationsführer und Sektionskassiere.	1993	Ablehnung der Initiativen «Für eine Schweiz ohne neue Kampfflugzeuge» und «40 Waffenplätze sind genug» in der Volksabstimmung.
1974	Neue Instruktionen-Gesetzgebung tritt in Kraft.	1985	Gründung der SMPV-Sektion Wangen an der Aare.	1990	Der VIU feiert das 50-jährige Bestehen. Volk und Stände lehnen die GSoA-Initiative für die Abschaffung der Armee ab.	1994	Gutheissung der neuen Bundesfinanzordnung (Mehrwert- und direkte Bundessteuer) durch Volk und Stände.
1975	Wahl von Zentralpräsident Urs Kunz in den Nationalrat. Erster Ausbildungsgang der neu geschaffenen Zentralen Schule für Instruktionenunteroffiziere (ZIS) in Herisau.	1985	Demission von Zentralpräsident Urs Kunz. Nachfolger wird Hans-Ulrich Büschi.	1991	Flächendeckendes Angebot der SMPV-Krankenversicherungs-Kollektivverträge.	1994	Gründung der SMPV-Sektion Nordwestschweiz.
1976	Gutheissung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung durch Volk und Stände.	1986	Gründung der «FWK-Obmänner» als Unterorganisation des SMPV.	1991	Kurzarbeit in der P+F Wimmis.	1994	Umstellung der SMPV-Mitgliederverwaltung auf EDV.
1979	Der VIF (Verband der Fach- und Instruktionen-Unteroffiziere) wird zum VIU (Verband der Instruktionen-Unteroffiziere). Erster SMPV-Kurs «Vorbereitung auf die Pensionierung».	1986	Einführung der 42-Stunden-Woche in der Bundesverwaltung.	1992	Der VIU firmiert neu als VdI (Verband der Instruktionen). Lancierung der Abbauprojekte «EMD 95» und «Armee 95».	1995	Privatisierung der Eidgenössischen Militärpferdeanstalt EMPFA.
		1987	EVK-Statutenrevision unter anderem mit Einführung des flexiblen Rentenalters. Abschluss des ersten Krankenversicherungs-Kollektivvertrags des SMPV in den Regionen Inner- und Zentral-schweiz.	1995	Ausarbeitung des «Sozialplans EMD» und Schaffung der EMD/EPA-Stellenbörse ZEKOST.	1995	Der SMPV feiert am 27./28. April in Luzern sein 75-jähriges Bestehen. Übergang von «Armee 61» zu «Armee 95». Das Projekt «EMD 95» führt zu massivem Abbau des Industriepotenzials.

100 ans swissPersona – 1971 à 1995: Années des défis

De «l'Armée 61» à «l'Armée 95»

La crise pétrolière déclenchée par les pays de l'OPEP en 1973, ceci à la suite de la guerre du Yom-Kippour contre Israël annonça, après une phase de haute conjoncture, une crise économique et financière mondiale. La Suisse n'a pas été épargnée. Les effets ont été sensibles dans tous les domaines, mais aussi à la Confédération. Désormais, elle se donne la peine de maintenir ses chiffres rouge foncé dans les marges.

Hans-Ulrich Büschi
Président central d'honneur
swissPersona
Traduction Jean Pythoud

Ainsi, économiser, rationaliser et réorganiser étaient annoncés. Le DMF, l'armée et les entreprises d'armement ont été particulièrement touchés par cela: de 1970 jusqu'à 1994, quelque 2400 emplois ont été perdus. La conclusion de ceci fut, pour l'ensemble des collaborateurs, une période oppressante marquée par le passage de «l'Armée 61» à «l'Armée 95».

«Entraînement de la condition physique»

Selon Kaspar Villiger, ancien chef du DMF, il s'agit, ici, de «la plus grande réforme de l'armée jamais effectuée en Suisse». Elle ébranla les structures du moment jusque dans leurs fondements. Dans les faits, «l'Armée 61» de

«L'Armée 95 a besoin de plus de muscles et moins de graisse.»

plus de 800000 hommes est réduite de moitié qui sera l'effectif de «l'Armée 95». L'armée et le DMF ont urgemment besoin de «plus de muscles et moins de graisse», ainsi le message de programme de Villiger à l'assemblée des délégués de l'ASPM de 1990 à Wangen an der Aare. Son intention déclarée est de faire passer le DMF à un «département à hautes performances». Il est donc logique que cet «entraînement de la condition physique» ne peut se faire sans sueur et courbatures musculaires tombait sous le sens. Hormis les faibles ressources dans les pays, le déclencheur fut aussi des dé-



Le comité central lors de la 75^e assemblée des délégués de l'ASPM à Lucerne. (Photo ASPM)

veloppements sur le plan international, avant tout en Europe centrale et orientale: en 1989, le mur de Berlin tombait et les dictatures communistes se sont effondrées et, en 1991, l'Union soviétique éclatait. Ainsi, la guerre froide était terminée – et le temps était venu pour une adaptation de la défense nationale aux nouvelles conditions environnementales.

«DMF 95»

Le projet «DMF 95» a été lancé parallèlement à «Armée 95». De par sa complexité, ce projet ne se positionnait pas après la réforme de l'armée. Après sa clôture, des 18 offices fédéraux du moment, il n'en restait que 11. Simultanément, le potentiel industriel a été réduit et a passé de 90 à 65 entreprises.

En 1992, commença la réduction des emplois dans les offices fédéraux et dans les entreprises d'armement. Les partenaires sociaux ont réagi rapidement et efficacement afin d'éviter des cas sociaux graves. Un «plan social DMF» fut élaboré et une bourse des

«L'ASPM a le vent en poupe.»

emplois mise en place. Les deux mesures ont fait leurs preuves. Grâce à ces mesures, la réduction massive, tant redoutée auparavant, ne s'est sol-

dée «que» par 60 licenciements. L'engagement ciblé, tenace des associations de personnel a payé. Un coup d'œil sur la situation du marché national du travail le confirme, 1993 a présenté une cote de chômage record de 5,1 pour cent.

Positif malgré tout

Aussi, d'un autre point de vue, en 1995, les associations de personnel de la Confédération ont pu, malgré

«La devise est: Pas grand, mais remarquable.»

un milieu économique et politique fâcheux, jeter un regard satisfait sur la période commencée en 1971. Repères là-dessus: introduction du 13^e mois de salaire et de la 5^e semaine de vacance pour les employés de plus de 55 ans, introduction générale de «l'horaire flexible» (GLAZ) et de la semaine de 42 heures, pour lesquelles l'ASPM s'est engagée des années durant, nouveaux statuts du CFA avec l'introduction de l'âge flexible de la retraite, révision de la classification des fonctions avec, du point de vue de l'ASPM, des résultats réjouissants, l'essai d'introduction du temps flexible de travail (FLAZ) dans les entreprises de la Confédération.

Au préalable, à cause de la situation financière tendue permanente de

l'employeur Confédération, la plupart de ces améliorations ont dû, en partie, être conquises de haute lutte lors de négociations âpres et longues. Ceci s'est modifié lors de la mise en œuvre du nouvel ordre financier de la Confédération en 1995. L'introduction de la TVA et de l'impôt fédéral direct a placé la Confédération sur une base solide, même si le fondement financier était limité dans le temps.

ASPM a le vent en poupe

En 1995, lors de la fête de ses 75 ans d'existence, l'ASPM fit une auto-appréciation positive. Elle avait le vent en poupe: l'année précédente, avec 4949 membres, elle atteignait son plus haut niveau. Les contrats collectifs sont, pour une grande partie, la raison de l'augmentation du nombre de membres de quelque 60 pour cent depuis 1971, contrats qui ont été de plus en plus conclus avec les plus grandes assurances maladie du pays. Les autres prestations offertes dans le système de milice au profit des membres ont aussi été les co-responsables du succès. À citer, encore, l'introduction en 1979 des cours de «préparation à la retraite», de l'édition du «calendrier associatif» respectivement du «carnet associatif de poche», mais aussi, en 1994, de la simplification de l'administration par le passage à l'informatique.

«Zone blanche» Romandie

La direction a toujours été préoccupée par le fait que la base de l'association était concentrée en Suisse alémanique, italienne et rhétoromanche. Pour des questions de coûts, la fondation d'une section en Suisse romande avec propre secrétariat a dû être abandonnée. Par contre, les sections de Wangen an der Aare et Nordwestschweiz ont été accueillies au sein de la famille ASPM. La sous-association VIF (Verband der Fach- und Instruktions-Unteroffiziere), qui, en 1979, est devenue l'ASI (Association des Sous-officiers Instructeurs), qui, en 1992, s'est ouverte aux officiers de carrière, a été la liaison la plus importante de l'ASPM avec la Romandie.

En comparaison avec les autres associations de personnel, l'ASPM demeure un membre junior, ceci malgré l'augmentation du nombre de membres et la preuve positive de performances. «Pas grand, mais remarquable» est sa devise qui a aussi marqué le comportement par rapport aux partenaires sociaux: selon cer-

«L'ASPM privilégie l'objectivité centrée sur le but.»

tains, l'ASPM privilégie l'objectivité centrée sur le but. Ainsi, le conseiller fédéral Villiger, dans son mot de bienvenue qui, pour des raisons de calendrier, a été transmis par vidéo de Berne à Lucerne à l'adresse de l'assemblée jubilaire des délégués, atteste: «L'ASPM, comme partenaire loyal de négociation, a contribué à une culture de la franchise. Pour cela elle mérite notre reconnaissance.» ■



Jalons 1971 jusqu'à 1995

1972	Introduction du 13 ^e mois de salaire et de la 5 ^e semaine de vacance dès l'âge de 55 ans. Suppression de la cavalerie.	Premier cours ASPM de «Préparation à la retraite».	Conclusion du premier contrat collectif de caisse maladie de l'ASPM dans les régions de la Suisse primitive et centrale.	Introduction à l'essai du temps flexible de travail dans l'administration fédérale.	
1973	Année de la crise pétrolière qui, en 1975, déboucha en crise économique mondiale.	1982	Introduction générale de l'horaire flexible (GLAZ) dans l'administration fédérale.	1993	Lors de la votation populaire, rejet des initiatives «Pour une Suisse sans nouveaux avions de combat» et «40 places d'armes ça suffit».
1974	La nouvelle loi concernant les instructeurs entre en vigueur.	1984	Démarrage des projets de rationalisation et d'augmentation de l'efficacité EFFI et GRAL dans l'administration fédérale.		Acceptation par le peuple et par les Cantons du nouvel ordre financier de la Confédération (TVA et impôt fédéral direct).
1975	Élection du président central Urs Kunz au Conseil national. Premier stage de formation de base à la nouvelle École centrale pour sous-officiers instructeurs (ECD), créée à Herisau.		Fondation de la section Wangen an der Aare de l'ASPM.	1989	Fondation de la section Nordwestschweiz de l'ASPM.
1976	Approbation par le peuple et par les cantons de l'assurance chômage obligatoire.	1985	Démission du président central Urs Kunz. Successeur est Hans-Ulrich Büschi.	1990	Passage à l'informatique de l'administration des membres de l'ASPM.
1979	Le VIF (Verband der Fach- und Instruktions-Unteroffiziere) devient l'ASI (Association des Sous-officiers Instructeurs).		Fondation de la sous-organisation de l'ASPM «FWK-Obmänner».	1991	Privatisation du dépôt fédéral des chevaux EMPFA.
		1986	Introduction de la semaine de 42 heures dans l'administration fédérale.	1992	Les 27/28 avril, l'ASPM fête ses 75 ans d'existence à Lucerne.
		1987	Révision des statuts CFA et, entre autres, introduction de l'âge flexible de la retraite.	1995	Passage de l'«Armée 61» à l'«Armée 95». Le projet «DMF 95» conduit à une réduction massive du potentiel industriel.

100 anni di swissPersona: 1971 al 1995 gli anni della sfida

Dall'«Esercito 61» all'«Esercito 95»

La crisi petrolifera innescata nel 1973 dai Paesi produttori di petrolio quale conseguenza della guerra dello Jom-Kippur contro Israele provocò, dopo la fase di alta congiuntura, una crisi economica e finanziaria a livello mondiale. La Svizzera non venne risparmiata. Le conseguenze erano palpabili in tutti i settori, anche per la Confederazione. Da quel momento ci si prodigò per tenere le finanze sotto controllo.

Hans-Ulrich Büschi
Presidente centrale onorario
di swissPersona
Traduzione Carlo Spinelli

Risparmiare, razionalizzare e riorganizzare erano le parole più ricorrenti. Il DMF, l'Esercito e le aziende d'armamento erano le più toccate. A partire dal 1970 fino al 1994 sparirono 2400 posti di lavoro. Per tutti i collaboratori il coronamento di un periodo doloroso lo si ebbe con il passaggio dall'«Esercito 61» all'«Esercito 95».

«Fitness-Training»

Stando alle dichiarazioni dell'allora Capo del DMF Kaspar Villiger si trattava della «più grande riforma dell'Esercito mai attuata in Svizzera». Scosse le strutture esistenti fino alle fondamenta. Infatti «Esercito 61» con i suoi 800000 e più uomini con «Esercito 95» venne ridotto della metà.

«L'Esercito 95 necessita di più muscoli e di meno grasso.»

L'Esercito ed il DMF necessitano con urgenza di «più muscoli e meno grasso» questo fu il messaggio programmatico di Villiger in occasione dell'assemblea dei delegati dell'ASPM del 1990 a Wangen an der Aare. Imbastire un «dipartimento dalle prestazioni elevate» questa era l'intenzione dichiarata. Era evidente che la cura non veniva assolta senza sudore e muscoli indolenziti. Oltre alle risorse finanziarie limitate sul piano interno, fattore d'innescò delle riforme era lo sviluppo della situazione a livello in-



Lucerna ha dato il benvenuto ai delegati della ASPM per l'anniversario dell'Assemblea dei delegati del 27/28 aprile.

ternazionale in particolare nell'Europa centrale e dell'est: nel 1989 cadde il muro di Berlino e crollarono le dittature comuniste e nel 1991 si assistette allo smembramento dell'Unione Sovietica. Con questo ebbe fine la guerra fredda – e venne il tempo di adattare la difesa del Paese alle nuove condizioni ambientali.

«DMF 95»

In contemporanea a «Esercito 95» si diede l'avvio al progetto «DMF 95». Con la sua complessità questo progetto di riforma dell'Esercito portò a ben poco. Al termine, dei 18 Uffici federali ne rimasero 11 e contemporaneamente il potenziale industriale venne ridotto da 90 a 65 aziende. Nel 1992 iniziò la riduzione di posti di lavoro presso gli Uffici federali e le aziende d'armamento. Per evitare

casi difficili i partner sociali reagirono con rapidità ed efficacia. Venne elaborato un «piano sociale DMF» e attivata una borsa dei posti di lavoro. Le due soluzioni si dimostrarono paganti. Grazie a queste iniziative la paventata massiccia riduzione di posti di lavoro si ridusse a «solo» 60 licenziamenti e quindi ben assai inferiore del previsto. L'intervento mirato e flessibile delle Associazioni del per-

«L'ASPM si trova sulla strada del successo.»

sonale si è dimostrò pagante. Tutto questo è confermato dando uno sguardo alla situazione del mercato del lavoro che nel 1993 raggiunse il record con una disoccupazione del 5,1 per cento.

Nonostante tutto, positivo

Rispetto ad altre condizioni le Associazioni del personale della Confederazione nel 1995 potevano dirsi soddisfatte del periodo di tempo intercorso a partire dal 1971 anche tenendo conto delle condizioni non favorevoli dell'economia e della politica. In breve: introduzione della tredicesima mensilità, delle 5 settimane di vacanza per i collaboratori a partire dai 55 anni d'età, dell'introduzione generale del «tempo di lavoro mobile», delle 42 ore settimanali, e grazie all'impegno per anni da parte dell'ASPM e relativa soddisfazione, dei nuovi statuti concernenti il pensionamento flessibile, la revisione delle classi di stipendio e l'introduzione in prova dell'orario di lavoro flessibile presso le aziende della Confederazione.

«Piccola ma buona!», era sua parola d'ordine.

A causa della costante situazione finanziaria tesa, la maggior parte di questi miglioramenti si ottennero tramite lunghe ed estenuanti trattative. Si ebbe un cambiamento nel 1995 con l'introduzione delle nuove regole sulle finanze della Confederazione. L'introduzione dell'imposta sul valore aggiunto e la federale diretta creò le fondamenta per una solida e temporanea base finanziaria.

ASPM sulla strada del successo

L'ASPM nel 1995 in occasione dei festeggiamenti per i suoi 75 anni di esistenza, poteva dichiararsi contenta. Era sulla strada del successo: l'anno prima con 4949 affiliati raggiunse il suo massimo effettivo. Dal 1971, l'aumento del 60 per cento del numero di membri è da ricondurre in buona parte grazie ai contratti collettivi che poco alla volta vennero stipulati con le più importanti compagnie d'assicurazione malattia del Paese. Anche l'impegno profuso sotto forma di milizia in favore dei membri ha contribuito al successo. Da ricordare è l'introduzione nel 1979 dei corsi di «preparazione al pensionamento», la pubblicazione del «calendario dell'Associazione» e del «tascabile di pronto soccorso» come pure la semplificazione

dell'amministrazione tramite il passaggio, nel 1994, all'elaborazione elettronica dei dati.

«Macchia smunta» Romandia

Il fatto che la base dell'associazione era concentrata nella Svizzera tedesca, italiana e retoromancia preoccupava sempre la dirigenza. Per motivi di costi si dovette rinunciare alla creazione di una Sezione con un proprio segretariato per la Svizzera occidentale. Per contro le neo-sezioni Wangen a A. e del nord ovest vennero accolte presso la famiglia della ASPM. Il collegamento dall'esterno con la Romandia per l'ASPM era garantito dalla Associazione dei sottufficiali tecnici e istruttori che si mutò nel 1979 in ASI (Associazione dei suff istruttori) e dal 1992 aprì le sue porte anche agli uff. istruttori. Se paragonata alle altre associazioni del personale, l'ASPM malgrado l'aumento degli affiliati e delle sue prestazioni rimase sempre un partner minore. «Piccola ma buona!», citava la sua parola d'ordine confermata dal modo di proporsi nei confronti dei partner sociali: se il tono saliva, l'ASPM prediligeva fatti precisi e concreti. Tutto ciò venne attestato dall'allora Consigliere federale Villiger in occasione del suo saluto via video da Berna a Lucerna, in occa-

«L'ASPM prediligeva fatti precisi e concreti.»

sione dell'assemblea dei delegati del giubileo; «nella sua veste di partner sociale presente alle trattative, l'ASPM ha contribuito alla cultura della trasparenza. Per questo il nostro grazie è dovuto.»

Pietre miliari dal 1971 al 1995

1972	Introduzione della 13. mensilità e delle 5 settimane di vacanza a partire dai 55 anni di età. Abolizione della cavalleria.	1982	Introduzione a livello generale del tempo di lavoro mobile presso l'amministrazione della Confederazione.	1993	In votazione popolare viene rifiutata l'iniziativa «per una Svizzera senza nuovi aerei da combattimento» e «40 Piazze d'Armi bastano».	
1973	Anno della crisi petrolifera che nel 1975 si conclude con una crisi dell'economia a livello mondiale.	1984	Inizio dei progetti di razionalizzazione e aumento dell'efficienza EFFI e GRAL presso l'amministrazione della Confederazione.	1988	Primo corso di formazione per i tenitori delle mutazioni e cassieri di sezione.	
1974	Entra in vigore la nuova legislazione per il corpo degli istruttori.		Fondazione della Sezione ASPM di Wangen a A.	1989	L'ASI festeggia i 50 anni di esistenza. Il popolo ed i Cantoni rifiutano l'iniziativa del GSE per l'abolizione dell'Esercito.	
1975	Elezione in Consiglio nazionale del Presidente centrale Urs Kunz. Ad Herisau si tiene il primo Corso di formazione di base presso la nuova Scuola centrale per sottufficiali istruttori (SCI; ai più era nota come ZIS).	1985	Dimissioni del Presidente centrale Urs Kunz. Gli succede Hans-Ulrich Büschi. Fondazione del «FWK-Obmänner» quale sub-organizzazione dell'ASPM.	1990	Offerta estesa di copertura da parte dell'ASPM per un contratto collettivo della assicurazione malattia.	
1976	Il popolo ed i Cantoni approvano l'assicurazione obbligatoria sulla disoccupazione.	1986	Introduzione della settimana di 42 ore presso l'amministrazione della Confederazione.	1991	Lavoro con orario ridotto presso la P+F Wimmis (fabbrica di polveri).	
1979	L'Associazione dei sottufficiali tecnici e istruttori viene rinominata ASI (Associazione dei sottufficiali istruttori). Primo corso dell'ASPM «preparazione al pensionamento».	1987	Revisione degli statuti dell'Ordinanza sulle pensioni e tra l'altro l'introduzione dell'età di pensionamento flessibile. Conclusione della primo contratto collettivo di assicurazione malattia della ASPM per le regioni della Svizzera interna e centrale.	1992	L'ASI si rinomina in AdI (Associazione degli Istruttori). Partono i progetti di mutazione «DMF 95» e «Esercito 95».	
					1994	Fondazione della Sezione dell'ASPM della Svizzera nord-occidentale. Trasloco della gestione dei membri su elaborazione elettronica. Privatizzazione della Rimonta federale dei cavalli.
					1995	L'ASPM festeggia il 27 e 28 aprile a Lucerna i suoi 75 anni di esistenza. Passaggio dall'«Esercito 61» all'«Esercito 95».
						Il progetto «DMF 95» porta ad una notevole diminuzione del potenziale industriale.



Jubiläumsaktion 2020/2021 100 Jahre swissPersona

Geschätztes Mitglied

Wir laden Sie mit einer Jubiläumsaktion, gültig bis 31. März 2021, zur Neumitglieder-Werbung ein. Feiern Sie mit, es lohnt sich. Eine minimale Mitgliedschaft der neu geworbenen Mitglieder von mindestens 2 Jahren wird vorausgesetzt. Die Werbeprämien werden ab dem 1. April 2021 ausbezahlt. **Ab dem 1. April 2021 wird neu eine Werbeprämie von Fr. 150.- pro erworbenes Neumitglied ausbezahlt.**



Dr. Markus Meyer, Zentralpräsident

Bringen Sie uns 1 neues Mitglied, Sie erhalten **Fr. 150.- Prämie**
 Bringen Sie uns 2 neue Mitglieder, Sie erhalten **Fr. 350.- Prämie**
 Bringen Sie uns 3 neue Mitglieder, Sie erhalten **Fr. 600.- Prämie**
 Für weitere Mitglieder wiederholt sich oben aufgeführte Prämienleistung.

Bitte Beitrittserklärung einsenden an: swissPersona, Imp. Granges-Philing 8, 1774 Cousset, oder per E-Mail an zentral.kassier@swisspersona.ch oder an Ihren Sektionspräsidenten gemäss nebenstehender Tabelle. Auf der Website finden Sie unter www.swisspersona.ch weitere Informationen und können sich auch auf diesem Weg anmelden.

Beitrittserklärung

Name: _____ Vorname: _____
 Adresse: _____ PLZ/Wohnort: _____
 Telefon privat: _____ Telefon Geschäft: _____
 Mobile: _____ E-Mail: _____
 Geburtsdatum: _____ Personal-Nummer: _____
 Arbeitgeber: _____
 Geworben durch (Name): _____
 Sektion swissPersona: _____
 Datum: _____ Unterschrift: _____

Ich ermächtige swissPersona, die abgegebenen Daten für sämtliche Verbandszwecke und Dienstleistungen zu verwenden.

Die wichtigsten Gründe für den Beitritt

swissPersona ...

- führt Verhandlungen über Löhne, Arbeitsbedingungen und die Leistungen der Altersvorsorge.
- setzt sich mit Stellungnahmen zu Gesetzen und Verordnungen sowie in Verhandlungen mit Bundesrat, Departementen und Geschäftsleitungen (Ausarbeitung Gesamtarbeitsvertrag/Kollektivarbeitsvertrag) für dich ein. Dabei arbeiten wir eng mit andern Personalverbänden zusammen.
- unterstützt dich bei Konflikten am Arbeitsplatz und begleitet dich auf Wunsch bei Gesprächen mit Vorgesetzten.
- vermittelt dir schnell fachlich fundierte Informationen mittels E-Mail, Verbandszeitung sowie Website www.swisspersona.ch.
- bietet Rat und Hilfe bei Notlagen.
- stellt dir eine breit gefächerte Palette von Dienstleistungen zur Verfügung, was Ein-

sparungen von mehreren 100 Franken pro Jahr ausmachen kann (siehe Website/Dienstleistungen).

- veranlasst die Rückerstattung des Solidaritätsbeitrags für Mitglieder, die unter einem Gesamtarbeitsvertrag stehen.

Die hier erwähnten Vorteile können dank einer schlanken Organisationsstruktur zu einem äusserst günstigen Mitgliederbeitrag angeboten werden.

Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung bei der Neumitglieder-Werbung in unserem Jubiläumsjahr.

Veränderungen gehen wir gemeinsam an und stellen uns immer wieder den neuesten Herausforderungen. Auch in schwierigen Zeiten sind wir gerne für Sie da. ■

Für Auskünfte stehen die Sektionspräsidenten in den Regionen gerne zur Verfügung

Verband der Instruktoren		
Bernard Etienne	079 592 16 75	etienne.bernard@swisspersona.ch
Aldorf und Zentralschweiz		
Inderbitzin Xaver	041 460 07 57	xaver.inderbitzin@swisspersona.ch
Interlaken		
Zurbuchen Markus	079 208 35 38	markus.zurbuchen@vtg.admin.ch
Berner Mittelland und Lyss		
Stettler Urs	078 738 51 60	urs.stettler@swisspersona.ch
Thun & Obersimmental		
Gobeli Franz	079 417 33 39	franz.gobeli@swisspersona.ch
Wimmis		
Seewer Franz	033 228 13 19	franz.seewer@nitrochemie.com
Ostschweiz		
Jung Philipp	079 880 27 04	philipp.jung@vtg.admin.ch
Othmarsingen		
Murer Roland	058 481 21 52	roland.murer@vtg.admin.ch
Ticino		
Agostoni Paolo	079 267 20 90	paolo.agostoni@vtg.admin.ch
Section romande		
Besse Pierre	079 382 19 36	pierre.besse@vtg.admin.ch

Action du jubilé 2020/2021 100 ans swissPersona

Cher membre,

Par une action du jubilé, valable jusqu'au 31 mars 2021, nous vous invitons à recruter de nouveaux membres. Fêtez avec nous, cela en vaut la peine.

Pour les nouveaux membres recrutés, une affiliation de 2 ans, au moins, en est la condition.

Nouveau, dès le 1^{er} avril 2021, une prime de recrutement de Fr. 150.- par membre acquis sera versée.



Dr. Markus Meyer, président central

Apportez-nous 1 nouveau membre, vous recevez **Fr. 150.- de prime**
 Apportez-nous 2 nouveaux membres, vous recevez **Fr. 350.- de prime**
 Apportez-nous 3 nouveaux membres, vous recevez **Fr. 600.- de prime**
 Pour d'autres membres, la remise de prime se répète comme ci-dessus.

S'il vous plaît, envoyez la déclaration d'adhésion à: swissPersona, Imp. Granges-Philing 8, 1774 Cousset, ou par E-Mail à zentral.kassier@swisspersona.ch ou à votre président de section selon le tableau ci-après. Sur internet sous www.swisspersona.ch, vous trouverez d'autres informations et, par ce lien, vous pouvez aussi vous annoncer.

Déclaration d'adhésion

Nom: _____ Prénom: _____
 Adresse: _____ NPA/Domicile: _____
 Téléphone privé: _____ Téléphone professionnel: _____
 Mobile: _____ E-Mail: _____
 Date de naissance: _____ No. de personnel: _____
 Employeur: _____
 J'ai connu l'association par (nom): _____
 Sektion swissPersona: _____
 Date: _____ Signature: _____

J'autorise swissPersona à utiliser les données indiquées à toutes les fins de l'association et pour toutes ses prestations.

Les raisons importantes pour une adhésion

swissPersona ...

- conduit des négociations salariales, sur les conditions de travail et les prestations de la prévoyance de vieillesse.
- s'engage pour toi par des prises de position sur des lois, des ordonnances ainsi que lors des négociations avec le Conseil fédéral, les Départements et les directions (élaboration de la convention collective de travail/contrat collectif de travail). Ici, nous travaillons étroitement avec les autres associations de personnel.
- te soutient lors de conflits sur la place de travail et t'accompagne, selon ton désir, lors d'entretiens avec les supérieurs.
- te transmet rapidement des informations autorisées fondées via e-mail, le journal associatif ainsi que par la page web www.swisspersona.ch.
- te propose conseil et aide en cas de situations précaires.
- t'offre une large palette de prestations de

service à disposition, ce qui peut représenter une économie de plusieurs centaines de francs par année (voir la page web/prestations).

- fait le nécessaire pour que les remboursements des prestations sociales pour les membres sous une convention collective de travail aient lieu.

Les avantages énoncés ci-dessus ne peuvent exister que grâce à une organisation svelte et proposés pour une cotisation extrêmement favorable.

Un merci cordial pour votre précieux soutien dans le recrutement de nouveaux membres dans le cadre de notre année jubilaire.

Les changements, nous les abordons ensemble et ils nous posent toujours, et à nouveau, de nouveaux défis. Nous sommes aussi volontiers présents pour vous dans les temps difficiles. ■

Les présidents de section dans les régions sont à votre disposition pour tous renseignements utiles

Association des Instructeurs		
Bernard Etienne	079 592 16 75	etienne.bernard@swisspersona.ch
Aldorf und Zentralschweiz		
Inderbitzin Xaver	041 460 07 57	xaver.inderbitzin@swisspersona.ch
Interlaken		
Zurbuchen Markus	079 208 35 38	markus.zurbuchen@vtg.admin.ch
Berner Mittelland und Lyss		
Stettler Urs	078 738 51 60	urs.stettler@swisspersona.ch
Thun & Obersimmental		
Gobeli Franz	079 417 33 39	franz.gobeli@swisspersona.ch
Wimmis		
Seewer Franz	033 228 13 19	franz.seewer@nitrochemie.com
Ostschweiz		
Jung Philipp	079 880 27 04	philipp.jung@vtg.admin.ch
Othmarsingen		
Murer Roland	058 481 21 52	roland.murer@vtg.admin.ch
Ticino		
Agostoni Paolo	079 267 20 90	paolo.agostoni@vtg.admin.ch
Section romande		
Besse Pierre	079 382 19 36	pierre.besse@vtg.admin.ch

Azione del giubileo 2020/2021 100 anni di swissPersona

Stimati membri

In occasione del giubileo, vi invitiamo ad attivarvi nell'azione di reclutamento di nuovi affiliati. La stessa è valida fino al 31° marzo 2021. Festeggiate con noi, ne vale la pena.

Viene considerata una nuova affiliazione della durata minima di due anni.

Nuovo: dal primo di aprile 2021 il reclutamento di un membro verrà premiato con Fr. 150.-.



Dr. Markus Meyer, Presidente centrale

Se reclutate 1 nuovo membro, riceverete
Se reclutate 2 nuovi membri, riceverete
Se reclutate 3 nuovi membri, riceverete
Per ulteriori nuovi membri, il premio si ripete come descritto sopra.

**un premio di Fr. 150.-
un premio di Fr. 350.-
un premio di Fr. 600.-**

Pf, l'adesione è da spedire a: swissPersona, Imp. Granges-Philing 8, 1774 Cousset, oppure per Posta elettronica a: zentral.kassier@swisspersona.ch o tramite il vostro presidente di Sezione (vedi tabella). In Internet sotto www.swisspersona.ch trovate altre informazioni e l'annuncio lo potete spedire anche tramite questo indirizzo.

Dichiarazione d'adesione

Nome: _____ Cognome: _____

Indirizzo: _____ CAP/Localtà: _____

Telefono privato: _____ Telefono uff.: _____

Mobile: _____ E-Mail: _____

Data di nascita: _____ No. personale: _____

Datore di lavoro: _____

Presentato da (nome): _____

Sezione swissPersona: _____

Data: _____ Firma: _____

Autorizza swissPersona ad utilizzare i dati indicati per le finalità e le prestazione che essa intende perseguire.

I principali motivi per aderire

swissPersona...

- conduce le trattative inerenti i salari, le condizioni di lavoro e le prestazioni di previdenza.
- tramite prese di posizione si ingaggia in tuo favore nel campo delle leggi e ordinanze, incluse le trattative con il Consiglio federale ed i Dipartimenti (stesura di contratti di lavoro generali/contratti di lavoro collettivi). Operiamo in stretta collaborazione con le altre Associazioni del personale.
- ti appoggia in caso di conflitto sul posto di lavoro e, se richiesto, ti accompagna ai colloqui con i superiori.
- ti trasmette rapidamente informazioni credibili e specialistiche tramite la Posta elettronica, il giornale dell'Associazione e la pagina Web www.swisspersona.ch.
- ti dispensa consigli e aiuto in caso di necessità.

- ti mette a disposizione una vasta paletta di prestazioni che permettono un risparmio annuo di alcune centinaia di Franchi (vedi la pagina Web/prestazioni di servizio).
- predispone il rimborso degli importi di solidarietà per membri che si trovano al disotto di un contratto di lavoro generale.

I vantaggi elencati sopra sono ottenibili grazie alla nostra struttura organizzativa limitata nell'effettivo e a quote sociali a buon mercato.

Grazie di cuore per il vostro prezioso appoggio nella campagna di acquisizione di nuovi membri in occasione del nostro anno del giubileo.

I cambiamenti ci accompagnano sempre e ci pongono continuamente delle sfide. Siamo sempre e volentieri a vostra disposizione anche in tempi difficili. ■

I presidenti delle Sezioni regionali sono a disposizione per ev. informazioni

Associazione degli Istruttori			
Bernard Etienne	079 592 16 75	etienne.bernard@swisspersona.ch	
Aldorf e Svizzera centrale			
Inderbitzin Xaver	041 460 07 57	xaver.inderbitzin@swisspersona.ch	
Interlaken			
Zurbuchen Markus	079 208 35 38	markus.zurbuchen@vtg.admin.ch	
Bernero Mittelland und Lyss			
Stettler Urs	078 738 51 60	urs.stettler@swisspersona.ch	
Thun & Obersimmental			
Gobeli Franz	079 417 33 39	franz.gobeli@swisspersona.ch	
Wimmis			
Seewer Franz	033 228 13 19	franz.seewer@nitrochemie.com	
Svizzera orientale			
Jung Philipp	079 880 27 04	philipp.jung@vtg.admin.ch	
Othmarsingen			
Murer Roland	058 481 21 52	roland.murer@vtg.admin.ch	
Ticino			
Agostoni Paolo	079 267 20 90	paolo.agostoni@vtg.admin.ch	
Section romande			
Besse Pierre	079 382 19 36	pierre.besse@vtg.admin.ch	

Motion

Nouvelle attaque douteuse contre le personnel de la Confédération

Par sa motion remise le 19 juin 2020, le conseiller national UDC Thomas Burgherr veut diminuer le salaire du personnel de la Confédération comme solidarité dans la crise du Covid-19. Ceci avec la justification que les employés de la Confédération ne doivent pas passer au chômage partiel.

Beat Grossrieder
Secrétaire central swissPersona
Traduction Jean Pythoud

Thomas Burgherr exige une réduction de salaire de 5 pour cent pour les salaires supérieurs à 100000 francs par an. Ceci va toucher très particulièrement la classe moyenne qui se meut sur plaque de glace de plus en plus mince. Chez ceux qui gagnent bien, ce que soit dans l'économie privée comme au parlement, on ne veut toutefois rien savoir d'une «solidarité imposée». Ici, doit-il être construit sur la base du volontariat? Les dépenses de personnel, qui ont augmenté de 4,8 milliards de francs en 2009 à quelque 6 milliards de francs en 2019, sont toujours mises en avant comme argument pour des réductions. Notre ministre des finances exhorte à nouveau pour un comportement réfléchi avec les finances. Sans tenir compte de cet avertissement, le même parlement demande annuellement plus de prestations, qu'il ne faut pas sous-estimer, et lesquelles doivent être assurées par quelqu'un. Exigences, en partie très douteuses, provenant de divers domaines et départements sont signalées, la plupart du temps, généreusement par des Conseils volontiers économes. L'augmentation

marquante de la population durant ces dernières 10 années, ainsi que le changement des flux migratoires, provoquent un surcoût qui ne doit pas être perdu de vue.

Il est vrai que, selon la règle, le personnel fédéral n'était pas soumis au chômage partiel, qu'il pouvait recevoir un salaire complet mais, qu'aussi, que les prestations correspondantes étaient exigées. Dans ses réflexions, Thomas Burgherr a, apparemment, oublié que ceci n'est et n'était pas pour les personnes en chômage partiel. Ici, aussi, le rendement est et a été réduit proportionnellement. Il a aussi, apparemment, oublié que des parties du personnel cité, ainsi que de nombreux autres groupes professionnels ont fourni, dans des conditions particulièrement difficiles, un apport essentiel pour surmonter la crise et, peut-être, à fournir encore.

Les réductions de salaire dans le personnel fédéral, tout comme dans le domaine civil, ont aussi des répercussions douteuses sur les exigences, toujours plus fortes, envers les employés et les prestations sociales. Dans la situation actuelle, un affaiblissement du pouvoir d'achat ne serait pas de mise. De telles intentions sont à rejeter formellement alors que l'AVS, ainsi que les caisses de pensions, qui étaient déjà en en mauvaise position avant la crise et maintenant les caisses de chômage se trouvent actuellement en difficultés, de telles intentions doivent être fermement rejetées.

swissPersona va continuer à s'engager pour le maintien des postes de travail, des salaires et des rentes du personnel et, du même coup, rejette cette motion de manière décisive. Le projet n'a pas encore été traité par la Chambre basse. Nous allons suivre cette affaire et, au moment venu si cela est utile, nous interviendrons au parlement. ■

Mozione

Nuovi e discutibili attacchi al personale della Confederazione

Con la mozione da lui inoltrata il 19 giugno 2020 il Consigliere nazionale UDC, Thomas Burgherr, chiede per solidarietà nel periodo della crisi dovuta al Corona, la riduzione dello stipendio degli impiegati federali, motivando il fatto che gli stessi non hanno dovuto subire le conseguenze dovute dal lavoro ridotto.

Beat Grossrieder
Segretario centrale di swissPersona
Traduzione Carlo Spinelli

Thomas Burgherr chiede una riduzione del 5 per cento per gli stipendi superiori ai 100000 Franchi annui. Questo permetterebbe di colpire in particolare la già delicata situazione che tocca la classe media. Di riduzioni di salario nei posti di lavoro ben retribuiti, nell'economia privata e pure nel Parlamento di «solidarietà obbligata» non se ne vuol sapere. La si deve imbastire a titolo volontario?

Le uscite per il personale che tra il 2009 ed il 2019 da 4,8 miliardi sono salite a 6 miliardi di Franchi, vengono immancabilmente citate quale argomento per delle decurtazioni. Il nostro ministro delle finanze mette in guardia sul modo e condotta delle finanze. Lo stesso parlamento ignorando ogni voto esige annualmente un aumento di prestazioni da non sottovalutare e che da qualcuno devono poi venir sopportate. Esigenze, talvolta anche discutibili, provenienti da diverse cerchie e

Dipartimenti e che vengono generosamente salutate dalle Camere. In questi ultimi 10 anni, anche l'aumento della popolazione ed i cambiamenti dei flussi della migrazione obbligano a tener conto degli impegni aumentati.

Il personale della Confederazione non è stato assoggettato al lavoro ridotto; è quindi corretto pretendere che la relativa prestazione lavorativa venga garantita. Thomas Burgherr nel suo ragionamento non ha probabilmente tenuto conto del fatto che a lavoro ridotto, corrisponde di regola una prestazione ridotta. Ha pure probabilmente dimenticato che parte del personale in questione come pure altre categorie professionali hanno operato in condizioni difficili fornendo comunque la loro quota nel superamento della crisi e che forse la dovranno ancora fornire.

Riduzioni di salario al personale della Confederazione e nel civile avrebbero ripercussioni sui sempre più elevati requisiti richiesti ai collaboratori ed alle prestazioni sociali. Una riduzione del potere d'acquisto al momento attuale non sarebbe di sicuro da accogliere positivamente. Già prima della crisi, l'AVS e le casse pensioni si trovavano in una posizione poco sicura ed ora anche la cassa disoccupazione si ritrova nella identica situazione. È per tutto questo che simili intenzioni sono da scartare nel modo più assoluto.

swissPersona continuerà a sostenere il mantenimento dei posti, dei salari e delle rendite del personale e rigetta decisamente questa mozione. Il tema non è ancora stato trattato dalle Camere. In ogni caso seguiremo il tutto, e se necessario al momento opportuno interverremo in Parlamento. ■

Motion

Erneute fragliche Attacke aufs Bundespersonal

SVP-Nationalrat Thomas Burgherr will mit seiner am 19. Juni 2020 eingereichten Motion dem Bundespersonal als Solidarität in der Corona-Krise den Lohn kürzen. Dies mit der Begründung, dass Bundesangestellte keine Kurzarbeit beziehen müssen.

Beat Grossrieder
Zentralsekretär swissPersona

Thomas Burgherr fordert bei Einkommen von über 100000 Franken pro Jahr eine Lohnreduktion von

5 Prozent. Dies dürfte die auf immer dünner werdendem Eis bewegende Mittelschicht ganz besonders treffen. Von Lohnkürzungen bei gut Verdienenden in der Privatwirtschaft sowie im Parlament will man allerdings von «vorgeschriebener Solidarität» nichts wissen. Hier soll auf Freiwilligkeit gebaut werden?

Auch werden die steigenden Personalausgaben zwischen 2009 mit 4,8 Milliarden und 2019 mit rund 6 Milliarden Franken immer wieder als Argument für Kürzungen in den Vordergrund gestellt. Wiederholt mahnte unser Finanzminister zu einem bedächtigen Umgehen mit den Finanzen. Unbeachtet dieser Voten verlangt dasselbe Parlament jährlich

nicht zu unterschätzende Mehrleistungen, welche von jemandem getragen werden müssen. Forderungen, zum Teil auch sehr fragwürdige, aus verschiedensten Bereichen und Departementen winken die sparwilligen Räte meistens grosszügig durch. Auch die markante Zunahme der Bevölkerung während der letzten zehn Jahre sowie die Veränderungen bei den Migrationsströmen dürfen beim entstandenen Mehraufwand nicht ausser Betracht gelassen werden.

Richtig ist, dass das Bundespersonal in der Regel keiner Kurzarbeit unterworfen war, den vollen Lohn beziehen konnte, aber auch die entsprechende Arbeitsleistung verlangt wurde. Thomas Burgherr hat aber

anscheinend in seinen Überlegungen vergessen, dass dies bei den in Kurzarbeit stehenden Personen nicht so ist und war. Hier wurde und wird auch die Arbeitsleistung entsprechend reduziert. Er hat anscheinend auch vergessen, dass Teile des genannten Personals sowie auch viele andere Berufsgruppen unter besonders schwierigen Umständen einen wesentlichen Beitrag bei der Bewältigung der Krise geleistet haben und möglicherweise noch zu leisten haben werden.

Lohnkürzungen beim Bundespersonal und im zivilen Bereich hätten auch fragliche Auswirkungen auf die immer höheren Anforderungen an die Arbeitnehmenden und die Sozial-

leistungen. Auch eine Schwächung der Kaufkraft wäre in der momentanen Lage sicher nicht zielführend. Da sich die AHV sowie die Pensionskassen schon vor der Krise in Schieflage befunden haben und neu auch die Arbeitslosenstellen ins Schwanken geraten, sind solche Absichten zwingend zu verwerfen.

swissPersona wird sich weiterhin für den Erhalt der Stellen, der Löhne und der Renten des Personals einsetzen und lehnt diese Motion entschieden ab. Noch wurde der Vorstoss in der grossen Kammer nicht behandelt. Wir werden aber die Angelegenheit weiterverfolgen und zum gegebenen Zeitpunkt, wenn erforderlich, beim Parlament intervenieren. ■

SEKTIONSNACHRICHTEN

LYSS

Hauptversammlung vom 20. März 2020

Die Sektion ist gut aufgestellt

Urs Stettler
Präsident Sektion Lyss

In Anlehnung an Art. 6b Abs. 1 und Abs. 2 der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (Covid-19) hat der Vorstand der Sektion Lyss entschieden, die Hauptversammlung vom 20. März 2020 nicht physisch durchzuführen. Stattdessen konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gemäss Art. 6b Abs. 1 lit. a der Covid-19-Verordnung 2 ihre Rechte auf schriftlichem Weg mittels Fragebogen ausüben. Schriftlich angeschrieben wurden alle 54 stimmberechtigten Mitglieder der Sektion Lyss mit folgenden Unterlagen: aktualisierte Traktandenliste (siehe nachfolgend), Fragebogen, Rückantwortcouvert für die briefliche Stimmabgabe, Kassa- und Revisorenbericht 2019 und Budget 2020. Präsident Urs Stettler hat 41 Fragebögen zurückerhalten: leer null, ungültig null, gültig 41.



Das waren noch Zeiten: Grillabend 1997 in der Velo- und Waffenwerkstatt des Zeughauses Lyss. (Bilder Urs Stettler)

- 6. Festsetzung der Jahresbeiträge 2020. Vorschlag Vorstand: Aktive 15 Franken pro Monat, Passive 8 Franken pro Monat

Einstimmige Genehmigung

Das Protokoll der Hauptversammlung vom 15. März 2019, der Kassa- und Revisorenbericht sowie das Budget 2020 wurden einstimmig genehmigt. Der Jahresbericht des Präsidenten wurde gutgeheissen.

Wahlen

Vizepräsident Hansruedi Schneider, Sekretärin Brigitte Lauper und Beisitzerin Rosmarie Hofer wurden einstimmig für eine weitere Amtsdauer gewählt. Herzliche Gratulation. Somit

ergibt sich folgende Vorstandsbesetzung: Präsident Urs Stettler, Vizepräsident Hansruedi Schneider, Sekretärin Brigitte Lauper, Kassierin Susanne Dick und Beisitzerin Rosmarie Hofer. Als Ersatzrevisor wurde Peter Dasen einstimmig gewählt. Somit stellt sich die Revisorenstelle wie folgt auf: 1. Revisor Hans Schwab; 2. Revisor Marcel Bögli; Ersatzrevisor Peter Dasen.

Jahresbeiträge bleiben unverändert

Dem Vorschlag des Vorstandes, die Jahresbeiträge 2020 so zu belassen wie bisher (Aktivmitglieder 15 und Passivmitglieder 8 Franken pro Monat), wurde einstimmig zugestimmt.

Stabiler Mitgliederbestand

Der Mitgliederbestand per 1. Januar 2019 betrug total 52 Mitglieder (21 Aktiv- und 31 Passivmitglieder). Der Mitgliederbestand per 1. Januar 2020 erhöhte sich um 1 Mitglied auf total 53 Mitglieder (22 Aktiv- und 31 Passivmitglieder).

Hauptversammlung 2021

Die Hauptversammlung 2021 findet am Freitagabend, 19. März 2021, im Hotel Weisses Kreuz in Lyss statt. Der Vorstand dankt allen, die zum guten Gelingen dieser erstmals seit dem Bestehen der Sektion Lyss auf schriftlichem Weg durchgeführten Hauptversammlung beigetragen haben. ■

ZENTRALSCHWEIZ

Sektionsausflug

Verschiebung auf das Jahr 2021

Der geplante Sektionsausflug mit Besichtigung der «Kleiteiler Schlegelsäge» in Giswil vom 29. August 2020 wird wegen des Coronavirus ins nächste Jahr verschoben. **Der Anlass findet neu am Samstag, 28. August**

2021, statt. Toni Gasser und Xaver Inderbitzin danken allen für das grosse Verständnis! Wir wünschen weiterhin alles Gute, viel Glück, gute Gesundheit sowie eine schöne Sommerzeit. ■



ALTDORF

Voranzeige

21. Generalversammlung 2020

Freitag, 25. September 2020, Schützenhaus in Altdorf

18.30 Uhr Begrüssung durch den Präsidenten, Nachtessen nach der Generalversammlung.

Weitere Informationen folgen mit der Einladung. Der Vorstand hofft auf zahlreiches Erscheinen, denn damit bekundet ihr euer Interesse am Verbandsgeschehen eurer swissPersona Sektion Altdorf. ■



Ihr Personalverband
Votre association du personnel
La vostra associazione del personale
Vossa associaziun dal personal



Das waren noch Zeiten: Hauptversammlung vom 16. März 2007.



**VERBAND DER INSTRUKTORESSEN
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI**

1938-2020



Kaserne
CH-9000 St. Gallen
www.vdi-adi.ch

Die Personalinformationen sind auf verschiedenen Plattformen abgelegt Personalinformationen finden leichtgemacht

Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion
Quelle: Melina Castignetti,
Personal VBS

Warum das so ist und wo welche Informationen zu finden sind, soll im nachfolgenden Artikel nachvollziehbar gemacht werden, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBS bestmöglich davon profitieren können.

Beim Öffnen des Internetbrowsers gelangt man in der Regel direkt ins Intranet der eigenen Verwaltungseinheit, wo auch die entsprechenden Personalinformationen zu finden sind. Dort wird beispielsweise erklärt, wie personelle Angelegenheiten in der Verwaltungseinheit operativ geregelt werden. Zudem sind

detaillierte Prozesse, Dokumente und Vorlagen hinterlegt, die in der Verwaltungseinheit Anwendung finden.

InfoPers VBS ist die Personalplattform des ganzen Departements und ist im Intranet VBS zu finden. Die Plattform enthält die personalpolitischen und strategischen Vorgaben, die für das ganze VBS gültig sind. Sie bildet die Basis für die Personalinformationen, die die Verwaltungseinheiten auf ihrer Intranet-Seite für die operative Umsetzung präzisieren.

InfoPers Bund ist die Personalplattform des Eidgenössischen Personalamts (EPA) und ist für die ganze Bundesverwaltung gültig. Die Informationen geben die Hauptstossrichtungen der Personalpolitik vor. Die drei Ebenen der Personalinformationen sind also grundsätzlich alle miteinander

verknüpft, da die Informationen aufeinander aufbauen. Findet man auf der Intranet-Seite der Verwaltungseinheit keine spezifische Information, wird man auf die nächsthöhere Ebene weitergeleitet. Vom Intranet der Verwaltungseinheit zu InfoPers Bund – vom Operativen zum Strategischen.

Die Inhalte auf allen Plattformen werden regelmässig aktualisiert, sodass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des VBS mit dem neusten Stand an Informationen versorgt sind.

InfoPers Bund vs. InfoPers VBS: gleicher Aufbau, unterschiedliche Vertiefung

Die Plattformen InfoPers Bund und InfoPers VBS haben weitgehend die gleiche Basisstruktur. Dabei gibt es wenige Ausnahmen, welche auf die

unterschiedliche Handhabung oder Vertiefung von Themen zurückzuführen sind. Basis beider Plattformen sind die folgenden Themenfelder: Arbeitgeber, Gewinnung, Führung und Zusammenarbeit, Personalentwicklung, Austritt und Recht. Diese Hauptrubriken werden nach zugehörigen Themen unterteilt, wodurch die Auffindbarkeit vereinfacht wird.

Suchfunktion auf InfoPers

Sollte man über die Hauptrubriken gesuchte Informationen nicht finden, besteht zusätzlich die Option, seiner Frage mittels Suchfunktion auf den Grund zu gehen. Hierzu gibt die Seite «Suchen und Finden im VBS» hilfreiche Tipps und Tricks, um mit den gegebenen Mitteln möglichst schnell Antworten auf offene Fragen zu finden.

Les informations concernant le personnel figurent sur différentes plateformes

Accès simplifié aux informations concernant le personnel

Silvano Lubini
Communication/Rédaction
Source: Melina Castignetti,
Personnel DDPS

Cet article explique pourquoi il en est ainsi et où trouver quelles informations, ceci afin que les collaboratrices et collaborateurs du DDPS puissent profiter au mieux des ressources à disposition.

En ouvrant le navigateur internet, on accède en règle générale directement à l'intranet de son unité administrative où se trouvent aussi les informations correspondantes concernant le personnel. On y explique par exemple comment des affaires liées au personnel sont réglées sur le plan opératif au sein de l'unité administrative. De plus, des processus,

documents et projets valables au sein de l'unité administrative y sont détaillés.

InfoPers DDPS est la plateforme dédiée au personnel de tout le département; elle est accessible dans l'intranet DDPS. Sur la plateforme figurent les directives stratégiques et les mesures de politique du personnel valables pour l'ensemble du DDPS. Les unités administratives se fondent sur les informations figurant sur cette plateforme pour en préciser ensuite la mise en œuvre opérative sur leur page intranet.

InfoPers Confédération est la plateforme du personnel de l'Office fédéral du personnel (OFPER); les informations qui y sont publiées s'appliquent à l'ensemble de l'administration fédérale et présentent les grandes lignes de la politique du per-

sonnel. Les trois niveaux d'information se complètent. Si l'on ne trouve pas d'information spécifique sur la page intranet de son unité administrative, on nous renvoie au prochain niveau hiérarchique: par exemple de la page intranet de l'unité administrative à l'InfoPers de la Confédération, soit du niveau opératif au niveau stratégique.

Les contenus de toutes les plateformes sont régulièrement mis à jour pour que les collaboratrices et collaborateurs du DDPS disposent toujours des informations les plus récentes.

InfoPers Confédération et InfoPers DDPS: même structure, mais sujets traités différemment

Les plateformes InfoPers Confédération et InfoPers DDPS ont quasiment

la même structure de base. Les rares différences se situent au niveau du traitement des sujets ou de leur approfondissement. Les rubriques principales des deux plateformes sont les suivantes: employeur, recrutement, direction et collaboration, développement du personnel, départ et droit. Elles sont ensuite subdivisées en thèmes, ce qui simplifie les recherches.

Fonction de recherche sur InfoPers

Si les informations recherchées ne figurent pas parmi les rubriques principales, il est possible d'utiliser la fonction de recherche. La page «Rechercher des documents et informations sur les sites du DDPS» donne de bonnes astuces pour trouver rapidement des réponses à ses questions avec les moyens à disposition.

Le informazioni sul personale sono reperibili su diverse piattaforme

Informazioni sul personale facili da trovare

Silvano Lubini
Comunicazione/Redazione
Fonte: Melina Castignetti,
Personale DDPS

Nel seguente articolo si spiega perché ciò avviene e dove si trovano le informazioni affinché le collaboratrici e i collaboratori del DDPS possano approfittarne al meglio.

Apprendo il browser Internet di norma si accede direttamente all'intranet della propria unità amministrativa, dove si trovano anche le rispettive informazioni sul personale. La pagina spiega, ad esempio, come vengono gestite operativamente le questioni relative al personale nell'unità amministrativa. Sono inoltre catalogati i processi dettagliati, i documenti

e i modelli utilizzati nell'unità amministrativa.

InfoPers DDPS è la piattaforma del personale dell'intero dipartimento e si trova nell'intranet DDPS. La piattaforma contiene le direttive strategiche e in materia di politica del personale, applicabili all'intero DDPS. Costituisce la base per le informazioni sul personale, che le unità amministrative precisano sulla propria pagina Intranet per la gestione operativa.

InfoPers Confederazione è la piattaforma del personale dell'Ufficio federale del personale (UFPER) ed è applicabile all'intera Amministrazione federale. Le informazioni specificano gli orientamenti principali della politica del personale. I tre livelli delle informazioni sul personale sono quindi, in linea di principio, tutti cor-

relati, poiché le informazioni si basano l'una sull'altra. Se sulla pagina Intranet dell'unità amministrativa non si trovano informazioni specifiche, si viene rimandati al livello immediatamente superiore. Dall'intranet dell'unità amministrativa a InfoPers Confederazione – dal piano operativo a quello strategico.

I contenuti di tutte le piattaforme sono periodicamente aggiornati, in modo da consentire alle collaboratrici e ai collaboratori del DDPS di disporre di informazioni aggiornate.

InfoPers Confederazione vs. InfoPers DDPS: stessa struttura, approfondimento diverso

Le piattaforme InfoPers Confederazione e InfoPers DDPS hanno praticamente la stessa struttura. Ci sono poche eccezioni da ricondurre alla

diversa gestione e al diverso approfondimento dei temi. La base di entrambe le piattaforme è costituita dai seguenti ambiti tematici: datore di lavoro, reclutamento, gestione e collaborazione, sviluppo del personale, uscita e diritto. Queste rubriche principali sono suddivise in base ai temi, facilitandone in tal modo la reperibilità.

Funzione di ricerca in InfoPers

Qualora le informazioni ricercate non dovessero essere reperibili nelle rubriche principali, esiste inoltre la possibilità di approfondire la domanda con la funzione di ricerca. La pagina «Cercare e trovare informazioni nel DDPS» fornisce al riguardo suggerimenti utili per trovare il più rapidamente possibile risposte alle domande in sospeso.

In memoriam

Adj Uof Willy Grubenmann, 1930

Silvano Lubini
Kommunikation/Redaktion

Wir haben die schmerzliche Pflicht, Ihnen den Tod von Willy Grubenmann, ehemaliger Berufsunteroffizier der Mechanisierten und Leichten Truppen, geboren am 25. Juni 1930, verstorben am 19. Mai 2020, mitzuteilen. Mit Willy Grubenmann verlieren wir einen angesehenen Kameraden, der seit 65 Jahren dem Vdi treu war. Wir werden ihn in guter Erinnerung behalten. Wir sprechen seinen Angehörigen unser aufrichtiges Beileid aus und wünschen ihnen viel Kraft in dieser schmerzhaften Zeit.

In memoriam

Adj sof Willy Grubenmann, 1930

Silvano Lubini
Communication/Rédaction
Traduction Jean Pythoud

Nous avons le triste devoir de vous annoncer le décès de Willy Grubenmann, ancien sous-officier de carrière des troupes mécanisées et légères, né le 25 juin 1930 et décédé le 19 mai 2020. Avec Willy Grubenmann, nous perdons un camarade estimé qui, durant 65 ans, a été fidèle à l'ADI. De lui, nous garderons un bon souvenir. À ses proches, nous présentons nos sincères condoléances et leur souhaitons beaucoup de force durant ce temps douloureux.

In memoriam

Aiut suff Willy Grubenmann, 1930

Silvano Lubini
Comunicazione/Redazione
Traduzione Carlo Spinelli

Abbiamo il mesto dovere di dovervi annunciare il decesso avvenuto il 19 maggio 2020 del Signor Willy Grubenmann. Già sottufficiale istruttore delle Truppe leggere e meccanizzate era nato il 25 giugno 1930. Con Willy Grubenmann perdiamo un camerata stimato e per 65 anni fedele all'ADI. Serberemo di lui un ottimo ricordo. Porgiamo ai suoi familiari le nostre più sincere condoglianze e tanta forza per superare questo triste momento.



Gemeinsam sind wir stark!
Ensemble nous sommes forts!
Uniti siamo forti!