



# swiss Persona

Nummer 6 • 21. Juni 2021  
95. Jahrgang • Couset FR

AZB  
8484 Weisslingen  
Post CH AG

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

## 101. Delegiertenversammlung von swissPersona

# Zentralvorstand wiedergewählt

Die Delegiertenversammlung von swissPersona fand nun zum zweiten Mal in Folge als Telefonkonferenz statt. Dabei konnte der Zentralkassier ein erfreuliches Jahresergebnis präsentieren und der Zentralvorstand wurde einstimmig für weitere vier Jahre gewählt.

**Beat Wenzinger**  
Redaktor swissPersona

### Alles begann ganz normal

In seinen Eröffnungsworten blickte Zentralpräsident Markus Meyer zurück an den Beginn des Verbandsjahrs 2020: «Das Jahr begann ganz gewöhnlich mit der Klausurtagung in Eggwil.» Was dann folgte, bezeichnete der Zentralpräsident als «schwieriges Jahr», so musste schweren Herzens die 100-Jahr-Jubiläumsfeier von swissPersona wegen der Pandemie abgesagt und vorerst um ein Jahr verschoben werden. Doch Meyer zeigte sich erfreut, dass trotz der Einschränkungen sämtliche Geschäfte zeitgerecht abgewickelt werden konnten.

### Zwei Sorgen

Im Rückblick auf das Verbandsjahr 2020 strich Meyer zwei Sorgen hervor, die ihn beschäftigten. Einerseits wurde swissPersona immer öfter von Mitgliedern mit Sorgen am Arbeitsplatz kontaktiert. Die zweite Sorge betraf die RUAG. Die Entflechtung der RUAG sei gut gelungen. Das Problem sieht Meyer bei den geplanten Verkäufen bei der RUAG International. Speziell im Fokus der bereits beschlossene Verkauf der RUAG Ammotec. Meyer befürchtet bei RUAG Ammotec und weiteren RUAG Betrieben den Verlust von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Zudem gab er, nicht zum ersten Mal, zu erkennen, dass mit dem Verkauf ein sensibler Bereich aufgegeben wird: damit einhergehend der Verlust von Autonomie und Gefährdung der Versorgungssicherheit in der Schweiz. Erfreulich sei, dass Ständerat Werner Salzmann sich für die Armee gewehrt hatte und den geplanten Verkauf stoppen will. Der Nationalrat folgte seinem Anliegen.



Letztes gemeinsames Treffen des Zentralvorstandes anlässlich der Klausurtagung 2020 in Eggwil, bevor die Pandemie das Zepter übernahm: hier beim Ausflug ins Gotthelf-Zentrum Emmental in Lützelflüh.  
(Archivbild Beat Wenzinger)

Nun liegt der Entscheid beim Ständerrat (siehe Bericht Seite 4)

### Personalwechsel gegückt

Erfreut zeigte sich Markus Meyer über den gelungenen Personalwechsel im swissPersona-Sekretariat: «Andrea Kolly hat sofort Tritt gefasst», führte Meyer aus. Sie trat ab der Delegiertenversammlung 2020 die Nachfolge von Myriam Bucheli an, war aber bei der Klausurtagung 2020 bereits dabei.

### Viel Zusatzarbeit für den Zentralsekretär

Einen besonderen Dank richtete der Zentralpräsident Markus Meyer an Zentralsekretär Beat Grossrieder: «Er hat unglaublich viel Zusätzliches leisten müssen», so Meyer.

### Finanzen sind im Lot

Mit «Good News» wartete Zentralkassier Hans-Rudolf Trüb auf: Die Jahresrechnung 2020 schliesst mit einem satten Reingewinn von gerundeten 28'000 Franken ab. Für die kommenden zwei Jahre sind ebenfalls positive Jahresabschlüsse budgetiert. Die Jahresrechnung 2020 sowie das Budget 2021 wurden von den teilnehmenden Stimmberichtigten am Telefon einstimmig genehmigt.

### Kein einfaches Jahr

Zentralsekretär Beat Grossrieder informierte über ein arbeitsintensives

Jahr, in welchem viele Geschäfte abgewickelt wurden: «Es war kein einfaches Jahr mit vielen Telefon-, Skype- und auch einigen physischen Konferenzen», führte Grossrieder aus. Er ging auf die wichtigsten Geschäfte kurz ein (siehe nachfolgend eine Auswahl sowie weitere in seinem Bericht auf Seite 4).

Erfreulich sei gemäss Grossrieder, dass nach zwei Jahren Kampf – nachdem der Bundesrat das Pensionierungsalter auf 65 anhob mit grossen Nachteilen für die Berufsunteroffiziere – die Lohnklasse für die Berufsunteroffiziere um eine Stufe angehoben wurde.

Eine wichtige Aufgabe von swissPersona ist die Unterstützung von Mitgliedern bei Problemen am Arbeitsplatz. Grossrieder zeigte sich erfreut, dass zusammen mit dem Arbeitgeber jeweils Lösungen gefunden werden konnten.

Das Thema Militärversicherung sei auf gutem Kurs. Grossrieder ist zufrieden, dass die Militärversicherung beibehalten werden kann.

### 100 Jahre swissPersona

Zentralsekretär Beat Grossrieder bedankte sich herzlich bei den beiden Organisatoren Roland Tribolet und Urs Stettler für die zweimalige Organisation der Jubiläumsfeier. Zweimal musste der Anlass Corona bedingt verschoben werden. Die beiden Organisatoren sind gerne bereit, den Anlass zum dritten Mal

zu organisieren, wofür sich Zentralpräsident Markus Meyer in einer Wortmeldung herzlich bedankte. Die 102. Delegiertenversammlung mit Spezialprogramm – wie ursprünglich geplant mit einer Schiffsfahrt – findet neu am 6. Mai 2022 statt.

Beat Grossrieder bedankte sich auch bei Ehrenzentralspräsident Hans-Ulrich Büschi, welcher die 100-jährige Geschichte von swissPersona in einer Chronik aufbereitete und in sieben Ausgaben in unserer Verbandszeitung veröffentlichte: «Hans-Ulrich Büschi hat uns das Jubiläumsjahr verschönert», meinte Grossrieder anerkennend.

### Enttäuschendes Ergebnis

Weniger erfreut zeigte sich Beat Grossrieder über das Ergebnis der Mitgliederwerbeaktion 2020. Das geplante Ziel, den Mitgliederrückgang

zu stoppen, wurde nicht erreicht. Trotz attraktiven Werbeprämien nahm der Mitgliederbestand innerhalb eines Jahres um 64 Mitglieder ab.

### Alle Vorstände wiedergewählt

Gemäss Statuten setzt sich der swissPersona-Zentralvorstand aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie den jeweiligen Sektionspräsidenten und dem VDI-Vertreter zusammen, erläuterte Zentralpräsident Markus Meyer. Demnach müssen alle vier Jahre nur die Geschäftsleitungsmitglieder neu gewählt werden. Da es keine Rücktritte zu vermelden gab, stellte sich die gesamte Geschäftsleitung der Wiederwahl 2021. Die Mitglieder wählten einstimmig folgende Mitglieder für weitere vier Jahre: Dr. iur. Markus Meyer (Zentralpräsident), Franz Gobeli (Zentralvizepräsident und Vertreter RUAG), Beat Grossrieder (Zentralsekretär), Hans-Rudolf Trüb (Zentralkassier), Roland Tribolet (Vertreter Verband der Instruktoren), Urs Stettler (Vertreter LBA).

Für ein weiteres Jahr wurde als Revisor das Treuhandbüro Ris AG Thun wiedergewählt.

Fortsetzung auf Seite 2

## KOMMENTAR



### Richtige Antwort

Liebe Leserinnen  
Liebe Leser

Meine Frau und ich, wir haben drei Kinder. Sie sind 22, 20 und 18 Jahre alt. Bei allen drei Geburten war ich dabei, durfte das Wunder des Lebens erleben. Jedes Mal durfte ich die Kleinen ein erstes Mal wickeln, im Arm halten. Irgendwann danach habe ich dann das Spital verlassen und bin zur Arbeit gegangen. Gleichtags ins Büro oder an einen Termin auswärts.

Das war damals selbstverständlich. Heute ist es das nicht mehr. Die Zeiten, die Rollen, unsere Werte haben sich geändert. Deutliches Zeichen dafür: Seit dem 1. Januar 2021 erhalten Väter in der Schweiz ab Geburt ihres Kindes zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub.

Dieselbe Regelung gilt nun auch im Militärdienst. Bundesrätin Viola Amherd hat eine Weisung erlassen, wonach Vaterschaft ein zwingender Grund für die Verschiebung eines Wiederholungskurses (WK) ist. In Rekrutenschulen, Ausbildungsgängen und Gradänderungsdiensten erhält ein Vater das Recht auf zehn Tage Urlaub. Damit erhalten die Schweizer Väter auch im Militärdienst den Vaterschaftsurlaub.

Ich finde, damit hat die VBS-Chefin eine gute, zeitgemäss Lösung mit Augenmaß getroffen. Das stimmt mich zuversichtlich – auch mit Blick auf die gegenwärtig laufende Diskussion des Berufsbildes. Genau das wird nämlich auch da nötig sein.

Freundliche Grüsse

Dr. Markus Meyer  
Zentralpräsident swissPersona

## Impressum

Verleger:  
swissPersona, Impasse Granges-Philing 8,  
1774 Couset FR

Redaktion:  
Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil  
beat.wenzinger@swisspersona.ch

Redaktionsteam:  
Silvano Lubini, Franz Gobeli, Beat Grossrieder,  
Roland Tribolet, Urs Stettler, Beat Wenzinger

Inserateverwaltung:  
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: 4. August 2021

Internet: www.swisspersona.ch

## Delegiertenversammlung 2021

Die 101. Delegiertenversammlung von swissPersona ging reibungslos als Telekonferenz über die Bühne. Der Zentralvorstand wurde im Amt bestätigt.

Seiten 1–3

## Infos über diverse Geschäfte

Zentralsekretär Beat Grossrieder informiert über diverse Geschäfte. Unter Mitwirkung von swissPersona konnten einige Erfolge erzielt werden.

Seiten 4–6

## Interview mit dem Chef der Armee

In einem grossen Podcast-Interview informiert Korpskommandant Thomas Süssli, Chef der Armee, über das Projekt «Berufsmilitär 4.0».

Seiten 7–10

101<sup>a</sup> assemblea dei delegati di swissPerson

# Riconferma del comitato centrale

La assemblea dei delegati per la seconda volta si è tenuta in forma telefonica. Per l'occasione il cassiere centrale ha potuto presentare un risultato positivo per l'anno trascorso ed il comitato centrale è stato riconfermato per altri quattro anni.

**Beat Wenzinger**  
Redattore di swissPerson  
Traduzione Carlo Spinelli

## Tutto ebbe inizio normalmente

Nel suo intervento d'apertura il presidente centrale Markus Meyer ha gettato uno sguardo sull'inizio del 2020: «L'anno ebbe inizio nella normalità con le giornate di clausura in quel di Eggwil.» Il seguito è stato dipinto dal Presidente centrale come un «anno difficile» dovendo a malincuore rinunciare ai festeggiamenti del giubileo per i 100 anni di swissPerson spostando il tutto di un anno. Meyer si è dichiarato comunque soddisfatto considerando che malgrado le limitazioni imposte i temi in agenda sono stati trattati entro i termini previsti.

## Due preoccupazioni

Nella retrospettiva del 2020 Meyer sottolinea le due preoccupazioni che lo affliggono particolarmente; da un lato l'aumento del numero di membri che si rivolgono a swissPerson per problemi sul posto di lavoro e dall'altro la problematica legata alla RUAG. La divisione della RUAG è andata in porto positivamente. Meyer vede un problema nelle previste vendite presso la RUAG International. Punto centrale: la vendita della RUAG Ammotec. Meyer teme che presso RUAG Ammotec e presso altre aziende ad essa legata con questa vendita assistiamo alla perdita di posti lavoro e di formazione. Inoltre, e non è la prima volta che si esprime in tal senso, con la vendita di settori sensibili si continua con la perdita dell'autonomia e della sicurezza nell'approvvigionamento del Paese. Meyer si rallegra che il Consigliere agli Stati Werner Salzmann che si è battuto in favore dell'esercito intenda bloccare la prevista vendita. Il Nazionale ha accolto la sua problematica. La decisione passa ora agli Stati. (vedi resoconto alla pagina 6)

## Riuscito il cambio del personale

Markus Meyer, nel suo commento, si dichiara sollevato della riuscita positiva nel cambio del personale presso il segretariato di swissPerson: «Andrea Kolly si è subito inserita nel



L'ultimo ritrovo del comitato centrale in occasione delle giornate di clausura del 2020 ad Eggwil prima che la pandemia si impossessasse dello scettro. (Immagine d'archivio Beat Wenzinger)

meccanismo.» Succeduta a Myriam Bucheli in occasione dell'assemblea dei delegati del 2020 ha già partecipato alle giornate di clausura 2020.

## Molto lavoro supplementare per il Segretario centrale

Il presidente rivolge al segretario centrale Beat Grossrieder un ringraziamento particolare: «Ha dovuto assumersi una notevole mole di lavoro supplementare.»

## Le finanze sono in equilibrio

Stando al cassiere centrale si presentano «buone nuove»: i conti 2020 chiudono con un utile netto arroton-

**«I conti 2020 chiudono con un utile netto arrotondato a 28000 franchi.»**

dato a 28000 franchi. Per i due anni a venire si prevedono pure chiusure dei conti in positivo. Via telefono i conti 2020 come pure il preventivo 2021, sono stati approvati all'unanimità.

## Un anno tutt'altro che semplice

Il segretario centrale informa sull'anno trascorso definito intenso in cui i diversi temi previsti dall'agenda dei lavori si sono comunque potuti risolvere: «È stato un anno tutt'altro che semplice contraddistinto da numerose conferenze via telefono, Skype e pure da qualche conferenza in presenza.» Si addenta pure brevemente sui temi più importanti (qui di seguito una selezione dei temi ed altro ancora nel suo rapporto a pagina 6)

Stando a Grossrieder è rallegrante dopo la decisione del Consiglio federale di un aumento dell'età di pensionamento con tutti i relativi svantaggi per i suffi di professione, i due anni di lotta hanno portato al risultato all'aumento di una classe lo stipendio di questa categoria.

Uno dei compiti essenziali di swiss Person è il sostegno dato ai propri membri in presenza di problemi sul posto di lavoro. Grossrieder si dichiara contento che in collaborazione con i datori di lavoro si giunga comunque ad una soluzione.

Il tema Assicurazione Militare è sulla buona via. Grossrieder è fiducioso che l'AM rimarrà tale come fin'ora.

## 100 anni di swissPerson

Il segretario centrale ringrazia di cuore i due organizzatori di entrambe le manifestazioni del giubileo Roland Tribolet e Urs Stettler. Per le esigenze dovute al corona, il tutto si è dovuto spostare per ben due volte. Accompagnati dai ringraziamenti del presidente centrale, entrambi gli organizzatori si sono dichiarati disponibili per la terza puntata. L'assemblea numero 102 con un programma speciale – come pianificato in precedenza – avrà luogo sulla motonave ed è prevista per il 6 maggio 2022.

Beat Grossrieder ringrazia il presidente centrale onorario, Hans-Ulrich Büschli, per la cronistoria da lui redatta in occasione del centenario di swissPerson e pubblicata a puntate sul nostro giornale: «Hans-Ulrich Büschli ha notevolmente abbellito l'anno del giubileo», ha così commentato Grossrieder.

## Risultato deludente

Meno compiaciuto Beat Grossrieder si esprime sul risultato dell'azione di propaganda di reclutamento 2020 di nuovi affiliati. L'obiettivo prestabilito

**«L'obiettivo prestabilito di porre un freno all'erosione di affiliati non è stato raggiunto.»**

di porre un freno all'erosione di affiliati non è stato raggiunto. Malgrado i premi attrattivi nel corso dell'anno l'effettivo di affiliati è diminuito di 64 unità.

## Tutti i comitati sono stati confermati

Markus Meyer ricorda che gli statuti prevedono che il comitato centrale di swissPerson sia composto dai membri della direzione, dai presidenti delle Sezioni e dal rappresentante dell'AdI. La nomina dei membri della direzione avviene ogni quattro anni. Non essendoci rinunce, nel 2021 i membri si sono ripresentati per una riconferma: Dott. iur. Markus Meyer (presidente centrale), Franz Gobeli (vice presidente centrale e rappresentante della RUAG), Beat Grossrieder (segretario centrale), Hans Rudolf Trüb (cassiere centrale), Roland Tribolet (rappresentante l'Associazione degli Istruttori), Urs Stettler (rappresentante la BLES).

L'ufficio fiduciario, Treuhandbüro Ris AG Thun, è stato confermato quale revisore per un altro anno.

## Syna: buona la collaborazione

In qualità di ospiti, i due rappresentanti di Syna, Nico Fröhli e Diego Frieden, hanno preso parte all'assemblea dei delegati. In nome di Syna, Nico Fröhli ha ringraziato del fatto che nonostante Corona nel corso dell'anno trascorso si sono potute trovare in comune soluzioni in merito ai progetti riguardanti l'elaborazione di un Contratto collettivo per la Nitrochemie Wimmis AG e per quello pendente alla RUAG. Franz Seewer presidente della sezione Wimmis come pure Franz Gobeli si sono dichiarati soddisfatti di come swissPerson si dimostrò un partner attrattivo da avere al proprio fianco e contraccambiano i ringraziamenti a Syna per la collaborazione. Nico Fröhli conferma il piacere di avere come partner una associazione attiva e si augura di mantenere la collaborazione anche nel futuro.

## Rimanere una associazione attrattiva

Nelle sue parole di chiusura, il presidente centrale, Markus Meyer, ha ricordato che anche il personale della Confederazione ha subito gli effetti della pandemia, ma che malgrado le limitazioni, pensando a chi ha perso il posto di lavoro o colpito dal lavoro ridotto o ancora da riduzioni dello stipendio, è pur sempre una categoria privilegiata. «Anche nell'ambito del nostro lavoro nell'Associazione ci siamo costantemente interrogati su questo: per esempio nelle sedute del comitato centrale o durante le annuali giornate di clausura. Una cosa è certa: vogliamo continuare la lotta per i nostri affiliati, appoggiarli rimanendo comunque una Associazione indipendente ed attrattiva anche in futuro.» ■

## COMMENTO



## La giusta risposta

Traduzione Carlo Spinelli

Care lettrici  
Cari lettori

La mia famiglia conta tre figli. La loro età, 22, 20, 18. Ho assistito di persona ad ogni parto vivendo così il miracolo della vita. Ogni volta ho potuto accudirli e tenerli in braccio. In seguito il giorno stesso ho lasciato l'ospedale per recarmi al mio lavoro in ufficio o ad un appuntamento esterno.

Allora era la regola, era così. Oggi non più. I tempi, i ruoli, i nostri valori sono cambiati. Un segno tangibile in tal senso è che dal 1° gennaio 2021 nel nostro Paese i neo-papà hanno diritto a due settimane di congedo di paternità.

Questa regola è valida anche per chi presta servizio militare. La Consigliera federale Viola Amherd considera la paternità un motivo valido la richiesta di dispensa dal Corso di ripetizione (CR) e per questo ha emanato una direttiva in tal senso. Nelle Scuole reclute, corsi di formazione e servizi d'avanzamento un neo-papà avrà diritto a dieci giorni di congedo. Con questo anche i neo-papà svizzeri in servizio militare ricevono un congedo di paternità.

Ritengo che la Capa del DPS ha preso la giusta e commisurata decisione atta alla soluzione del caso. Di sicuro corrisponde anche nell'ottica della discussione attualmente in atto in merito alla immagine della professione. Infatti tutto questo sarà anche necessario.

Cordiali saluti

Dr. Markus Meyer  
Presidente centrale di swissPerson



## 101. Delegiertenversammlung von swissPerson

# Zentralvorstand wiedergewählt

Fortsetzung von Seite 1

## Syna: Gute Zusammenarbeit

Zwei Vertreter der Syna, Nico Fröhli und Diego Frieden, nahmen ebenfalls als Gäste an der Delegiertenversammlung teil. Nico Fröhli bedankte sich im Namen der Syna, dass trotz Corona im vergangenen Jahr in ge-

meinsamen Projekten Lösungen gefunden werden konnten, wie die Ausarbeitung des neuen Gesamtarbeitsvertrags der Nitrochemie Wimmis AG oder das Zur-Seite-Stehen bei der RUAG. Franz Seewer, Sektionspräsident der Sektion Wimmis, sowie Franz Gobeli, ANV-Vertreter der RUAG, gaben den Dank an die Syna für die gute Zusammenarbeit zurück.

## Attraktiver Verband bleiben

In seinem Schlussvotum resümierte Zentralpräsident Markus Meyer, dass

Nico Fröhli zeigte sich erfreut, mit swissPerson über einen aktiven Verbundspartner zur Seite zu haben, und freue sich auf die weitere Zusammenarbeit.

auch das Bundespersonal unter der Pandemie gelitten hatte. Trotz der Einschränkungen es jedoch zu den eher Privilegierten gehört, da andere die Stelle verloren haben, in Kurzarbeit gehen mussten oder Lohnkürzungen in Kauf nehmen mussten. «Auch unsere Arbeit im Verband, führte der Präsident weiter aus, «hinterfragen wir ständig» zum Beispiel

an den Zentralvorstandssitzungen oder an der jährlichen Klausurtagung. «Sicher ist», so Meyer, «wir wollen weiterhin für unsere Leute kämpfen, sie unterstützen und auch in Zukunft ein attraktiver und eigenständiger Verband sein.» ■

## 101<sup>e</sup> Assemblée des Délégués de swissPersona

# Comité central réélu

L'Assemblée des Délégués de swissPersona s'est déroulée, pour la deuxième fois, par conférence téléphonique. À cette occasion, le caissier central a pu présenter un résultat annuel réjouissant et le Comité central a été réélu à l'unanimité pour une période de quatre ans.

**Beat Wenzinger**  
Rédacteur swissPersona  
Traduction Jean Pythoud



Dernière rencontre commune du Comité central lors du huis clos 2020 à Eggwil, avant que la pandémie ne prenne la main: Ici, lors de l'ex-cursion du Comité central au Gotthelf-Zentrum Emmental à Lützelflüh. (Photo d'archive Beat Wenzinger)

### Tout a commencé normalement

Dans son discours d'ouverture, le Président central Markus Meyer, jeta un regard rétrospectif sur le début de l'année associative 2020: «Comme à l'accoutumée, l'année a commencé par le huis clos à Eggwil.» Ce qui a suivi, le président central le qualifie «d'année difficile», ainsi, à cause de la pandémie, avec un cœur lourd d'annuler la fête du jubilé 100 ans de swissPersona et dans un premier temps la reporter d'une année. Cependant, Meyer se réjouit que malgré les restrictions, toutes les affaires ont pu être réglées dans les délais.

### Deux soucis

Dans la rétrospective de l'année associative 2020, Meyer signale deux soucis qui le préoccupent. D'une part, swissPersona a été souvent contacté par des membres avec des soucis sur la place de travail. Le deuxième souci touche à la RUAG. La décartellisation de la RUAG s'est bien passée. Meyer voit le problème dans la vente planifiée de RUAG International. Particulièrement en ligne de mire, la vente décidée de RUAG Ammotec. Meyer craint des pertes de places de travail et de formation chez RUAG Ammotec et dans les autres entreprises de RUAG. Ensuite il relève, et pas pour la première fois, qu'avec la vente un domaine sensible sera abandonné: avec s'accompagne la perte de l'autonomie et la mise en danger de la sûreté d'approvisionnement de la Suisse. Très réjouissant a été l'engagement du Conseiller aux États Salzmann en faveur de l'armée et sa volonté d'arrêter la vente. Le Conseil national a suivi sa proposition. Maintenant la décision est dans les mains du Conseil des États (voir compte rendu page 5).

### Mutation réussie dans le personnel

Markus Meyer se réjouit de l'heureuse mutation de personnel au sein du secrétariat de swissPersona: «Andrea Kolly a immédiatement trouvé le rythme», déclare Meyer. Elle est

entrée depuis l'Assemblée des Délégués 2020 et a pris la succession de Myriam Bucheli, elle était présente lors du huis clos 2020 déjà.

### Beaucoup de travail supplémentaire pour le secrétaire central

Markus Meyer, Président central, adresse un merci particulier au secrétaire central Beat Grossrieder: «Il a dû s'investir incroyablement plus», dit Meyer.

### Finances en bonne santé

Hans-Rudolf Trüb, caissier central, avait une «Good News» en réserve: L'exercice 2020 se clôt avec un coquet bénéfice net de quelque 28000 francs.

### «L'exercice 2020 se clôt avec un coquet bénéfice net de quelque 28000 francs.»

Des clôtures positives sont aussi budgétées pour les deux ans à venir. Les comptes 2020 ainsi que le budget 2021 ont été approuvés à l'unanimité des participants votant via téléphone.

### Une année pas facile

Beat Grossrieder, secrétaire central, a informé sur une année de travail intensif, durant laquelle de nombreuses affaires ont été réglées: «Ce

### «Ce ne fut pas une année facile avec de nombreux téléphones, Skype et aussi quelques conférences en présentiel.»

ne fut pas une année facile avec de nombreux téléphones, Skype et aussi quelques conférences en présentiel», déclara Grossrieder. Il est venu rapidement sur les affaires importantes (voir ci-après un choix et d'autres dans la page 5).

Selon Grossrieder, réjouissant est qu'après deux années de lutte – après que le Conseil fédéral ait relevé l'âge de la retraite à 65 ans avec de grands désavantages pour les sous-officiers de carrière – la classe de salaire a été relevée d'un échelon pour les sous-officiers de carrière.

Une mission importante de swiss Persona est le soutien des membres lors de problèmes sur la place de travail. Grossrieder se réjouit que la collaboration avec l'employeur ait chaque fois permis de trouver des solutions.

Le thème Assurance militaire est sur la bonne voie. Grossrieder est confiant que l'Assurance militaire sera maintenue.

### 100 ans swissPersona

Beat Grossrieder, secrétaire central, remercie cordialement les deux organisateurs Roland Tribolet et Urs Stettler pour la double organisation de la fête du jubilé. Par deux fois, la manifestation a été repoussée à cause des conditions imposées par le corona. Les deux organisateurs sont prêts à organiser la manifestation pour une troisième fois. Ce pourquoi, dans son allocution, Markus Meyer, Président central, les remercie chaudement. La 102<sup>e</sup> Assemblée des Délégués avec programme spécial aura lieu – dans sa forme originale prévue avec croisière sur le lac – le 6 mai 2022.

Beat Grossrieder remercie aussi le président central d'honneur Hans-Ulrich Büschi, pour la chronique retracant les 100 ans d'histoire de swissPersona et publiée en sept parutions dans notre journal associatif: «Hans-Ulrich Büschi a embellie notre année jubilaire», s'exprime Grossrieder reconnaissant.

### Résultat décevant

Beat Grossrieder se montre peu réjoui face au résultat de l'action de recrutement de nouveaux membres 2020. L'objectif fixé, arrêter l'hémorragie de membres n'a pas été atteint. Malgré des primes publicitaires at-

tractives, en un an l'effectif des membres s'est réduit de 64 membres.

### «L'objectif fixé, arrêter l'hémorragie de membres n'a pas été atteint.»

### Tous les comités réélus

Markus Meyer, Président central, explique que, selon les statuts, le comité central de swissPersona est composé de membres de la direction, de présidents actuels de section et du représentant de l'Adl. Par conséquent, seuls les membres de la direction doivent être réélus tous les quatre ans. Comme il n'y pas de démission, la direction se présente «in globo» pour la réélection 2021. Les membres ont, à l'unanimité, été réélus pour quatre ans les membres suivants: Dr. iur. Markus Meyer (Président central), Franz Gobeli (Vice-président central et représentant RUAG), Beat Grossrieder (Secrétaire central), Hans-Rudolf Trüb (Caissier central), Roland Tribolet (Représentant de l'Association des Instructeurs), Urs Stettler (Représentant BLA). La fiduciaire Ris AG Thoune a été reconduite pour une année.

### Syna: bonne collaboration

Deux représentant de la Syna, Nico Fröhli et Diego Frieden, ont, comme invités, pris part à l'Assemblée des Délégués. Au nom de la Syna, Nico Fröhli remercia parce que l'an dernier, malgré le corona, des solutions avaient été trouvées dans les projets communs, comme l'élaboration du nouveau contrat collectif de travail de Nitrochemie Wimmis AG ou de l'appui dans le cas RUAG. Franz Seewer, président de la section Wimmis, ainsi que Franz Gobeli, représentant ANV de la RUAG, ont adressé des remerciements à la Syna pour la bonne collaboration. Nico Fröhli est heureux d'avoir à ses côtés swissPersona comme partenaire actif et se réjouit de la collaboration future.

### Demeurer une association attractive

Dans sa conclusion, Markus Meyer, Président central, se résume en disant que le personnel de la Confédération a aussi subi lors de la pandémie. Malgré les restrictions, il appartient aux privilégiés, alors que d'autres ont perdu leur poste de travail, devaient passer en travail partiel ou accepter des réductions de salaire. «Notre travail associatif aussi», poursuit le président, «nous nous remettons constamment en question: par exemple lors des séances du comité central ou lors du huis clos annuel. «Ce qui est sûr», ainsi Meyer, «nous voulons continuer à nous battre pour nos gens, les soutenir et, à l'avenir, être une association attractive.» ■

## COMMENTAIRE



### Réponse opportune

**Traduction Jean Pythoud**

Chères lectrices  
Chers lecteurs

Mon épouse et moi, avons trois enfants. Ils sont âgés respectivement de 22, 20 et 18 ans. J'étais présent à chacune des naissances et j'ai pu vivre le miracle de la vie. À chaque fois, et pour la première fois, j'ai pu langer les petits et les prendre dans mes bras. Ensuite, à un moment donné, j'ai quitté l'hôpital et me suis rendu à mon travail. Le même jour au bureau ou à un rendez-vous à l'extérieur.

En ce temps-là, c'était normal. Aujourd'hui cela ne l'est plus. Les temps, les rôles, nos valeurs se sont modifiés. Un signe clair pour cela: en Suisse, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les pères obtiennent deux semaines de congé paternité payé lors de la naissance de leur enfant.

La même règle est aussi valable au service militaire. Madame la Conseillère fédérale Viola Amherd a émis une directive selon laquelle la paternité est une raison impérative pour le déplacement d'un cours de répétition (CR). Dans les écoles de recrues, les stages de formation et services d'avancement, un père a droit à dix jours de congé. Ainsi, les pères suisses, obtiennent le congé paternité aussi au service militaire.

Je trouve que la Cheffe du DDPS a trouvé une solution opportune, actuelle, mesurée. Cela me donne espoir – avec un regard sur les discussions en cours concernant le profil professionnel. Cela, exactement, sera aussi nécessaire.

Cordiales salutations

**Dr. Markus Meyer**  
Président central swissPersona



Ici pourrait être votre annonce pour seulement 256 Francs.  
Informations: [swisspersona.ch/fr/journal-associatif/inserer](http://swisspersona.ch/fr/journal-associatif/inserer)

## Politische Entscheide und Anpassungen im Bundespersonalrecht

# Ständerat folgt dem Nationalrat nicht und lehnt den Verkaufsstopp der RUAG Ammotec ab

Auch während der Pandemie nahmen swissPersona und die Personalverbände des Bundes Einfluss auf verschiedene Geschäfte und diverse politische Entscheide wurden getroffen. Wichtige Themen waren die Revisionen der Bundespersonalverordnung (BPV) und der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD) zur Bundespersonalverordnung (VBPV), die Lohnverhandlungen mit dem Bundesrat sowie der Entscheid des Ständerates vom 9. Juni 2021 zum Verkauf der RUAG Ammotec. Die wichtigsten Punkte in Kürze.

**Beat Grossrieder**  
Zentralsekretär swissPersona

### Vier Wochen Vaterschaftsurlaub

(Art. 60 BPV)

Nach dem deutlichen Abstimmungsresultat zu den zwei Wochen Vaterschaftsurlaub haben mehrere namhafte Unternehmen diesen auf vier Wochen erweitert. Bei den Lohnverhandlungen 2020 haben swissPersona und die Personalverbände des Bundes aufgrund der Corona-Krise auf die Forderung einer Lohnerhöhung verzichtet. Im Gegenzug beantragten die Verbände aber zwei zusätzliche Wochen Vaterschaftsurlaub. Bundesrat Ueli Maurer hat den Vorschlag dem Gesamtbundesrat unterbreitet, welcher unserem Antrag schlussendlich auch zustimmte. So mit kann sich auch der Bund in diesem Bereich zu den führenden Arbeitgebern zählen.

### Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

(Art. 60c BPV)

Für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern wird ein bezahlter Urlaub von maximal 14 Wochen eingeführt. Auch dies war ein weiteres Anliegen der Personalverbände, welches vom Bundesrat genehmigt wurde.

### Flexible Arbeitsformen

Ein Thema, welches mit den Erfahrungen durch Corona neue Dimensionen angenommen hat und auch noch weiter annehmen wird. So waren bei der Bundesverwaltung während der Pandemieregelung rund 25'000 Mitarbeitende im Homeoffice tätig, wobei täglich rund 5'400 Video- oder Telefonkonferenzen stattfanden. Auch hier haben wir uns aktiv einbringen und werden uns auch zukünftig mit dem Thema weiter beschäftigen.

Festgelegt wurde: Die Vorgesetzten fördern die flexiblen Arbeitsformen. Dies bedeutet, dass sie die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten berücksichtigen und ihnen, sofern von der Aufgabenerfüllung her möglich und mit den betrieblichen Interessen vereinbar, die Gelegenheit geben, diese zu verwirklichen. Die Förderung bezieht sich auf den Ort der Erbringung der Arbeitsleistung und die Wahl des Arbeitszeitmodells. Den



Nationalrat und Ständerat sind sich beim geplanten Verkauf der RUAG Ammotec nicht einig. (Bild VBS, André Scheidegger)

Angestellten soll ermöglicht werden, ihre Arbeitsleistung so flexibel wie möglich zu erbringen. Die Orte der Erbringung der Arbeitsleistung werden zwischen den Vorgesetzten und den Angestellten vereinbart. Die Arbeitsleistung kann in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Homeoffice, aber auch in frei zugänglicher Arbeitsplatzinfrastruktur bei Drittanbietern oder flexiblen Teamräumen erbracht werden. Beim Entscheid, ob den Wünschen der Angestellten entsprochen werden kann, sind hauptsächlich die betrieblichen Interessen der Arbeitgeber und die Aufgabenerfüllung der Angestellten zu berücksichtigen. Es besteht aber auch weiterhin kein Rechtsanspruch auf eine freie Wahl des Arbeitsorts.

Dies sind Massnahmen, bei denen ein Umdenken besonders seitens des Arbeitgebers, aber auch bei den Arbeitnehmenden unabdingbar ist und wohl noch einige Zeit in Anspruch nehmen wird. Bei der Diskussion mit Bundesrat Ueli Maurer waren wir uns einig, dass Homeoffice und ähnliche Arbeitsnormen in einem vernetzten Ausmass durchaus ein guter Ansatz sind. Die Werte der sozialen Kontakte dabei aber nicht unterschätzt und vernachlässigt werden dürfen. Man muss sich aber auch bewusst sein, dass Arbeitsformen wie das Homeoffice, besonders in den Industriekreisen gewisse Gefahren auslösen können, denn diese Tätigkeiten können in Bern, Zürich, Basel, aber auch in Indien, Japan oder in den Oststaaten realisiert werden. Dies wiederum kann eine vermehrte Abwanderung von Arbeitsplätzen ins Ausland zur Folge haben.

### Vertrauensarbeitszeit für Angestellte in den Lohnklassen 18–23

(Art. 64b Abs. 3 und 4 BPV)

Angestellte in den Lohnklassen 18–23 erhalten neu die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit zu leisten. Die Bedingungen sind gleich wie bei den Angestellten in den Lohnklassen 24–29: Es braucht die Zustim-

mung beider Vertragsparteien für die Leistung der Arbeitszeit mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit. Dieser Punkt hat bei den Personalverbänden unterschiedliches Unbehagen ausgelöst. Einerseits begrüssen wir die Beweglichkeit bei der Wahl des Arbeitszeitmodells, welches durchaus auch als eine Chance betrachtet werden kann, andererseits haben wir aber die Bedenken, dass ein ungesunder Druck gegenüber den Arbeitnehmenden ausgeübt werden könnte. Es wird unsere Aufgabe sein, einen genauen Augenschein auf die versprochene Freiwilligkeit zu halten.

Das militärische Personal ist von dieser Anpassung ausgenommen, da deren Arbeitszeit über die Verordnung geregelt wird. Das in Bearbeitung stehende Berufsbild wird zeigen, in welche Richtung die Handhabung auch bei diesem Punkt gehen wird.

### Lohngarantie bei Tieferbewertung einer Funktion oder Zuweisung einer tiefer bewerteten Funktion

(Art. 52a und 116k BPV)

Angestellte, die bei einer Rückstufung ihrer Funktion oder Zuweisung einer tiefer bewerteten Funktion älter als 55 sind, erhielten bisher eine unbefristete Lohngarantie. Neu wird die maximale Lohngarantie für über 55-jährige Angestellte auf fünf Jahre reduziert. Dies war ein Kapitel, bei dem sich die Personalverbände klar gegen eine Anpassung einsetzen.

In der Diskussion mit dem Bundesrat wurde uns aber auch klar, dass die zehn Jahre Lohngarantie im Gegensatz zu den normalerweise zwei Jahren keine Chancen haben wird und man auch politisch kaum mit Unterstützung rechnen konnte. Daher schlugen wir Bundesrat Ueli Maurer zur Schadensbegrenzung eine grosszügige Übergangsfrist mit folgendem Wortlaut vor:

«Angestellte, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Anpassung das 55. Altersjahr bereits vollendet haben, erhalten bei einer Tieferbewertung ihrer Funktion weiterhin eine unbefristete Lohngarantie. Dies gilt für

bisherige und zukünftige Tieferbewertungen oder Zuweisungen von tiefer bewerteten Stellen.»

Wir freuen uns, dass der Bundesrat auch diesem Antrag zugestimmt hat und wir damit Härtefälle vermeiden konnten.

### Lohnverhandlungen vom 31. Mai 2021

Im Februar 2021 hat uns der Bundesrat mitgeteilt, dass auf Grund der Corona-Krise und der damit verbundenen Bundesfinanzen keine Einstellungen im Budget für Lohnmassnahmen 2022 vorgesehen sind. Zu diesem Zeitpunkt wurden auch eine Negativsteuerung von 0,3 Prozent und eine unsichere Wirtschaftslage ausgewiesen. Bis Anfang Mai 2021 hat sich aber die Konjunktur unerwartet positiv verändert, was somit auch ein Anstieg der Teuerung zur Folge hatte. Die rasante Nachfrage nach Wirtschaftsgütern war so gross, dass wir nun weltweit in einen krassen Rohstoffmangel geraten sind, was einerseits das Wirtschaftswachstum verlangsamt, andererseits aber die Teuerung durch krasse Preisaufschläge anheizt. So hatten wir Anfang Jahr noch eine Minussteuerung von rund 0,3 Prozent und Ende Mai stehen wir bei einem Plus von 0,4 Prozent. Der Verlauf bis Ende Jahr ist sehr schwer einschätzbar. Aufgrund dieser Entwicklung verzichteten wir auf eine Reallohn erhöhung, forderten aber, dass die Teuerungsentwicklung im Auge behalten werden und die zu erwartende Teuerung Ende Jahr im Finanzvoranschlag berücksichtigt werden muss. Bundesrat Maurer wird unsere Forderungen und Argumentationen an den Gesamtbundesrat, als Verhandlungsgrundlage für die Lohngespräche im November 2021, weiterleiten. Sicher werden wir keinen einfachen Stand haben, da die Negativsteuerungen der letzten Jahre auch als Reallohn erhöhungen ausgelegt werden. Tatsache ist, dass der Bundeshaushalt im Jahr 2020 ein Defizit von 15 Milliarden Franken und im Jahr 2021 voraussichtlich rund 20 Milliarden Franken ausweisen wird. Der Bundesrat gerät auch mit

der Regelung der Schuldenbremse unter Druck, welche eine Schulden tilgung innert fünf bis sechs Jahren verlangt. Auch dies ist ein Faktor, welcher aufgrund der ausserordentlichen Situation sicher neu beurteilt werden muss.

Natürlich gibt es auch Bereiche, welche von der Pandemie schwer betroffen waren. So zum Beispiel die Fluggesellschaften, die Gastronomie oder die Eventbranche. Bei der Swiss werden rund 1700 Stellen gestrichen und 550 Kündigungen ausgesprochen. Bei über 3000 Restaurants wird es keine Wiederöffnung geben, was den Verlust von rund 10'000 Arbeitsplätzen zur Folge haben wird. Sehr ähnlich wie der Gastronomie ergeht es der Eventsbranche. Dies sind sicher Gründe, um bei den Forderungen von Reallohn erhöhungen zurückhaltend zu bleiben.

Ein Verzicht auf den Teuerungsausgleich wäre aus unserer Sicht jedoch ein Tabubruch und ein falsches Zeichen, da sich eine Schwächung der Kaufkraft negativ auf die Entwicklung der Konjunktur auswirkt und die personelle Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Wirtschaft ins Schwanken geraten könnte.

### RUAG Ammotec

Die Zustimmung der Motion Salzmann «Kein Verkauf der RUAG Ammotec» im Nationalrat vom 1. März 2021 verstanden wir als Zeichen, dass die Versorgungssicherheit durch die Erfahrungen in der Corona-Krise einen höheren Stellenwert in Politik und Gesellschaft erhalten hat. Wichtig ist uns auch die Zukunft der rund 420 Arbeitsplätze der RUAG Ammotec in Thun, welche für die Region von grosser Bedeutung sind. Inwiefern diese auch unter einer neuen Trägerschaft weiterhin gesichert sind, ist fraglich. Leider musste man bei ähnlichen Geschäften in der Vergangenheit immer wieder negative Erfahrungen machen. Trotz Intervention der Personalverbände bei den Ständeräten Anfang Juni 2021 haben diese am 9. Juni 2021 anders entschieden und die Motion Salzmann abgelehnt, was wir sehr bedauern.

Décisions politiques et révisions dans le droit du personnel

# Le Conseil des États ne suit pas le Conseil national et rejette l'arrêt de la vente de RUAG Ammotec

Durant la pandémie aussi, swissPersona et les associations de personnel de la Confédération ont pris influence sur diverses affaires et pris diverses décisions politiques. Les thèmes importants furent les révisions de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) et de l'ordonnance du Département fédéral des finances (DFF) concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers), les négociations salariales avec le Conseil fédéral ainsi que la décision du Conseil des États du 9 juin 2021 sur la vente de RUAG Ammotec. En résumé, les points les plus importants.

Beat Grossrieder  
Secrétaire central swissPersona  
Traduction Jean Pythoud

## Quatre semaines de congé paternité

(Art. 60 OPers)

Après le net résultat des votations sur les deux semaines de congé de paternité, de nombreuses entreprises de renom l'ont élargi à quatre semaines. Lors des négociations salariales 2020, swissPersona et les associations de personnel de la Confédération ont renoncé à une augmentation de salaire ceci à cause de la crise du corona. Par contre, les associations ont proposé deux semaines supplémentaires de congé paternité. Le Conseiller fédéral Ueli Maurer a soumis la proposition à l'ensemble du Conseil fédéral, lequel a finalement accepté notre proposition. Ainsi, dans ce domaine aussi, la Confédération peut être comptée parmi les employeurs de premier plan.

## Congé pour la prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé

(Art. 60c OPers)

Un congé payé de 14 semaines au plus sera introduit lors de la prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé. Ceci était aussi une autre proposition des associations de personnel que le Conseil fédéral a acceptée.

## Formes de travail flexibles

Un thème qui, par les expériences vécues lors du corona, a pris et prendra encore de nouvelles dimensions. Ainsi, durant la disposition prise pendant la pandémie, quelque 25 000 employés de l'administration fédérale étaient actifs en télétravail au cours duquel quelque 5 400 conférences vidéos ou téléphoniques ont eu lieu chaque jour. Ici aussi, nous nous sommes engagés activement et ce thème va encore nous occuper dans l'avenir.

Il a été stipulé: les supérieurs hiérarchiques promeuvent les formes de travail flexibles. Cela signifie qu'ils prennent en compte les besoins des employés pour autant qu'ils concordent, si possible, avec la réalisation des tâches et avec les intérêts du service, et donnent l'occasion de la réalisation. La préférence se fonde sur le lieu de l'apport de la prestation et sur le choix du modèle de travail. Il



Le Conseil national et le Conseil des États ne sont pas d'accord sur la vente planifiée de RUAG Ammotec. (Photo DDPS, Nicola Pitaro)

doit être possible, pour les employés, de fournir leurs prestations de manière aussi flexible que possible. Les lieux de l'apport de la prestation sont convenus entre les supérieurs et les employés. Le travail peut être effectué dans les locaux de l'employeur ou en télétravail, mais aussi dans des structures de travail chez un tiers ou dans des locaux de groupe flexibles. Pour la décision, à savoir si les souhaits des employés peuvent être pris en compte, les intérêts d'entreprise de l'employeur et la réalisation des tâches des employés doivent, avant tout, être respectés. Toutefois, il n'y a aucun droit au libre choix du lieu de travail.

Ce sont des mesures qui demandent un changement indispensable de pensée, en particulier de la part de l'employeur, mais aussi des employés et qui exigent, encore, quelque temps. Lors de la discussion avec le Conseiller fédéral Ueli Maurer, nous étions d'accord que le télétravail et les autres formes similaires de travail étaient, dans une mesure raisonnable, un point de départ très positif. Ici, les valeurs des contacts sociaux ne doivent pas être sous-estimées et négligées. Mais nous devons être conscients que les formes de travail, comme le télétravail, peuvent représenter certains dangers en particulier pour les cercles industriels, parce que ces activités peuvent avoir lieu à Berne, Zürich, Bâle, mais aussi aux Indes, au Japon ou dans les États de l'est. Ceci peut, à nouveau, avoir comme conséquence une migration des places de travail à l'étranger.

## Horaire de travail fondé sur la confiance pour les employés des classes de salaire 18–23

(Art. 64b al. 3 et 4 OPers)

Maintenant, les employés des classes de salaire 18–23 obtiennent la possibilité d'effectuer leur temps de travail selon le modèle de l'horaire de travail selon la confiance. Les conditions sont identiques à celles des employés des classes de salaire 24–29: l'approbation des deux parties contractantes est nécessaire pour la prestation du temps de travail selon le modèle de l'horaire de travail fondé sur la con-

fiance. Ce point a déclenché divers malaises dans les associations de personnel. D'une part, nous saluons la mobilité lors du choix du modèle de travail, lequel peut être considéré comme une chance et, d'autre part, nous avons des réserves qu'une pression malsaine puisse être exercée sur les employés. Ce sera notre devoir que d'exercer un coup d'œil attentif sur le volontariat promis.

Le personnel militaire est exclu de cette révision, parce que son horaire de travail est réglé par ordonnance. Le profil professionnel, actuellement en traitement, va indiquer dans quelle direction l'application va conduire, aussi sur ce point.

## Garantie de salaire lors d'une fonction moins bien évaluée ou affectation à une fonction inférieure

(Art. 52a et 116k OPers)

Les employés plus âgés de 55 ans subissant un déclassement de leur fonction ou qu'une fonction moins bien évaluée leur est confiée, recevaient, jusqu'à maintenant, une garantie illimitée du salaire. Maintenant, pour les employés de plus de 55 ans, la garantie maximale du salaire est réduite à cinq ans. Ce fut un chapitre dans lequel les associations de personnel se sont clairement engagées contre cette révision.

Dans la discussion avec le Conseil fédéral, il apparut aussi clairement que les dix ans de garantie de salaire, en comparaison des deux ans normaux, n'avaient aucune chance et qu'on ne pouvait compter sur aucun soutien aussi politique. Pour cela, afin de limiter les dégâts, le Conseiller fédéral Ueli Maurer nous propose une solution transitoire généreuse dans les termes suivants: «Les employés qui, au moment de l'entrée en vigueur de la modification, ont atteint les 55 ans révolus, obtiennent, lors d'une évaluation inférieure de leur fonction, encore, une garantie de salaire illimitée. Ceci est valable pour les fonctions actuelles et futures inférieures ou d'affectation à une fonction moins bien évaluée.»

Nous nous réjouissons que le Conseil fédéral ait aussi accepté cette proposition et a, ainsi, évité des cas de rigueur.

## Négociations salariales du 31 mai 2021

En février 2021, le Conseil fédéral nous a informé qu'à cause de la crise corona et des finances fédérales conjointes, aucune adjonction n'est prévue dans le budget pour les mesures salariales 2022. À ce moment, il est aussi fait état d'un renchérissement négatif de 0,3 pour cent et d'une situation économique incertaine. Jusqu'en mai 2021, la conjoncture s'est modifiée positivement de manière inattendue, ce qui a eu comme conséquence l'augmentation du renchérissement. La demande fulgurante en biens économiques était si forte que, mondialement, nous nous sommes trouvés face à un manque flagrant en matières premières, ce qui, d'une part a ralenti le développement économique et, d'autre part, attisé le renchérissement par une augmentation marquante des prix. Ainsi, en début d'année, nous avions encore un renchérissement négatif de quelque 0,3 pour cent et à fin mai, nous nous trouvions avec un plus de 0,4 pour cent. Le développement jusqu'en fin d'année est difficilement prévisible.

Sur la base de ce développement, nous avons renoncé à une augmentation du salaire réel, mais nous avons exigé que le développement du renchérissement soit sous surveillance et que le renchérissement attendu en fin d'année soit pris en compte dans le budget. Le Conseiller fédéral Maurer va transmettre nos revendications et nos arguments à l'ensemble du Conseil fédéral, ceci comme bases de discussion pour les négociations salariales de novembre 2021. Certes, nous n'aurons pas une situation aisée parce que les renchérissements négatifs des années passées ont été pris comme augmentation du salaire réel.

Le fait est, que pour 2020, le ménage de la Confédération présente un déficit de 15 milliards de francs et qu'en 2021 probablement quelque 20 milliards de francs. Le Conseil fédéral se trouve sous pression aussi par la disposition du frein aux dépenses,

lequel demande un amortissement de la dette dans les cinq à six ans. C'est aussi un facteur qui, à cause de la situation extraordinaire, doit être assurément apprécié à nouveau.

Naturellement, il y a aussi des domaines qui ont été sévèrement touchés par la pandémie. Comme par exemple: les compagnies aériennes, la gastronomie ou la branche des spectacles. Chez Swiss 1700 places ont été supprimées et 550 licenciements prononcés. Pour plus de 3000 restaurants il n'y aura plus de réouverture, ce qui a pour cause une perte de quelque 10000 places de travail. Dans la branche du spectacle, il en va comme de la gastronomie. Ce sont certainement des raisons d'avoir de la retenue dans les revendications d'augmentation du salaire réel.

Un renoncement de la compensation du renchérissement serait, à notre avis, une rupture des tabous et un mauvais signe, parce qu'un affaiblissement du pouvoir d'achat aurait un effet négatif sur le développement de la conjoncture et pourrait mettre en danger la capacité personnelle de concurrence face à l'économie.

## RUAG Ammotec

L'approbation de la motion Salzmann «pas de vente de RUAG Ammotec» par le Conseil national, ce 1<sup>er</sup> mars 2021, nous la comprenons comme un signe, que par les expériences vécues lors de la crise corona, la sécurité d'approvisionnement a atteint une valeur élevée aussi bien dans la politique que dans la société. Important pour nous, aussi dans le futur, sont les quelque 420 places de travail de RUAG Ammotec à Thoune, lesquelles ont une grande importance pour la région. Dans quelle mesure ceci sera assuré par la nouvelle société demeure encore incertain. Malheureusement, dans le passé, nous avons toujours fait des expériences négatives dans des affaires similaires. Malgré l'intervention des associations de personnel auprès des Conseillers aux États au début juin 2021, ils ont, ce 9 juin 2021, décidé autrement et rejeté la motion Salzmann, ce que nous regrettons beaucoup.

Decisioni politiche ed adattamenti alla Legge sul Personale federale

# Gli Stati non seguono il Nazionale e si rifiutano di bloccare la vendita della RUAG Ammotec

Anche durante il periodo di pandemia swissPersona e le associazioni del personale hanno dato il loro contributo in diversi ambiti per le diverse decisioni prese a livello politico. Importanti revisioni sono state applicate nella Legge sul Personale federale (LPers), nell'Ordinanza del Dipartimento federale delle finanze (DFF), in merito all'Ordinanza sul Personale federale (OPers) come pure nelle trattative salariali con il Consiglio federale e sulla decisione del 9 giugno 2021 agli Stati in relazione alla vendita della Ammotec. Qui di seguito i punti essenziali.

**Beat Grossrieder**  
Segretario centrale di swissPersona  
Traduzione Carlo Spinelli

## Quattro settimane di congedo paternità

(Art. 60 OPers)

Dopo il chiaro risultato favorevole ottenuto in votazione sul tema delle due settimane di congedo paternità, numerose imprese hanno deciso di portare lo stesso a quattro settimane. swissPersona e le associazioni del personale in occasione delle trattative salariali 2020 vista la crisi dovuta al Corona hanno rinunciato alla richiesta di un aumento degli stipendi. Per contro le associazioni hanno proposto due settimane supplementari di congedo paternità. Il Consigliere federale Ueli Maurer ha sottoposto l'argomento al Consiglio federale che ha approvato la richiesta. Con questo anche la Confederazione in quest'ambito può definirsi un datore di lavoro da citare d'esempio.

## Congedo per l'assistenza a bambini gravemente colpiti nella salute

(Art. 60c OPers)

Per l'assistenza a bambini gravemente colpiti nella salute viene introdotto un congedo pagato della durata massima di 14 settimane. Anche questo è il risultato di una richiesta fatta dalle associazioni del personale ed approvata dal Consiglio federale.

## Forme di lavoro flessibile

Dalle esperienze vissute con il Corona, il tema ha assunto una nuova dimensione destinata ad ingrandirsi ulteriormente. Nel periodo di pandemia, grossomodo 25000 collaboratori dell'amministrazione federale hanno lavorato da casa, ciò che ha comportato un traffico di 5400 conferenze video o telefoniche. Anche qui ci abbiamo messo del nostro e nel futuro sarà un argomento che ci terrà impegnati.

## Tempo di lavoro basato sulla fiducia per i dipendenti delle classi di stipendio 18–23

(Art. 64b cpv. 3 e 4 OPers)

I dipendenti nelle classi di stipendio 18–23 hanno, novità, la possibilità di svolgere la propria attività applicando il modello del tempo di lavoro basato sulla fiducia. Le condizioni sono identiche per i dipendenti delle classi 24–29: per questo modello è necessaria l'approvazione di entrambe le valutazioni o per le retrocessioni decise in precedenza e per quelle future.



Il Nazionale e gli Stati sono in disaccordo in merito alla prevista vendita della RUAG Ammotec. (Foto DDPS, Nicola Pitaro)

biori si dovrà dar loro la possibilità di svolgere per quanto possibile in forma flessibile il proprio lavoro. Le parti interessate concorderanno tra loro i luoghi dell'attività lavorativa. L'attività lavorativa potrà svolgersi presso il datore di lavoro oppure da casa ma pure in luoghi di lavoro accessibili presso terzi o in locali di gruppo. Nella decisione si dovrà valutare se la fattibilità dei desideri del collaboratore rientra negli interessi del datore di lavoro e considerando le possibilità di assolvere ai compiti di esecuzione del proprio lavoro. Non è prevista una rivendicazione legale sulla libera scelta del posto di lavoro.

Queste sono misure indispensabili che permetteranno ai datori di lavoro ed ai collaboratori di ripensare l'argomento che in ogni caso richiederà di certo ancora tempo prima di vedere la luce.

Nei contatti avuti con il Consigliere federale Ueli Maurer ci siamo trovati d'accordo sul fatto che il lavoro da casa e le forme di lavoro simili, se svolti in forma appropriata sono assolutamente positivi. Non si devono comunque tralasciare e sottovalutare i valori dei contatti sociali. È importante rendersi conto che simili forme di lavoro portano anche diversi pericoli; si potranno applicare a Berna, Zurigo, Basilea ma anche in India, in Giappone o nei paesi dell'est e tutto questo avrà come conseguenza di portare ad un aumento della dislocazione di posti di lavoro all'estero.

## Garanzia dello stipendio per una funzione di bassa valutazione o retrocessione in una funzione inferiore

(Art. 52a e 116k OPers)

In caso di retrocessione della propria funzione o retrocessione in una funzione inferiore i dipendenti d'età superiore ai 55 anni ricevono attualmente una garanzia illimitata dello stipendio. Nuovo, la garanzia per un dipendente d'età superiore ai 55 anni è data per la durata di cinque anni. Su questo tema le associazioni si sono chiaramente espresse contro.

Nell'ambito delle discussioni con il Consiglio federale ci è stato chiaramente detto che la garanzia di dieci anni sullo stipendio nei confronti dei normali due anni mancando il sostegno politico non avrà nessuna speranza di accettazione. Allo scopo di limitare i danni, abbiamo proposto al Consigliere federale Ueli Maurer una soluzione transitoria che cita: «I dipendenti che al momento dell'entrata in vigore della modifica hanno già 55 anni d'età, in caso di riduzione della valutazione della propria funzione ricevono come finora una garanzia illimitata dello stipendio. Questo vale per le riduzioni delle valutazioni o per le retrocessioni decise in precedenza e per quelle future.»

Ci rallegra il fatto che il Consiglio federale abbia accettato questa proposta evitando così di creare casi di disagio.

## Trattative salariali del 31 maggio 2021

Nel mese di febbraio 2021 il Consiglio federale ci comunicava che a causa della situazione finanziaria della Confederazione creata dalla crisi del Corona non c'era da aspettarsi nessun intervento relativo alle previste misure salariali 2022. A quel momento si denunciava un rincaro negativo dello 0,3 % incluse le incertezze riguardanti l'economia. All'inizio di maggio si è però avuto un inatteso miglioramento della congiuntura che ha portato anche un rincaro. La notevole richiesta di beni commerciali ha rallentato la crescita economica, da un altro lato ha contribuito ad un marcato aumento dei prezzi. Tutto questo ha creato un aumento dei costi a fine maggio dello 0,4 % quando all'inizio dell'anno si situava ad un meno 0,3 %. Come si svilupperà la situazione entro la fine dell'anno è assai difficile da prevedere. Sulla base di questi elementi abbiamo rinunciato ad un aumento reale dei salari ma nel contempo chiesto di tenere d'occhio lo sviluppo del rincaro così da poter alla fine dell'anno proporre di tenerne conto nel preventivo finanziario.

Il Consigliere federale Maurer trasmetterà al Consiglio federale le nostre richieste ed argomentazioni proponendo le stesse quale base di discussione per i colloqui salariali previsti nel mese di novembre 2021. Considerando che i rincari negativi degli ultimi anni sono stati valutati come un aumento reale dello stipendio, di sicuro non avremo vita facile. Cosa certa è che le finanze della Confederazione denunciano per il 2020 un deficit di 15 miliardi di Franchi e per il 2021 se ne prevede uno di 20 miliardi. Il Consiglio federale pigia sul freno dell'indebitamento considerando che un'uscita dallo stesso richiederà

un lasso di tempo dai cinque ai sei anni. In relazione alla situazione straordinaria venuta a creare, anche questo fattore sarà da tenere in considerazione.

Naturalmente ci sono ambiti e settori pesantemente colpiti dalla pandemia. Per esempio le compagnie aeree, la gastronomia o il settore degli eventi. Presso la compagnia Swiss sono stati cancellati 1700 posti di lavoro e trasmessi 550 licenziamenti. Nella ristorazione non c'è stata nessuna riapertura creando una perdita di circa 10000 posti di lavoro. Alla stregua della gastronomia vive il settore degli eventi. Sicuramente questi sono fatti che frenano le richieste di un aumento reale dello stipendio.

Una rinuncia ad un pareggio del rincaro per noi non sarebbe infrangere un tabù ma bensì garantire il potere d'acquisto evitandone uno sviluppo negativo che si riproterà sull'insieme della congiuntura e sulla capacità concorrenziale nei confronti dell'economia.

## RUAG Ammotec

Il sostegno del Nazionale alla mozione Salzmann del 1° marzo 2021 «nessuna vendita della RUAG Ammotec» la interpretiamo come un segnale di un aumento della sensibilità da parte della politica e dell'economia sul tema della garanzia della sicurezza all'approvvigionamento nella situazione creatasi in occasione della crisi del Corona. Per noi è importante garantire in futuro i 420 posti di lavoro alla RUAG Ammotec Thun, posti che hanno una importanza non indifferente per la regione. Anche se in altre mani, il futuro aziendale è incerto. Purtroppo il vissuto nel passato ha sempre prodotto esperienze negative. È con grande rincrescimento constatare che malgrado l'intervento d'inizio giugno di quest'anno da parte delle associazioni del personale, gli Stati il 9 giugno 2021 hanno rifiutato la proposta Salzmann. ■

## SEKTIONSNACHRICHTEN

### ZENTRAL SCHWEIZ

#### Voranzeige Einladung 18. Generalver- sammlung 2021

2. Juli 2021

Restaurant Adler, Kägiswil

#### Programm

- 17.45 Uhr Begrüssung durch den Präsidenten
- 18.00 Uhr Nachtessen

Der Vorstand hofft auf ein zahlreiches Erscheinen, denn damit bekundet ihr euer Interesse am Verbandsgeschehen eurer swissPersona-Sektion Zentralschweiz.

Vorstand Sektion Zentralschweiz



### OSTSCHWEIZ

## Hauptversammlung 2021 wurde schriftlich abgehalten

Wie auch letztes Jahr wurde die 14. Hauptversammlung 2021 der Sektion Ostschweiz wegen Corona wieder schriftlich durchgeführt. Alle Geschäfte wurden genehmigt sowie Philipp Jung als Präsident und Chatrina Gabriel als Kassierin für eine weitere Amtszeit bestätigt.

**Chatrina Gabriel**  
Kassierin Sektion Ostschweiz

Im April wurde zur 14. Hauptversammlung eingeladen. Der Vorstand hat sich dazu entschieden, die Hauptversammlung wiederum schriftlich abzuhalten, da eine Verschiebung wegen Corona sich schwer planen lässt.

Das Protokoll zur 13. Hauptversammlung 2020 der Sektion Ostschweiz sowie die Stimmzettel zur 14. Haupt-

versammlung 2021 wurden den Mitgliedern rechtzeitig zugesandt. Es wurden 121 Stimmzettel zurückgesandt: Eine sehr hohe Beteiligung; an den Versammlungen der letzten Jahre nahmen jeweils zwischen 50 bis 60 Mitglieder teil.

#### Alle Geschäfte wurden genehmigt

Nachfolgende Geschäfte wurden von den Mitgliedern per Stimmzettel genehmigt:

- Protokoll der 13. Hauptversammlung vom 9. September 2020
- Jahresbericht 2020 des Präsidenten
- Jahresrechnung 2020
- Budget 2021

#### Erfolgreiche Wahlen

Im Traktandum Wahlen standen die Wiederwahl von Philipp Jung als Präsident sowie Chatrina Gabriel als Kassierin auf dem Programm. Beide wurden in ihrem Amt für eine weitere Amtsperiode bestätigt. Lucas

Kälin wird neu als Ersatzrevisor in den erweiterten Vorstand gewählt.

#### Ausflug 2021 für die Mitglieder

Als Ersatz für die Hauptversammlung 2021 organisiert der Vorstand für die Mitglieder einen Ausflug verbunden mit einem Essen. Falls die Corona-Lage es zulässt, findet der Anlass am 25. September 2021 statt. Den definitiven Entscheid sowie weitere Informationen zum Anlass werden wir frühzeitig auf der Internetseite und in dieser Zeitung publizieren. Bitte dieses Datum reservieren, denn wir sind zuversichtlich, dass dieser erste physische Anlass seit langem stattfinden kann.

#### Dank

Der Vorstand bedankt sich bei den Mitgliedern für die rege Beteiligung und hofft, dass wir uns alle am 25. September 2021 anlässlich des geplanten Ausflugs wieder einmal sehen können.

### THUN & OBERSIMMENTAL

## Herzliche Gratulation zum Geburtstag

Der Vorstand der Sektion Thun & Obersimmental gratuliert Rudolf Zeller-Wyss von Herzen zu seinem 80. Geburtstag und wünscht ihm gute Gesundheit und Zufriedenheit im weiteren Lebensjahr.

Vorstand  
Sektion Thun & Obersimmental



### VERBAND DER INSTRUKTOREN ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

1938-2021



Kaserne  
CH-9000 St. Gallen  
[www.vdi-adi.ch](http://www.vdi-adi.ch)

### Podcast BM 4.0

## Interview mit dem Chef der Armee

**Das Projekt «Berufsmilitär 4.0» soll die Schweizer Armee zu einem innovativen, attraktiven, zuverlässigen und an den gesellschaftlichen Entwicklungen geeigneten Arbeitgeber machen. In diesem Podcast beantwortet der Chef der Armee, Korpskommandant Thomas Süssli, Fragen von Oberst i Gst Dieter Baumann, des Projektleiters, zu den getroffenen Entscheiden und den folgenden Arbeiten.**

QR-Code = Podcast Youtube



SCAN ME

**Dieter Baumann: Vor etwas mehr als einem Jahr hast du in einem Interview mit der «Neuen Zürcher Zeitung» gesagt, dass du einen Kulturwandel in der Armee anstrebst. Inwieweit ist das Projekt «Berufsmilitär 4.0» ein Teil dieses angestrebten Kulturwandels?**

Thomas Süssli: Für mich ist das Projekt «Berufsmilitär 4.0» definitiv ein Teil des Kulturwandels. Und Kulturwandel oder Kultur allgemein ist ja

nie Selbstzweck, sondern eine Kultur muss zu einer Organisation passen, aber nicht nur das, auch zu einer bestimmten Zeit dieser Organisation. Für mich ist die Kultur, über die wir hier sprechen – oder der Kulturwandel – eigentlich Teil des zukünftigen Berufsbildes. Und Kulturwandel ist nicht Selbstzweck, sondern Kultur passt sich auch immer der Umwelt, den Gegebenheiten an. In diesem Fall denke ich vor allem an die Digitalisierung, auch des gesellschaftlichen Wandels. Und mit dem «Berufsmilitär 4.0» werden wir einen Teil dazu beitragen, in der Gruppe Verteidigung diesen Kulturwandel zu vollziehen.

**In diesem Interview in der «Neuen Zürcher Zeitung» sprichst du auch von flächeren, flachen Hierarchien. Worin siehst du die Vorteile von flachen Hierarchien?**

Ich sehe den Vorteil vor allem darin, das gesamte Potenzial unserer Organisation zu nutzen. Und wenn ich das sage, dann meine ich nicht nur die Verwaltung, die Gruppe Verteidigung, sondern auch unsere Milizarmee. Es ist für mich so die Vorstellung, dass jeder, der einen Beitrag hat, der etwas Erfahrung hat, Wissen in einem Bereich, diesen beitragen kann; dafür sollen uns diese flachen Hierarchien helfen.

Ich glaube auch, in der eigentlichen Armee, in modernen Armeen sieht man das. Es ist ein Trend zu der Organisation, wie sie die Spezialkräfte haben. Das heisst, kleine Teams mit flachen Strukturen, wo auch die Ver-

antwortung – auch die Führungsverantwortung – je nach Situation sehr schnell ändern kann. Und solche kleinen Teams sind extrem flexibel, sind multitaskingfähig, können also verschiedene Aufgaben übernehmen. Und genau so einen Teil dieser Kultur schwebt mir auch für die Gruppe Verteidigung und die Armee vor.

**Gerade bei den jüngeren Mitarbeitenden in der Projektgruppe BM 4.0 stossen solche Ideen auf Zustimmung. Siehst du eine Gefahr, dass bei der Weiterentwicklung des Berufsbildes eine Art «Generationenkonflikte» entstehen könnte, und wie kann dem begegnet werden?**

Ich sehe tatsächlich, dass in jedem Bereich Veränderungen immer Zeit brauchen, um aufgenommen und verstanden zu werden. Ich glaube, ein wichtiger Teil bei Veränderungen ist der Einbezug, also möglichst breiter Einbezug der Beteiligten. Das hast du ja im Projekt vorgestellt gemacht, indem du weit über hundert Berufsmilitärs früh einbezogen hast. Ich glaube, so ist auch die Verteilung dieses Wissens und die Entstehung der Lösung breit abgestützt. Und ich denke, das wird helfen, dieser Gefahr, wie du sie genannt hast, vorzubeugen.

**Bevor ich auf den Stand der Arbeit der Projektgruppe BM 4.0 eingehe, möchte ich noch wissen, wofür steht eigentlich 4.0?**

Ursprünglich kommt das 4.0 aus der industriellen Revolution 4.0. Die

erste industrielle Revolution war der Ersatz der Muskelkraft durch Dampfkraft. Dann der zweite Schritt war Strom, der elektrische Strom, die maschinelle Fertigung. Die dritte industrielle Revolution war dann Computertechnologie, und ich würde die vierte industrielle Revolution als die Revolution der Intelligenzen bezeichnen, also der verschiedenen Intelligenzen: künstliche Intelligenz, Quantencomputing. Dieser Begriff «industrielle Revolution 4.0» hat dann auch Einzug gehalten in die Arbeitswelt. Also, man spricht von einer Arbeitswelt 4.0, die eben diesen Gegebenheiten angepasst ist.

Und das Projektteam hatte dann den Begriff «Berufsmilitär 4.0» gewählt, auch, um dem Rechnung zu tragen; diesen Veränderungen in Gesellschaft, aber auch Wirtschaft und Industrie.

**Im März haben Vertreter verschiedener Arbeitsgruppen dir und dem Steuerungsausschuss den Stand der Arbeit präsentiert. Wie hast du das erlebt?**

Ich war begeistert, vor allem von der Vielfalt der Ideen, die aufgebracht wurden, von der Kreativität. Gleichzeitig aber auch habe ich gemerkt, es ist ein grosses Bewusstsein: Die Wichtigkeit, worum es geht. Es geht hier um die Zukunft unseres Berufs; das hat man gespürt. Deshalb hatten auch alle Ideen eine gewisse Bodenständigkeit. Alle Ideen, die wir gesehen haben, waren grundsätzlich machbar. Also, da war nichts irgendwie Abgehobenes. Was mir auch

wichtig war, alles dient unserem Benefit. Also, ich hatte nie das Gefühl, dass Ideen entwickelt wurden, nur um die eigene Position zu stärken. Auch in der Vision sieht man das. Zuoberst steht der Sinn, der Inhalt unseres Berufes. Das hat mich sehr beeindruckt.

**Gab es Ideen, die dich überrascht haben?**

Ja, es gab tatsächlich überraschende Ideen. Vor allem auch bei der Darstellung des Berufsbildes gab es verschiedene Ansätze. Ich fand die «Landkarte» sehr interessant, die aufzeigt, dass eben eine Karriere nicht einfach immer linear nach oben verläuft, sondern es ist wie auf einer Wanderung. Man geht einmal nach oben, einmal nach unten. Man geht in verschiedene Bereiche, manchmal ist man vielleicht etwas im Sumpf, manchmal ist man im Aufstieg, manchmal steht man auf dem Gipfel. Solche Ideen, die haben mich wirklich überrascht.

**Nun, am 7. Mai fand der Steuerungsausschuss statt, an dem über die Weiterarbeit im Projekt entschieden wurde. Auf welcher Grundlage wurden die Entscheide getroffen?**

Zuerst einmal haben die Arbeitsgruppen unter deiner Leitung eine Vision entwickelt. Und für mich war wichtig an diesem 7. Mai im Steuerungsausschuss, dass alle Entscheide, die wir fällen, sich an dieser Vision ausrichten.

Fortsetzung auf Seite 8

## Podcast BM 4.0

# Interview mit dem Chef der Armee

Fortsetzung von Seite 7

Alles andere wäre für mich nicht ehrlich gewesen. Dann haben wir gesehen: Die Vielfalt dieser Varianten, die war so gross. Wir haben uns dann entschieden, einen morphologischen Kasten zu machen, wo alle Aspekte aufgezeigt werden, so dass es uns dann möglich war, aus diesem morphologischen Kasten die Teilespektre auszuwählen, die jetzt eben weiterentwickelt werden sollen.

**Du sprichst von einem «morphologischen Kasten». Kannst du den Begriff etwas erläutern und weshalb dieser so zentral von Bedeutung war?**

Ja, die Frage war, wir haben ja immer gesagt, am 7. Mai soll quasi ein Grundentschluss gefasst werden. Ich möchte das aber etwas relativieren, das ist nicht der Grundentschluss, wie wir ihn kennen aus den normalen Führungstätigkeiten, wo der Kommandant vorne steht und sagt: «Ich will...» und die Absicht bekannt gibt. Warum nicht? Weil es wird jetzt darum gehen, diese verschiedenen Aspekte und Ideen auch auf ihre Machbarkeit zu prüfen. Machbarkeit zum Beispiel im gesetzlichen Umfeld, also teilweise braucht es für die Umsetzung gesetzliche Anpassungen. Oder es braucht Partner, wie zum Beispiel die ETH, die mitmachen müssen. Also es ist kein Grundentschluss: «Ich will...» und das wird gemacht, sondern: «Ich will prüfen, ob...», das wäre der Grundentschluss. Der morphologische Kasten trägt der Komplexität der vielen Themen, die eingebracht wurden, und diesen Varianten in den Themen, Rechnung.

Und eigentlich kann man sagen, dass es für jedes Thema die Untervarianten sind, die dargestellt wurden, und aus diesen Untervarianten konnte dann ausgesucht werden. Morphologischer Kasten kennt man aus der Kreativitätstechnik. Es ist eine Technik, die übrigens durch einen Schweizer entwickelt wurde, einem Astrophysiker namens Fritz Zwicky. Und er erlaubt, eigentlich genau komplexe Sachverhalte so darzustellen, dass man nicht etwas Neues, komplett Neues, schafft, sondern eben aus jedem Bereich eine Untervariante wählen kann.

**Man spürt, dass dir dieses Projekt sehr am Herzen liegt. Was versprichst du dir von der Umsetzung dieses Projektes?**

Es geht für mich um nichts anderes als um die Zukunft unserer Armee. Für mich ist das Rückgrat unserer Milizarmee das Berufskorps, und ohne ein starkes Berufskorps wird es auch nie eine starke Milizarmee geben.

**«Für mich ist das Rückgrat unserer Milizarmee, das Berufskorps, und ohne ein starkes Berufskorps wird es auch nie eine starke Milizarmee geben.»**

Das hängt für mich zusammen. Die Berufsmilitärs, die sollen ermöglicher sein, Ermöglicher für die Miliz. Wir haben auch in den strategischen Grundsätzen gesagt, eigentlich genau das, wir wollen die Miliz befähigen, ihren Auftrag zu erfüllen. Und das ist die Aufgabe der Berufsmilitärs. Ich wünsche mir aber auch, dass wir in der Miliz einen Kulturwandel anstreben. Ich denke, in der Miliz haben wir heute eine starke Auftragstaktik-Kultur, eine sehr pragmatische Kultur. Ich glaube aber auch, dass für die Verän-



Korpskommandant Thomas Süssli. (Bild VBS, Claudia Christen)

derungen, die jetzt im Zielbild 2030 anstehen, müssen die Berufsmilitärs auch den Input, den Anstoß geben für eine etwas agilere, lernfähige Kultur in der Miliz, und lernfähige Kultur heißt für mich, dass man nicht grosse Konzepte, Pläne macht, sondern Agilität heißt für mich: das Vorgehen in kleinen Schritten, indem man etwas versucht, dann die Wirkung beurteilt, allenfalls korrigiert und so eigentlich – man kann sagen – in kleinen Schritten rasch vorangeht.

**In der Vision «Berufsmilitär 4.0» steht: Die Berufsmilitärs seien militärische Experten und Expertinnen, die in einem vielfältigen, sich stetig verändernden Arbeits- und Einsatzfeld in verschiedenen Funktionen gemäss ihrer Eignung und Neigung agieren. Das tönt spannend, aber gleichzeitig auch sehr anspruchsvoll. Wie wird das Projekt BM 4.0 dieser Herausforderung gerecht?**

Es hat sich in den Arbeitsgruppen auch die Diskussion abgezeichnet, dass es wie mehrere Berufsfelder in Zukunft geben wird. Wir haben diese jetzt einmal Berufsfelder genannt. Ein Berufsfeld ist der Berufsmilitär – ich sage jetzt einmal – «Ausbildner/Instruktor». Ein zweites Berufsfeld ist der Berufsmilitär «Einsatz» und ein drittes solches Berufsfeld sind die «Spezialisten». Die genaue Ausprägung, die steht noch nicht fest, wir werden es jetzt erarbeiten, im Rahmen dieser Konzepte bis Ende Jahr; und innerhalb dieser Berufsfelder ist wichtig, dass es ein Kompetenzmodell gibt, also, dass die Funktionen der Berufsmilitärs aufgrund von Kompetenzen beschrieben werden. Das sind nicht nur einfach die Stellenbeschreibungen, sondern es sind eigentlich die Anforderungen an eine Stelle. Darauf basierend werden wir auch ermöglichen, dass es ein Bewerbungsmodell gibt für gewisse Stellen.

Das war ein Wunsch der Berufsmilitärs, dass man zurückgeht von einem ELS-Modell auf ein Bewerbungsmodell. Wir denken im Moment, wir sind noch nicht so weit, dass wir das für alle Funktionen öffnen können. Aber das Kompetenzmodell wird die Grundlage sein, dass sich eigentlich jeder Berufsmilitär auf die verschiedenen Funktionen selber vorbereiten kann, weil es eben transparent wird, was für Kompetenzen das es dort braucht. Auch ein Bestandteil dieses Kompetenz- und Berufsbildmodells oder Berufsfeldmodell ist das Entlöh-

nungsmodell. Wir überlegen oder wir werden ein Modell ausarbeiten, indem es einen Grundlohn gibt, und je nach Aufgabe eine Funktionszulage. Ja, man kann sagen, dieses Paket bildet eigentlich das neue Grundgerüst des Berufsbildes.

**Ein Aspekt, der bei deinen Antrittsbesuchen INIZIO immer wieder erwähnt wurde, waren der raschere Einstieg in den Beruf sowie eine gezielte Ausbildung auf die Erstverwendung. Was wurde in diesem Bereich für die Weiterarbeit entschieden?**

Es wurde tatsächlich bei INIZIO immer wieder genannt, dass der heutige Einstieg zu lange dauert, und vielleicht wurde auch gesagt, die Berufsmilitärs zu wenig auf ihre zukünftige Funktion vorbereitet. Jetzt entschieden haben wir die Ausarbeitung eines Konzeptes, eines Grundkurses, der soll mehrere Monate dauern. Wir sprechen im Moment über sechs Monate. Das heißt, die Kandidaten nehmen wir jünger. Sie werden diesen Grundkurs absolvieren, werden dann ein bis drei Jahre arbeiten, das auch im Sinne von: Sie lernen ihren zukünftigen Beruf kennen, wir lernen diese Kandidaten besser kennen und können die Auswahl treffen, und nach dieser Zeit werden sie dann erst in die Ausbildung gehen, wie wir sie heute kennen. Es soll verschiedene Wege geben in dieser Ausbildung. Es soll möglich sein für jemanden, der bereits ein Studium mitbringt, dass er diesen Grundkurs macht und dann ein Zusatzstudium in Militärwissenschaften. Es soll aber auch möglich sein für den Bachelor, also ganz genau wie heute eigentlich, dass man den Bachelor-Lehrgang danach besucht; auch in einem Major in Militärwissenschaften. Wir überlegen aber auch, zusammen mit der MILAK, die MILAK hat sich bereits viele Gedanken gemacht, dass es an der ETH auch möglich sein soll, andere Abschlüsse zu erwerben als nur Staatswissenschaften.

Also dass man den Major in Militärwissenschaft macht, aber das wird auch eine Vielfalt von Wissen und Berufen dann, – Berufen, es ist immer Berufsmilitär – aber eine Vielfalt von verschiedenen Studienrichtungen einbringen.

**Eine weitere Ambition aus der Vision BM 4.0 ist ebenfalls, dass die Ausbildungen und Abschlüsse ein anerkannter Teil der Bil-**

kennen wir das ELS-System. Wir stellen uns vor, dass es in Zukunft einen Personalentwickler, einen Coach gibt, der die Berufsmilitärs auf solche Aufgaben vorbereiten kann. Damit verbunden ist auch die Funktionsdauer ein Thema. Bisher war immer die Regel vier bis sechs Jahre. Wir möchten das jetzt flexibilisieren pro Funktion. Wir können uns vorstellen, dass in einer Kommandantenfunktion die Verweildauer sogar etwas kürzer ist. Aber gerade bei Spezialisten, wo wir viel investieren in die Ausbildung, dass dort die Verweildauer länger ist. Es soll auch eine Laufbahnkarriere möglich sein, zum Beispiel im Bereich Internationales; dass jemand vom Einstieg ins Berufsmilitär bis von mir aus Kommandant, Stabschef, zum Beispiel bei SWISSINT bleibt oder beim Kommando Spezialkräfte. Ein wichtiges Thema diesbezüglich ist auch der Quereinstieg/Wiedereinstieg. Ich habe vorhin gesagt, kein Abschluss ohne Anschluss. Dieser Anschluss soll auch in der Wirtschaft möglich sein, das heißt, es wird wahrscheinlich auch zu mehr Durchlässigkeit in die Wirtschaft kommen. Wir müssen aber auch den Quereinstieg, den so genannten Wiedereinstieg, vereinfachen, und mit der Ausschreibung von Stellen mit klaren Anforderungen und Kompetenzen soll auch das möglich sein.

**Wie soll die Attraktivität des Berufes im Zusammenhang mit den sich ändernden gesellschaftlichen, familiären und individuellen Erwartungen erhalten oder gefördert werden?**

Was mich hier doch sehr überrascht hat, ist bei der Auseinandersetzung mit dem Thema, dass die Grundlagen für Teilzeitarbeit zum Beispiel, die sind alle vorhanden. Ich stelle aber fest, dass wir diese Instrumente viel zu wenig nutzen. Also für mich geht es zuerst einmal darum, diese Instrumente konsequent zu nutzen, dafür auch Anreize zu schaffen. Dann kann ich mir durchaus vorstellen – wir haben uns auch auseinander gesetzt im HSO-Seminar mit Co-Working –, dass wir auch viele unserer Arbeitsräume öffnen, zum Beispiel für ein Office Schweiz, also, an dem man am Ort arbeiten kann, wo man eben gerade in der Nähe ist. Auch im Bereich der Arbeitszeitmodelle könnte ich mir eine Flexibilisierung vorstellen. Ich könnte mir vorstellen, dass wir in den unteren Lohnklassen eher auf ein Arbeitszeitmodell mit einer Jahresarbeitszeit gehen und dann zusätzliche Stunden, Überstunden, zum Beispiel mit einem «Sabbatical-Konto», entschädigen und erst in den höheren Lohnklassen dann in ein Vertrauensarbeitszeitmodell gehen, wie wir es beim Bund haben. Aber grundsätzlich geht es mir darum, die bestehenden Instrumente, also für Teilzeit, zu nutzen. Ich stelle fest, dass in vielen Berufsmilitärs-Teams das bereits sehr gut gemacht wird. Dort sehe ich zum Beispiel, dass, wenn jemand am Mittwoch immer sein Kind von der Schule abholen muss, man sich so organisiert. Ich könnte mir aber auch vorstellen, dass in einem BM-Team dann Teilzeit oder vielleicht sogar Job-Splitting oder Jobsharing in Zukunft viel mehr möglich sein soll.

**Die Berufsmilitärs verstehen sich gemäss ihrer Vision als ein Team. Wie soll dieser Gedanke gefördert werden?**

Hier geht es von mir aus auch um eine Teamkultur, um eine Lernkultur, und es geht auch um die Führung.

Fortsetzung auf Seite 9

## Podcast BM 4.0

# Interview mit dem Chef der Armee

Fortsetzung von Seite 8

In der Führung möchten wir vielmehr auf den Ansatz der sogenannten transformationalen Führung oder transformationalen Leadership gehen. Ich werde dann auch in Zukunft mehr darüber sagen. Ich sage immer, das sind die «5 V». Es geht darum, als Chef zuerst ein Vorbild zu sein. Wenn ich kein Vorbild bin und nicht vorangehe, dann ist alles andere nichts wert. Es geht darum, eine Vision zu entwickeln, mit der sich dieses Team identifizieren kann. Eine Vision, die auch Herzen bewegt. Es geht darum, Verständnis zu zeigen. Das müssen wir noch viel mehr. Es ist nicht selbstverständlich, dass unsere Mitarbeiter bei uns sind, bei uns arbeiten. Es wird darum gehen, auch Vertrauen als Vorschuss, als Kredit, zu geben und am Schluss auch Verantwortung

zu übertragen. Und Verantwortung übertragen heißt immer auch Resultate einfordern. Und ich glaube, das wird auch diesen Teamansatz stärken, vor allem der Bereich Vision, der Sinnvermittlung, einem Team den Sinn aufzeigen, und ich glaube, das gemeinsame Ziel bildet erst ein Team. Wir haben bereits begonnen, das umzusetzen letztes Jahr. Wir sind im Moment in einem Pilot mit dem sogenannten LOBE 4.0, wo wir fünf Werte definiert haben, im Bereich der Kompetenzen, die genau in diese Richtung gehen. Wir werden auch die transformationale Führung ausbilden in Zukunft in einer speziellen Führungskader-Ausbildung, und wir haben auch begonnen mit 360-Grad-Feedback. 360-Grad-Feedback ist etwas, das liegt mir am Herzen. Ich habe festgestellt, in vielen Gesprächen mit Berufsmilitärs, dass

häufig die Beurteilung nicht immer objektiv, konstruktiv und fair ist und vor allem schwierige Punkte in der Beurteilung nicht angesprochen wurden. Mit einem 360-Grad-Feedback – ich habe damit begonnen mit der Armeeführung, wurde von anderen Bundesamtsdirektoren beurteilt und die Armeeführung hat mich beurteilt – wollen wir versuchen, jedem individuell ein besseres Feedback zu seiner Person zu geben, sodass er sich entwickeln kann. Ich glaube aber auch, dass es helfen wird, das Team zu bilden, weil eben der Chef dann auch – wie soll ich sagen – fassbarer wird, dass er besser zuhört, und ich denke, das wird auch mithelfen, diese Teamkultur zu fördern.

**Welches sind nun die nächsten Schritte im Projekt?**

Der Steuerungsausschuss wird im

Juni wieder zusammenkommen. Es gibt noch einige Entscheide, die ausstehen. Wichtig ist aber vor allem: Das Projektteam, auch in Unterstützung mit den Arbeitsgruppen der Berufsmilitärs, wird jetzt beginnen, diese Grobkonzepte zu erarbeiten, sodass wir bis Ende Jahr dann ein gesamtes Grobkonzept haben und über dieses dann weiter entscheiden können.

**Wenn du im Zusammenhang mit dem Projekt BM 4.0 einen Wunsch hast, welcher ist das?**

Ich wünsche mir, dass wir alle offener sind in Bezug auf den Umgang mit Neuem. Ich stelle fest, dass wir eine sehr bewahrende Kultur haben. Und Veränderung wird bei uns häufig wahrgenommen als Kritik am Bestehenden. Das ist aber nicht so. Ich glaube, wir haben, darf man

sagen, im Vergleich zur Wirtschaft, wenn man von New Work spricht, also diese Arbeitswelt 4.0; dann stehen wir am Beginn. Ich glaube, wir können das adaptieren, aber es braucht diese Offenheit. Wir müssen davon wegkommen, grosse, lange Konzepte zu machen, und versuchen, uns in kleinen Schritten zu bewegen. Das braucht Mut. Es braucht Mut, auch einmal einen Fehler zugestehen. Auch hier im «Berufsmilitär 4.0». Es wird uns nicht gelingen, von Anfang an alles gleich richtig zu machen. Das macht aber auch nichts, wenn wir sehen, dass etwas falsch ging, dann werde auch ich hinstehen und sagen, es war ein Fehler, wir werden diesen Fehler korrigieren und werden es besser machen.

(Quelle: Podcast BM 4.0)

## Podcast Mil carr 4.0

# Interview avec le chef de l'Armée

**Le projet Militaire de carrière 4.0 doit permettre à l'Armée suisse d'être un employeur de qualité, innovant, fiable, et en phase avec les évolutions sociétales. Dans ce podcast, le chef de l'Armée, le commandant de corps Thomas Süssli, répond aux questions du colonel EMG Dieter Baumann, chef du projet, concernant les décisions prises et la suite des travaux.**

**Dieter Baumann:** Il y a un peu plus d'un an, tu as déclaré dans une interview accordée à la «Neue Zürcher Zeitung» que tu visais un changement de culture au sein de l'armée. Dans quelle mesure le projet Militaire de carrière 4.0 fait-il partie de ce changement culturel souhaité?

Thomas Süssli: Pour moi, le projet Militaire de carrière 4.0 fait définitivement partie du changement de culture. Le changement de culture ou la culture n'est jamais une fin en soi. Au contraire, une culture doit convenir non seulement à une organisation, mais également à un moment précis de cette organisation. Pour moi, la culture dont nous parlons ici, ou le changement de culture, fait partie de la description des futurs profils professionnels. Et le changement culturel n'est pas une fin en soi, mais la culture s'adapte aussi toujours à l'environnement, aux circonstances. Dans ce cas, je pense surtout à la numérisation, mais aussi aux changements sociaux. Et avec le projet Militaire de carrière 4.0, nous jouerons notre rôle en réalisant ce changement culturel au sein du groupement Défense.

**Dans cette interview dans la «Neue Zürcher Zeitung», tu parles également des hiérarchies horizontales. Quels sont, selon toi, les avantages des hiérarchies horizontales?**

Je vois surtout l'avantage d'utiliser tout le potentiel de notre organisation. Et quand je dis cela, je ne parle pas seulement de l'administration, du groupement Défense, mais aussi de notre armée de milice. Pour moi, l'idéal est que tous ceux qui ont une contribution à apporter, qui ont une certaine expérience, des connaissances

sances dans un domaine, puissent les apporter. Et pour cela, ces hiérarchies horizontales sont censées nous aider. On le voit dans les armées modernes, c'est une tendance vers laquelle se tournent de plus en plus d'organisations, comme celles des forces spéciales. Il s'agit de petites équipes avec des structures horizontales, où la responsabilité, également la responsabilité de gestion, peut changer très rapidement en fonction de la situation. De plus, ces petites équipes sont extrêmement flexibles, capables d'effectuer plusieurs tâches à la fois et d'en assumer d'autres. Et c'est exactement ce genre de culture que j'ai en tête pour le groupement Défense et l'armée.

**Les jeunes collaborateurs du groupe de projet Mil carr 4.0 sont particulièrement d'accord avec ces idées. À ton avis, pourrait-il y avoir un risque de «conflict de générations» dans l'évolution du profil professionnel et comment pourrait-on y remédier?**

Je constate en effet que dans n'importe quel domaine, le changement prend toujours du temps pour être compris et adopté. Je pense qu'une partie importante du changement est l'inclusion. En d'autres termes, une inclusion la plus large possible des personnes concernées. Vous l'avez fait de manière exemplaire dans le projet en impliquant dès le début plus d'une centaine de militaires de carrière. Je pense que de cette manière, la distribution de ces connaissances et le développement de solutions sont également largement soutenus. Et je pense que cela contribuera à prévenir ce risque, comme vous l'avez appelé.

**Avant d'aborder l'état d'avancement des travaux du groupe de projet Mil carr 4.0, j'aimerais savoir ce que signifie réellement 4.0?** À l'origine, le 4.0 vient de la révolution industrielle 4.0. La première révolution industrielle a remplacé la force musculaire par la force de la vapeur. Ensuite, la deuxième étape a été l'électricité, le courant électrique, la fabrication de machines. Ensuite, la troisième révolution industrielle était l'informatique et j'appellerais la quatrième révolution industrielle la révolution des intelligences, donc des intelligences différentes, l'intelligence artificielle, l'informatique quantique.

Ce terme de révolution industrielle 4.0 a fait son entrée dans le monde du travail. On parle donc d'un monde du travail 4.0 qui est adapté à ces circonstances. Et l'équipe du projet a alors choisi le terme de Militaire de carrière 4.0 pour tenir compte également de ces changements dans la société, mais aussi dans l'économie et dans l'industrie.

**En mars, les représentants des différents groupes de travail t'ont présenté, ainsi qu'aux membres du comité de pilotage, l'état d'avancement des travaux. Comment l'as-tu vécu?**

J'ai surtout été enthousiasmé par la variété des idées qui ont été évoquées, par la créativité. Mais en même temps, j'ai aussi remarqué que tout le monde est bien conscient de l'importance de ce qui est en jeu. On le sent, il s'agit de l'avenir de notre profession. C'est pourquoi toutes les idées avaient un certain côté terre-à-terre. Toutes les idées que nous avons vues étaient fondamentalement réalisables. Il n'y avait donc rien d'irréaliste. C'était important pour moi que tout soit en faveur de notre profession. Je n'ai donc jamais eu l'impression que les idées étaient développées uniquement pour renforcer sa propre position. On peut également le voir dans la Vision. Il s'agit avant tout du sens, du contenu de notre profession. Cela m'a beaucoup impressionné.

**Y a-t-il eu des idées qui t'ont surpris?**

Oui, il y avait effectivement des idées surprenantes. Surtout dans la présentation de la description du profil professionnel, il y avait des approches différentes. J'ai trouvé la «carte» très intéressante, car elle montre qu'une carrière n'évolue pas toujours de façon linéaire vers le haut, mais qu'elle ressemble à une randonnée. On monte une fois, on descend une autre fois. On va dans différentes zones. Parfois, on s'enfonce un peu dans un marécage. Parfois, on est en pleine ascension. Parfois, on se trouve au sommet. Donc ces idées-là m'ont vraiment surpris.

**Le 7 mai, le comité de pilotage du projet a décidé la poursuite du projet. Sur quelle base les décisions ont-elles été prises?**

Tout d'abord, les groupes de travail

sous votre direction ont développé une vision. Pour moi, il était important que le 7 mai, au comité de pilotage, toutes les décisions que nous prenions soient alignées sur cette vision. Toute autre solution n'aurait pas été honnête pour moi. Puis nous avons vu que ces variantes étaient largement diversifiées. Nous avons alors décidé de créer une boîte morphologique, où tous les aspects y sont présentés. De cette manière, il nous était ensuite possible, à partir de cette boîte morphologique, de sélectionner les aspects partiels qui devront maintenant être développés.

**Tu parles d'une «boîte morphologique». Peux-tu expliquer un peu ce terme et pourquoi il est d'une importance capitale?**

Oui, nous avons toujours dit qu'une décision de base devrait être prise le 7 mai. Cependant, je voudrais relativiser un peu le fait qu'il ne s'agit pas de la décision de base que nous connaissons dans le cadre des activités normales de conduite, où le commandant se tient devant et dit: «Je veux...» et annonce l'intention. Pourquoi pas? Car il s'agira maintenant d'examiner ces différents aspects et idées pour en vérifier la faisabilité, par exemple dans le domaine juridique. Pour la mise en œuvre il faut en partie des ajustements juridiques. Il faut aussi des partenaires, comme par exemple les EPF, qui devront être impliquées. Il ne s'agit donc pas d'une décision de base: «Je veux...» et cela sera fait. Mais plutôt «Je veux vérifier si...», voilà ce qui serait notre décision de base. La boîte morphologique tient compte de la complexité des nombreuses questions qui ont été soulevées et de leurs variations. Et en fait, on peut dire que pour chaque sujet, des sous-variantes ont été présentées et ont pu être sélectionnées. La boîte morphologique est connue des techniques de créativité. C'est une technique développée par l'astrophysicien suisse Fritz Zwicky. Cette technique permet en fait de présenter des questions complexes de telle sorte que l'on ne crée pas quelque chose de complètement nouveau, mais où l'on peut choisir une sous-variante pour chaque domaine.

On sent que ce projet te tient à cœur.

**Qu'attends-tu de la mise en œuvre de ce projet?**

Pour moi, il ne s'agit de rien d'autre

que de l'avenir de notre armée. Pour moi, l'épine dorsale de notre armée de milice est le corps professionnel et sans un corps professionnel fort, il n'y aura jamais une armée de milice forte. Pour moi, les deux sont liés. Les mi-

**«Pour moi, l'épine dorsale de notre armée de milice est le corps professionnel et sans un corps professionnel fort, il n'y aura jamais une armée de milice forte.»**

litaires de carrière sont censés être des facilitateurs pour la milice. Nous avons dit exactement cela dans les principes stratégiques, nous voulons permettre à la milice de porter à terme sa mission. Et ceci est la tâche de l'armée professionnelle. Mais j'aimerais que nous nous efforçons d'apporter aussi un changement de culture au sein de la milice. Je pense qu'aujourd'hui, dans la milice, nous avons une forte culture de la conduite par objectifs, une culture très pragmatique. Je pense que pour les changements qui sont maintenant attendus à l'horizon 2030, ce sont les militaires de carrière qui doivent également apporter et donner l'impulsion à une culture de l'apprentissage un peu plus agile dans la milice. Pour moi, la culture de l'apprentissage signifie que l'on ne fait pas de grands concepts, de plans. Au contraire, l'agilité pour moi signifie procéder par petits pas en essayant quelque chose. Ensuite, l'effet est évalué, corrigé si nécessaire, et on peut ainsi dire que l'on progresse rapidement par petits pas.

**Dans la vision Militaire de carrière 4.0 on trouve: les militaires de carrière sont des experts et expertes militaires qui agissent dans un domaine de travail et d'opérations diversifié et en constante évolution, dans différentes fonctions, selon leurs aptitudes et leur inclination. Cela semble passionnant, mais en même temps très difficile. Comment le projet Mil carr 4.0 relève-t-il ce défi?**

Les groupes de travail ont également discuté du fait qu'il y aura plusieurs domaines professionnels à l'avenir.

Continue à la page 10

Podcast Mil carr 4.0

# Interview avec le chef de l'Armée

Continue de la page 9

Nous les avons appelés filières professionnelles. Une de ces filières sont les militaires de carrière, citons par exemple les instructeurs. Une deuxième filière professionnelle est celle des militaires de carrière «engagement» et une troisième filière professionnelle est celle des «spécialistes». L'expression exacte n'a pas encore été déterminée et nous y travaillons actuellement. Dans le cadre de ces concepts et dans ces filières professionnelles, il est important qu'un modèle de compétences existe, que les fonctions des militaires de carrière soient décrites sur la base de ces compétences. Ce ne doit pas être simplement des descriptions de postes, mais plutôt les exigences d'un poste. Sur cette même base, nous allons également permettre l'existence d'un modèle de candidature, pour certains postes. C'était un souhait des militaires de carrière, de revenir d'un modèle ELS à un modèle de candidature. Nous pensons que pour le moment, nous ne sommes pas prêts à l'ouvrir à toutes les fonctions. Mais le modèle de compétences sera la base pour que chaque militaire de carrière puisse se préparer lui-même aux différentes fonctions, car les compétences requises seront transparentes. Le modèle de rémunération est également une composante de ce modèle de compétences et de profil d'emploi ou de domaine d'emploi. Nous envisageons, ou nous allons élaborer, un modèle dans lequel il y a un salaire de base et, en fonction de la tâche, une indemnité fonctionnelle. On peut dire que ce paquet constitue en fait le nouveau cadre de base du profil professionnel.

**Un aspect qui a été mentionné à maintes reprises lors de vos visites inaugurales INIZIO est l'entrée plus rapide dans la profession ainsi qu'une formation ciblée pour la première affectation. Qu'est-ce qui a été décidé dans ce domaine pour la suite des travaux?**

En fait, il a été mentionné à maintes reprises à INIZIO que l'entrée en fonction d'aujourd'hui prend trop de temps. Et peut-être a-t-on dit aussi que les militaires de carrière sont trop peu préparés à leur future fonction. Nous avons décidé d'élaborer un concept, un cours de base. Il devrait prendre plusieurs mois. Pour l'instant, nous parlons de 6 mois. C'est-à-dire que nous prendrons les candidats déjà plus jeunes. Ils suivront le cours de base. Ensuite, ils travailleront pendant un à trois ans, également dans l'idée d'apprendre à connaître leur future profession. Nous apprenons aussi à mieux connaître ces candidats, nous pouvons ensuite faire une sélection, et seulement après cette période ils participeront à la formation telle que nous la connaissons aujourd'hui. Il devrait y avoir différentes voies dans cette formation. Il devrait également être possible pour quelqu'un qui a déjà un diplôme de faire ce cours de base puis des études complémentaires en sciences militaires. Mais ça devrait aussi être possible pour le bachelor, c'est-à-dire comme aujourd'hui en fait, que l'on suive le bachelor après, avec une branche majeure en sciences militaires. Mais nous y réfléchissons avec l'ACAMIL. L'ACAMIL a déjà beaucoup réfléchi à l'idée qu'il devrait également être possible d'acquérir d'autres diplômes à l'EPF que ceux des sciences politiques. Pour que vous fassiez les sciences militaires en branche principale, mais que nous apportions aussi une variété de



Commandant de corps Thomas Süssli. (Photo DDPS, Sina Gunten)

connaissances et de professions – par profession, nous parlons toujours des militaires de carrière – mais une variété de différents domaines d'études.

**Une autre ambition de la vision Mil carr 4.0 est que les formations et les qualifications fassent partie intégrante du paysage éducatif en Suisse. Quelle est la prochaine étape pour répondre à cette ambition?**

Je pense qu'un des principes était: pas de formation sans débouché professionnel. C'est l'idée qu'en fait, chaque formation que nous faisons génère un diplôme dans notre profession et qu'aucun diplôme n'est possible sans un débouché vers une formation complémentaire. L'une de ces idées consistait à regrouper l'actuelle ESCA et éventuellement l'école militaire pour en faire une école supérieure technique. Je pense qu'il s'agit alors d'un concept important pour l'admission, qui doit maintenant être examiné. J'ai déjà mentionné les différents bachelors qui devraient être possibles, toujours avec la branche majeure en sciences militaires. Mais une mineure dans différents domaines d'études devrait également être possible. Ainsi, à l'EPF ou dans d'autres hautes écoles, universités, il serait possible d'acquérir un master consécutif, sur la base du cursus de bachelor. Et il devrait également être possible d'ouvrir la science militaire à d'autres étudiants, je dirais à l'EPF ou à d'autres universités. Mais l'objectif est toujours la reconnaissance civile, et nous voulons faire en sorte que chaque diplôme soit également ouvert sur le monde extérieur. Ainsi, si quelqu'un obtient un diplôme chez nous, il peut également trouver un débouché dans l'économie.

**Une préoccupation souvent entendue dans les rangs des militaires de carrière est que le marché du travail «interne» devrait jouer davantage et que les gens devraient pouvoir postuler pour des emplois. En outre, le développement de chaque militaire professionnel devrait être envisagé de manière plus globale. Ces préoccupations seront-elles prises en compte dans la suite du traitement du projet?**

Oui, absolument. J'ai surtout mentionné ces trois filières professionnelles. Je pense surtout aux spécia-

listes, mais aussi aux commandants, aux fonctions de chef d'état-major. Nous aimerais les ouvrir à nouveau. Nous aimerais publier les offres d'emploi sur la base d'exigences et de compétences claires, comme je l'ai déjà mentionné, afin de permettre à chacun de se développer et de postuler pour ces postes. Aujourd'hui, nous connaissons le système ELS. Nous envisageons qu'à l'avenir, il y aura un conseiller en développement personnel ou un coach qui pourra préparer les militaires de carrière à ce type de rôles. Dans le même ordre d'idées, la durée de la fonction est également en question. Jusqu'à présent, la règle a toujours été de 4 à 6 ans. Nous aimerais maintenant rendre ce système plus flexible par fonction. On peut imaginer que dans une fonction de commandement la durée soit un peu plus courte. Mais que dans le cas des spécialistes, pour lesquels nous investissons beaucoup dans l'instruction, la durée soit plus longue. Il devrait également être possible de faire carrière, par exemple dans le domaine international. Que quelqu'un reste au sein de SWISSINT, par exemple, ou du commandement des forces spéciales, depuis son entrée dans l'armée professionnelle jusqu'à ce qu'il devienne commandant. Un sujet important à cet égard est également l'entrée/la sortie latérale. J'ai dit plus tôt qu'il n'y a pas de diplôme sans débouché. Ce débouché devrait également être possible avec l'économie. Cela signifie qu'il y aura probablement aussi plus de perméabilité avec l'économie. Toutefois, nous devons également simplifier l'entrée latérale et ce que l'on appelle la rentrée. Et en publiant des offres d'emploi avec des exigences claires en matière de compétences, cela devrait également être possible.

**Comment maintenir ou promouvoir l'attractivité de la profession dans un contexte d'évolution des attentes sociales, familiales et individuelles?**

Ce qui m'a beaucoup surpris ici, c'est que, dans le traitement de cette question, les fondements du travail à temps partiel, par exemple, sont tous disponibles. Cependant, j'ai remarqué que nous utilisons beaucoup trop peu ces instruments. Donc, pour moi, la première chose à faire est d'utiliser ces instruments de manière cohérente, de créer des incita-

Il n'est pas acquis que nos collaborateurs soient avec nous, travaillent avec nous. Il s'agira également d'accorder de la confiance. Et en fin de compte, également transférer la responsabilité. Et transférer des responsabilités signifie toujours exiger des résultats. Et je crois que cela renforcera également cette approche d'équipe. Surtout le domaine de la vision. Le sens du but. Montrer le sens à une équipe. Je pense que l'objectif commun est ce qui construit une équipe. Nous avons déjà commencé à le faire l'année dernière. Nous sommes actuellement dans un projet pilote appelé LOBE 4.0, où nous avons défini cinq valeurs dans le domaine des compétences qui vont exactement dans ce sens. Nous allons également former le leadership transformationnel à l'avenir dans le cadre d'une formation spéciale sur le leadership et nous avons également commencé à utiliser le feedback à 360 degrés. Le feedback à 360 degrés est un sujet qui me tient à cœur. J'ai constaté, lors de nombreuses conversations avec des militaires de carrière, que souvent l'évaluation n'est pas toujours objective, constructive et juste et que les points particulièrement difficiles n'ont pas été abordés dans l'évaluation. Avec un retour à 360 degrés – j'ai commencé à faire ça avec le commandement de l'armée. J'ai été évalué par d'autres directeurs d'offices fédéraux. Le commandement de l'armée m'a évalué. Nous essayons de donner à chacun individuellement un meilleur feedback pour qu'il puisse se développer. Mais je crois aussi que cela va aider à construire l'équipe, parce que le chef devient alors aussi plus tangible, il écoute mieux. Je pense que cela contribuera également à promouvoir cette culture d'équipe.

**Quelles sont les prochaines étapes du projet?**

Le comité de pilotage se réunira à nouveau en juin. Il y a des décisions en suspens. Mais ce qui est important, c'est que l'équipe de projet, avec le soutien des groupes de travail composés des militaires de carrière, va maintenant commencer à développer ces ébauches de concept, de sorte que nous disposions d'un concept global d'ici la fin de l'année et que nous puissions ensuite prendre une décision à ce sujet.

**Si tu avais un souhait à formuler en rapport avec le projet Mil carr 4.0, quel serait-il?**

J'aimerais que nous soyons tous plus ouverts pour faire face à la nouveauté. Je remarque que nous avons une culture très préservée. Et le changement est souvent perçu comme une critique de l'existant. Mais ce n'est pas le cas. Je pense que, si j'ose dire, comparé à l'économie, quand vous parlez du New Work, nous avons le monde du travail 4.0. Nous ne sommes qu'au début. Je pense que nous pouvons adapter cela, mais cela nécessite cette ouverture. Nous devons cesser d'élaborer de grands et longs concepts et essayer d'avancer par petites étapes. Cela demande du courage. Il faut du courage pour admettre une erreur de temps en temps. Même ici, dans le domaine professionnel 4.0, nous ne parviendrons pas à tout faire correctement dès le départ. Mais cela n'a pas d'importance non plus, si nous voyons que quelque chose n'a pas fonctionné, alors moi aussi je me lèverai et dirai que c'était une erreur, je corrigerais cette erreur et je continuerai à faire mieux.

(Source: Podcast Mil carr 4.0)