

# swiss Persona

AZB  
8484 Weisslingen

Nummer 10 • 22. Oktober 2019  
94. Jahrgang • Couset FR

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

Gespräch mit Bundesrätin Viola Amherd

## Alle brennenden Punkte angesprochen

Aufgrund der wichtigen in Bearbeitung stehenden Geschäfte des VBS beantragte swissPersona im Mai 2019 ein Gespräch mit Bundesrätin Viola Amherd, Vorsteherin des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS).

**Beat Grossrieder**  
Zentralsekretär swissPersona

Dieses fand am 3. September 2019 mit der Departementschefin, ihrer persönlichen Beraterin Brigitte Häuser-Süess, dem Chef Ressourcen VBS Marc Siegenthaler und dem Personalchef VBS Jürg Stauffer statt. Seitens swissPersona nahmen Zentralpräsident Markus Meyer, Zentralsekretär Beat Grossrieder und Vdl-Präsident Etienne Bernard teil. Wir nutzten die Gelegenheit, unseren Verband vorzustellen und die nachfolgenden Kerngeschäfte anzusprechen.

### Sozialpartnerschaft

Haltung swissPersona: Wir unterstützen die konstruktive Zusammenarbeit mit dem GS VBS und dem V, welche als sehr gut bezeichnet werden darf. Wir dankten für den Einsatz des Arbeitgebers im Rahmen der «WEA» beim Personalab- und -umbau, bei welchen Kündigungen dank eines erfreulichen Engagements aller Seiten weitestgehend vermieden werden konnten.

Wir erklärten, dass uns die Anliegen unserer Mitglieder sehr wichtig sind und die Erarbeitung von gemeinsamen Lösungen an erster Priorität steht. Ebenfalls, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden für den Arbeitgeber als auch für uns ein zentrales Schwergewicht darstellen müsse.

Dabei erwähnten wir auch, dass die Sozialpartner in den Beurteilungsprozessen von Geschäften zwar mit Informationen und den Ämterkonsultationen einbezogen werden, man aber den Anliegen und Resultaten von Arbeitsgruppen (mit grossen Zeit- und Personalaufwendungen) und den Sozialpartnern – als Vertre-



Von links: Zentralpräsident Markus Meyer, Bundesrätin Viola Amherd, Zentralsekretär Beat Grossrieder und Vdl-Präsident Etienne Bernard. (Bild zVg)

ter der betroffenen Arbeitnehmenden – leider nicht immer die zu erwartende Beachtung schenke.

Die VBS-Departementschefin unterstrich, dass auch für sie eine gute und offene Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sehr wichtig sei. Sie nahm unser Votum betreffend vermehrte Berücksichtigung der Argumente und Resultate aus Arbeitsgruppen und den Sozialpartnern bei Entscheiden auf. Auch sie bestätigte, dass die Arbeitszufriedenheit für beide Seiten ein zentrales Anliegen sein müsse.

### Besondere Pensionierungsregelungen

Haltung swissPersona: Der Entscheid des Bundesrates entsprach nicht in allen Bereichen unseren Vorstellungen. Wir hätten uns einen Status quo auf eine bestimmte Zeit gewünscht. Dies, damit man vor einem erneuten Wechsel die erforderliche Zeit zur Bearbeitung eines neuen Berufsbildes erhalten hätte. Auch wäre damit vermieden worden, dass das momentane System noch während der laufenden Übergangsfrist angepasst wird. Wir anerkennen das Entgegenkommen des Bundesrates mit den gewährten Massnahmen in Form von

Abgeltungen und Ferientagen. Wir machten aber auch klar darauf aufmerksam, dass die wirklich geleistete Mehrarbeit mit diesen Massnahmen nicht volumnäglich abgedeckt wird und dass ein wesentlicher Teil der Unstimmigkeiten bereits auf die vorhergehenden Reformen zurückzuführen ist.

Was uns weiterhin beunruhigt, ist die Reduktion der Beiträge in die Altersvorsorge und die Beschäftigung von 60- bis 65-Jährigen an der Front. Bundesrätin Viola Amherd nahm unsere Bedenken auf und zeigte für diese auch Verständnis. Sie beteuerte, dass diese Punkte über das in der Bearbeitung stehende Berufsbild angegangen werden sollen.

### Reduktion der Altersguthaben im neuen System

Haltung swissPersona: Mit der neuen Regelung sind die Leistungen des Arbeitgebers in die Altersvorsorge als Abgeltung für die Mehrarbeit wesentlich geringer. Dies wirkt sich besonders bei den Berufsunteroffizieren aus, da diese aufgrund ihrer Gehälter mit wesentlich geringeren Einzahlungen des Arbeitgebers und ohne Leistungen über den Kaderplan vor einem Problem bei einer einst gewünschten Pensionierung ab 62 ste-

hen könnten. Eine Ungleichstellung der beiden Korps bei der Frage eines frühzeitigen Altersrücktrittes muss vermieden werden.

Die Departementschefin bestätigte, dass die beiden Korps nicht auseinanderdividiert werden dürfen, da ja schlussendlich alle im selben Boot sitzen und eine enge Zusammenarbeit unabdingbar sei. Auch dieser Punkt wurde aufgenommen und soll geprüft werden.

### Berufsbild «Militärisches Personal»

Bundesrätin Viola Amherd hat sich auch schon geäussert, dass sie ein verändertes Berufsbild beim militärischen Personal anstrebe. Wir wollten von ihr wissen, was sie darunter verstehe. Die Departementschefin bekannte sich zu einem modernen, familienfreundlichen Berufsbild mit moderateren Abkommandierungen und Arbeitszeiten. Gedanken über Berufsbilder mit Teilzeitarbeit, eventuell verschiedenen Arbeitszeitmodellen, Jobsharing und weitere sollen bei der Bearbeitung und Beurteilung des neuen Berufsbildes miteinbezogen werden. Sie will sich auch ein Bild über den aktuellen Stand der Arbei-

Fortsetzung auf Seite 2

## KOMMENTAR



### Keine Sparübung

Liebe Leserinnen  
Liebe Leser

Vor kurzem empfing die Bundesrätin Viola Amherd eine Delegation von swissPersona (siehe nebenstehenden Beitrag). In einem ungewöhnlichen, konstruktiven Austausch bekannte sich die neue VBS-Chefin klar zu einer gelebten Sozialpartnerschaft. Und sie benannte ihre persönliche, personalpolitische Zielsetzung: zufriedene, motivierte Mitarbeitende.

Natürlich haben wir die verschiedenen Baustellen rund um das Personal von RUAG, NCW und Instruktionskorps angesprochen. Länger tauschten wir uns mit der Verteidigungsministerin zum Thema Berufsbild der Instruktoren aus. Und zu diesem machte Frau Amherd einebare Aussage. Wörtlich hielt sie fest: «Einsparungen sind in diesem Zusammenhang kein Thema. Mir geht es darum, den Beruf des Instruktors attraktiver zu machen.»

Ich bin froh um diese klaren Worte. Und wir werden diese nicht vergessen. Wenn der Rahmen so ist, dann kann das neue Berufsbild für das Instruktionskorps durchaus eine Chance sein. Es wird unsere Aufgabe sein, Bundesrätin Amherd bei Bedarf daran zu erinnern.

Freundliche Grüsse  
swissPersona

Dr. Markus Meyer  
Zentralpräsident

## swissPersona bei Viola Amherd

Auf Wunsch von swissPersona trafen sich swissPersona-Vertreter mit Bundesrätin Viola Amherd zu einem Gespräch.

Seiten 1–4

## Krankenkassen- Vergünstigungen

swissPersona-Mitglieder profitieren von vergünstigten Krankenkassenprämien. Die Übersicht fürs Jahr 2020.

Seite 5

## Workshop des Vdl

Am 14. September 2019 führte der Vdl für seine Vorstandsmitglieder und Gäste einen Workshop in einem Bergwerk durch.

Seiten 7+8

## Impressum

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

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

**Redaktionsteam:**  
Etienne Bernard, Franz Gobeli, Beat Grossrieder,  
Roland Tribollet, 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:**  
NZZ Media Services AG, St. Gallen

**Abonnementspreis:** 22 Franken jährlich

**Erscheinungsweise:** monatlich

**Nächster Redaktionsschluss:** 6. November 2019

**Internet:** www.swisspersona.ch

A colloquio con la consigliera federale Viola Amherd

# Affrontati i punti caldi

**Considerati gli attuali temi aperti nel DPS, nel mese di maggio swissPersonna ha chiesto un colloquio con la consigliera federale Viola Amherd, capa del DDPS.**

**Beat Grossrieder**  
Segretario centrale swissPersonna  
Traduzione Carlo Spinelli

Lo stesso si è tenuto il 3 settembre 2019 con la partecipazione della consigliera federale, della sua consigliera personale Brigitte Hauser-Süss, del capo risorse DPS Marc Siegenthaler ed il capo del personale DPS Jürg Stauffer. swissPersonna era presente con il suo presidente centrale Markus Meyer, il segretario centrale Beat Grossrieder ed il presidente della Adl, Etienne Bernard. Abbiamo colto l'occasione per presentare la nostra associazione e discutere dei problemi principali in breve qui riassunti.

## Partenariato sociale

La posizione di swissPersonna: abbiamo sottolineato il costruttivo lavoro d'insieme con il SG DPS e della D che possiamo considerare come buono. Un grazie al datore di lavoro per il suo impegno nell'ambito dell'USEs in merito ai movimenti di personale; impegno da parte di tutti che ha permesso di evitare così licenziamenti.

Abbiamo esposto il fatto che i problemi dei nostri affiliati stanno in prima priorità nella nostra azione atta a trovare soluzioni, come pure la soddisfazione dei collaboratori nei confronti del datore di lavoro che pure per noi rimane il punto centrale del nostro operato.

Ci aspettiamo che i partner sociali vengano, tramite l'informazione e la consultazione, coinvolti nei processi di valutazione dei temi. Purtroppo ai risultati e cambiamenti che scaturiscono dai gruppi di lavoro (con largo impegno di tempo e di personale) quale rappresentante dei collaboratori constatiamo che non sempre viene data l'attenzione dovuta.

La capa del Dipartimento ha comunque pure sottolineato l'importanza di



**Viola Amherd, consigliera federale, capa del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport.**  
(Foto Kaspar Bacher, DDPS – ZEM)

una collaborazione aperta e costruttiva con i partner sociali. Ha preso nota della nostra richiesta di prestare maggior attenzione agli argomenti ed alle decisioni che scaturiscono dai gruppi di lavoro. Ha pure confermato che la soddisfazione per entrambi gli interlocutori deve rimanere un punto centrale.

## Regole particolari sul pensionamento

La posizione di swissPersonna: la decisione del Consiglio federale non corrisponde in tutto con le nostre attese. Abbiamo proposto il mantenimento di uno status-quo per un determinato periodo. Tutto questo onde poter disporre del tempo necessario, in caso di un nuovo cambiamento, per la formulazione del nuovo profilo della professione. Inoltre si eviterebbe che l'attuale sistema in vigore venga adattato nel corso del periodo di transizione.

Abbiamo comunque riconosciuto il fatto che il Consiglio federale ci è venuto incontro tramite le misure adottate sotto forma di compensazioni e giornate di congedo. Abbiamo pure reso attenti che le misure decise non copriranno per intero il supplemento di lavoro prestato in quanto parte delle incongruenze sono pure da riportare nelle riforme adottate in passato.

Ci preoccupa inoltre la riduzione dei contributi e l'impiego al fronte dai 60 ai 65 anni.

La consigliera federale ha condiviso i nostri pensieri dimostrando comprensione agli stessi. A suo dire questi punti dovranno rientrare nel lavoro di formulazione riguardante il nuovo profilo della professione.

## Riduzione delle rendite nel nuovo sistema

La posizione di swissPersonna: con le nuove regole, le prestazioni del datore

di lavoro nell'ambito delle rendite di vecchiaia sotto forma di compensazione per il lavoro supplementare sono marcatamente ridotte. Questo tocca in particolare i sottufficiali di professione; la ridotta partecipazione del datore di lavoro senza la prestazione dovuta dalla carriera si pone quale problema nel caso della desiderata di pensionamento dai 62 anni. Una disparità tra i due Corpi in caso di pensionamento anticipato dev'essere evitata.

La capa del dipartimento conferma in ogni caso che una differenziazione tra i due Corpi non è fattibile in quanto entrambi operano sullo per lo stesso ente e la stretta collaborazione è un elemento fondamentale. Del tema si è preso nota e dovrà essere oggetto di esame.

## Immagine della professione «Personale militare»

La consigliera federale si è comunque già espressa in merito ad un cambiamento dell'immagine della professione presso il personale militare. Da lei volevamo sapere: che cosa intende dire? La capa dipartimento vede in questo una immagine moderna, rispettosa della componente famiglia e con limitati servizi comandati e orari di lavoro supplementari. Elementi come il lavoro parziale, con eventuali modelli di orari di lavoro, Jobsharing ed altro dovranno venir considerati nello sviluppo del nuovo modello di immagine. Chiede inoltre di ottenere una visione della situazione attuale in merito ai lavori. Si augura comunque che noi, in qualità di partner sociali e quindi rappresentanti i collaboratori, facciamo parte del gruppo di lavoro.

La posizione di swissPersonna: le condizioni di lavoro dei militari di professione sono regolate tramite l'ordinanza sul personale militare (D Pers Mil, «Statuto»). Questa prevede che la durata del lavoro del militare di professione è condizionata dalle «esigenze del servizio». Non esiste un controllo delle ore di lavoro. Inoltre i militari di professione sono in permanenza disponibili per servizi comandati dentro i confini o all'estero.

Continua alla pagina 4

## COMMENTO



### Niente esercizi di risparmi

Traduzione Carlo Spinelli

Care lettrici, cari lettori

Poco tempo fa la consigliera federale Viola Amherd ha ricevuto una delegazione di swissPersonna (vedi articolo). Tramite un colloquio aperto e costruttivo negli scambi di opinione, la capa del DPS si è chiaramente espressa in favore di un partenariato sociale attivo. Ci ha tra l'altro chiaramente espresso la sua opinione politica personale: collaboratori soddisfatti e motivati.

Logicamente le abbiamo espresso i differenti problemi aperti in merito al personale della RUAG, NCW e del Corpo degli istruttori. Con la ministra della difesa ci siamo soffermati a lungo sul tema dell'immagine della professione. A tal proposito la signora Amherd è stata categorica: «Risparmi in questo contesto non sono un argomento. A me interessa far sì che la professione dell'istruttore sia attrattiva.»

Sono contento di sentire queste parole. E non le dimenticheremo. Se queste sono le premesse, la futura immagine della professione di istruttore ha delle reali possibilità di vedere la luce. Se necessario, sarà nostro compito ricordarlo alla consigliera federale Amherd.

Cordiali saluti  
swissPersonna

Dr. Markus Meyer  
Presidente centrale

## Fortsetzung von Seite 1

ten in der Bearbeitung des Berufsbildes verschaffen. Sie begrüßt ausdrücklich, dass wir als Sozialpartner und somit als Arbeitnehmervertreter in der Arbeitsgruppe vertreten sind. Haltung swissPersonna: Die Arbeitsbedingungen des Berufsmilitärs (BM) werden in einer separaten Verordnung für das militärische Personal geregelt (V Mil Pers, «Statut»). Diese sieht vor, dass sich die Arbeitszeit der BM nach dem «dienstlichen Bedarf richtet». Eine Arbeitszeiterfassung gibt es nicht. Zudem sind die BM jederzeit im In- und Ausland versetzbare. Als Kompensation gelten besondere Pensionierungsregelungen (VPABP), welche nun ja auch verändert wurden. In diesem Umfeld droht langfristig die Rekrutierung von neuen, geeigneten BM schwierig zu werden. Insbesondere die heutigen Arbeitszeiten sind so nicht mehr zeitgemäß. Der Beruf muss auch für Mitarbeitende mit Familie attraktiver werden. Es braucht geregeltere Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Teilzeit und Weiteres. In diesem Kontext müsste auch der Dienstbetrieb in Rekrutenschulen in der heutigen Form hinterfragt werden. Braucht es durchgehend einen 24-Stunden-Betrieb oder wären an-

dere Modelle auch denkbar? Auch Anpassungen an den Ausbildungsmodellen müssen geprüft werden. Wir sehen ein beträchtliches Potenzial an zu überprüfenden Fakten und Möglichkeiten. Die Frage scheint uns aber immer wieder zu sein, ob die Bereitschaft für wesentliche Veränderungen wirklich vorhanden ist? Grundlegende Veränderungen würden auch entsprechende Ausarbeitungszeiten erfordern. Wir sehen hier Horizonte wie zum Beispiel 2025 bis 2030.

Natürlich gilt es zu bedenken, dass der Ausbildungsbetrieb bei einer Milizarmee nicht in allen Belangen mit der Industrie verglichen werden kann, man muss aber endlich den Mut beweisen, sich den Herausforderungen einer zunehmend veränderten Gesellschaft anzupassen.

## Militärversicherung

Haltung swissPersonna: Die Militärversicherung deckt Krankheit und Unfall aller Wehrpflichtigen sowie der Berufsmilitärs – obligatorisch für die Aktiven, freiwillig für die Pensionierten – ab. Die Lösung aus einer Hand ist effizient, da es keine Diskussionen gibt, welche Versicherung welche Kosten zu decken hat (zum

Beispiel Krankheit oder Unfall). Prämienvergünstigungen und grosse Teile der stationären Spitalkosten werden durch die Versicherten solidarisch selbst bezahlt. Im Rahmen der strukturellen Reformen des Bundesrates (August 2018) ist das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) nun daran, auf Anfang 2020 eine Vernehmlassungsvorlage zu erarbeiten, die darlegt, wie auf die Krankenversicherung beim Berufsmilitär verzichtet werden könnte. Die neue Lösung dürfte weniger effizient und vor allem für die Kantone wesentlich teurer werden. Am 29. April 2019 fand ein Treffen zwischen GS EDI, BAG, GS VBS und den Verbänden statt, um über die Thematik zu sprechen.

Wir setzen uns gegen eine weitere Verschlechterung der Anstellungsbedingungen beim Berufsmilitär ein, da wir insbesondere der Überzeugung sind, dass die neue Lösung weder Einsparungen noch Effizienzgewinne bringt. Wir sind uns aber bewusst, dass wir gerade bei diesem Thema bei den anderen Departementen auf Granit beissen. Die Bundesrätin bestätigte uns, dass auch für sie die geplanten Anpassungen aufgrund des momentanen Wissensstandes unverständlich seien.

Der Chef Ressourcen teilte uns mit, dass das GS VBS Verhandlungen mit dem EDI betreffend Militärversicherung führt, bei denen man das Beste für die Betroffenen herauszuholen versuche.

## RUAG Ammotec

Der Bundesrat hat sich im März 2019 zum zweiten Mal zur RUAG geäußert. Geplant ist ab 2020 eine Umwandlung des Rüstungskonzerns in eine Holding, darunter bleibt MRO Schweiz (ehemals RUAG Defence und RUAG Aviation, rund 2500 Mitarbeitende) als Materialkompetenzzentrum der Armee ein Bundesbetrieb. RUAG International (rund 6500 Mitarbeitende, zwei Drittel im Ausland, Kerngebiet Aerospace, rund 1500 Arbeitsplätze in der Schweiz, ehemals RUAG Space und RUAG Aerostructures) sollen privatisiert werden. RUAG Ammotec, der Munitionsfabrikant mit rund 300 Arbeitsplätzen in Thun, soll abgestossen werden. Der Bundesrat will die 1500 Arbeitsplätze von Aerospace in der Schweiz halten. Zudem soll der Käufer von Ammotec den Standort Thun ebenfalls beibehalten. Die Fragen sind, wie lange eine solche Zusicherung halten würde und was danach

geschieht. In der Region ist die Angst um die Arbeitsplätze gross. Wir bevorzugen klar eine Lösung für Ammotec als ein Rüstungsbetrieb des Bundes. Zumindest setzen wir uns aber für den Erhalt der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen ein. Unsere Befürchtungen und Bestrebungen wurden mit Verständnis aufgenommen. Auch das VBS-Departement wünscht sich, dass ein Stellenabbau und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen vermieden werden.

Wir werden die Reorganisation weiterhin mit grossem Interesse verfolgen.

## Lohnmassnahmen

Zum Abschluss des sehr interessanten und konstruktiven Gesprächs erwähnte unser Zentralpräsident Markus Meyer die immer wieder zäh verlaufenden Lohnverhandlungen, dies trotz jährlich wiederkehrenden, sehr hohen Budgetüberschüssen beim Bundeshaushalt. Er bekundete unser Unverständnis, dass bei allen den damit verbundenen Begehrlichkeiten das Personal mit einer schon längst überfälligen Reallohnnerhöhung beim Bundesrat immer wieder zu kurz kommt.

Entretien avec Madame la conseillère fédérale Viola Amherd

# Tous les points brûlants ont été abordés

**Sur la base des importantes affaires en traitement au DDPS, swissPersona a, en mai 2019, sollicité un entretien avec Madame la conseillère fédérale Viola Amherd, cheffe du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS).**

**Beat Grossrieder**  
Secrétaire central swissPersona  
Traduction Jean Pythoud

Cet entretien a eu lieu le 3 septembre 2019 en présence de la cheffe du département, de sa conseillère personnelle Brigitte Hauser-Süss, de son chef ressources DDPS Marc Siegenthaler et du chef du personnel DDPS Jürg Stauffer. Du côté de swissPersona ont participé: Markus Meyer, président central; Beat Grossrieder, secrétaire central, et Etienne Bernard, président de l'Adi. Nous profitons de l'occasion pour présenter notre association et parler des affaires principales ci-après.

## Partenariat social

Position de swissPersona: Nous avons souligné la collaboration constructive avec le SG DDPS et la D, collaboration qui peut être qualifiée de très bonne. Nous avons remercié l'employeur pour son engagement dans le cadre du «DEVA» lors de la restructuration du personnel qui, grâce à un engagement réjouissant de toutes les parties, a pu largement éviter des licenciements.

Nous expliquions que pour nous les requêtes de nos membres sont très importantes et que la réalisation de solutions communes est au premier plan. De même que la satisfaction des collaborateurs doit représenter un point central tant pour l'employeur que pour nous.

Là, nous citions aussi que les partenaires sociaux devaient être inclus dans les procédures d'appréciation des affaires, c'est-à-dire par des informations et dans les consultations des offices, mais, hélas les propositions et les résultats des groupes de travail (avec gros engagement temporel et en personnel), et les partenaires sociaux – comme représentants des collaborateurs concernés – n'avaient pas toujours obtenu l'attention attendue. La cheffe du DDPS souligne que pour elle, une bonne collaboration ouverte avec tous les partenaires sociaux est très importante. Elle accueille notre demande précise pour plus d'attention face aux arguments et résultats des travaux de groupes et des partenaires sociaux lors de décisions. Elle confirma aussi que la satisfaction dans le travail devait être la préoccupation des deux parties.

## Règlementations particulières de la retraite

Position de swissPersona: La décision du Conseil fédéral ne correspond pas à tous les aspects de nos représentations. Nous avions désiré un statut quo sur une durée déterminée. Ceci afin, qu'avant un nouveau changement, on ait le temps nécessaire pour l'élaboration d'un nouveau profil professionnel. On aurait, ainsi, évité que le système momentané soit encore modifié durant la période transitoire en cours. Nous reconnaissions la bienveillance du Conseil fédéral dans les mesures accordées sous la forme de remboursements et de jours de vacance. Nous faisons aussi clairement remarquer



*Madame la conseillère fédérale Viola Amherd, cheffe du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports.  
(Photo DDPS)*

que par ces mesures le travail supplémentaire réel fourni n'était pas entièrement couvert et qu'une partie essentielle des erreurs est à chercher dans les réformes préalables.

Ce qui, en outre, nous inquiète, c'est la réduction des cotisations pour la prévoyance vieillesse et l'engagement au front de 60 à 65 ans.

Madame la conseillère fédérale Viola Amherd prit connaissance de nos réserves et montra aussi compréhension pour celles-ci. Elle affirma que ces points relatifs à la révision du profil professionnel actuel devaient être pris en compte.

## Réduction de l'avoir de vieillesse dans le nouveau système

Position de swissPersona: Par la nouvelle réglementation, les prestations de l'employeur dans la prévoyance de vieillesse comme indemnités pour le travail supplémentaire sont fondamentalement faibles. Ceci se répercute particulièrement chez les sous-officiers de carrière, car sur la base de leur salaire avec de modiques versements de l'employeur et sans prestations via le plan-cadre, ils peuvent se trouver devant un problème lors de la retraite désirée à 62 ans. Une disparité entre les deux corps sur la question de l'âge de la préretraite doit être évitée.

La cheffe du département confirma que les deux corps ne devaient pas être séparés et, qu'à la fin, tous sont assis dans le même bateau et qu'une étroite collaboration est indispensable. Ce point a aussi été pris en compte et doit être examiné.

## Profil professionnel «Personnel militaire»

Madame la conseillère fédérale Viola Amherd s'est déjà exprimée, qu'elle aspirait à un profil professionnel modifié pour le personnel militaire. Nous voulions savoir ce qu'elle entendait par là.

La cheffe du département se prononça pour un profil professionnel moderne, favorable à la famille avec des affectations et temps de travail modérés. Lors de l'élaboration et de l'appréciation du nouveau profil professionnel, des réflexions sur le temps de travail partiel, éventuellement divers modèles de travail, jobsharing et autres doivent être pris en compte. Elle veut aussi obtenir une image de l'état actuel du travail de l'élaboration du profil professionnel. Elle salue

expressément que nous, en tant que partenaires sociaux et aussi comme représentants des employés, soyons présents dans le groupe de travail. Position de swissPersona: Les conditions de travail du militaire de carrière (mil carr) sont définies dans une ordonnance particulière pour le personnel militaire de carrière (O pers mil, «statut»). Celle-ci prévoit que le temps de travail du mil carr s'adapte «selon les besoins du service». Il n'y a pas de saisie du temps de travail.

En plus, les mil carr peuvent, en tout temps, être affectés dans le pays ou à l'étranger. Les réglementations particulières de la retraite applicables comme compensations (ORCOPP) seront aussi modifiées. Dans cet environnement, le recrutement de nouveaux mil carr aptes menace, à long terme, à devenir difficile. Particulièrement les temps actuels de travail ne sont plus de notre temps. La profession doit aussi devenir attractive pour des collaborateurs avec famille. Des temps de travail réglés, des possibilités de temps partiel et autres sont nécessaires. Dans ce contexte, il faut aussi remettre en question la forme actuelle de la marche du service dans les écoles de recrues. Un service continu de 24 heures, est-il nécessaire, ou bien d'autres modèles sont-ils concevables? Des adaptations du modèle d'instruction doivent, aussi, être examinées.

Dans les faits et les possibilités à examiner, nous voyons un potentiel considérable. La question nous paraît toujours être, à savoir si la disposition pour ces importantes modifications est réellement présente. Les modifications fondamentales demandent aussi des temps d'élaboration correspondants. Ici, nous voyons l'horizon, par exemple de 2025 jusqu'à 2030. Naturellement, cela laisse penser que le service d'instruction dans une armée de milice ne peut pas être comparé dans tous les domaines avec l'industrie, mais on doit, enfin, avoir le courage de s'adapter aux exigences d'une société en mutation.

## Assurance militaire

Position de swissPersona: L'assurance militaire assure tous les militaires astreints dans les cas de maladie et d'accident – obligatoire pour les actifs, facultative pour les pensionnés. La solution actuelle est efficace, car il n'y a pas de discussion à savoir quelle assurance couvre quel coût (par exemple: maladie ou accident). Les assurés assument eux-mêmes,

solidairement, les réductions de primes et une grande partie des coûts d'hospitalisation stationnaire. Dans le cadre des réformes structurelles du Conseil fédéral (août 2018), le Département de l'intérieur (DFI) est en charge de préparer, pour 2020, une proposition pour consultation qui montre comment on pourrait renoncer à l'assurance maladie pour les militaires de carrière. La nouvelle solution devrait être moins efficace et, avant tout, nettement plus onéreuse pour les cantons. Une rencontre entre SG DFI, OFS, SG DDPS et les associations s'est tenue le 29 avril 2019 afin de discuter de ce thème.

Nous nous engageons contre une nouvelle dégradation des conditions d'engagement des militaires de carrière, parce que nous sommes convaincus que la nouvelle solution n'apportera aucune économie et encore moins d'efficacité. Mais nous sommes conscients que, justement sur ce thème, la partie n'est pas gagnée dans les autres départements. La conseillère fédérale nous confirmait que pour elle, les modifications planifiées étaient, sur la base des connaissances momentanées, incompréhensibles. Le chef ressources DDPS nous informa que le SG DDPS conduisait les tractations avec le DFI concernant l'assurance militaire, et essayait d'obtenir le meilleur pour les personnes concernées.

## RUAG Ammotec

En mars 2019, le Conseil fédéral s'exprimait une deuxième fois sur la RUAG. Il a planifié que, dès 2020, le consortium armement soit transformé en une holding, là-dedans MRO Schweiz (anciennement RUAG Defence et RUAG Aviation, quelque 2500 collaborateurs) demeure comme centre de compétences du matériel de l'armée et devient une entreprise fédérale. RUAG International (quelque 6500 collaborateurs, deux tiers à l'étranger, domaine principal Aerospace, quelque 1500 places de travail en Suisse, anciennement RUAG Space et RUAG Aerostructures) doivent être privatisées. RUAG Ammotec, le fabricant de munition avec quelque 300 places de travail à Thoune, doit être liquidé. Le Conseil fédéral veut garder en Suisse les 1500 places de travail d'Aerospace. En outre, l'acheteur d'Ammotec doit aussi conserver l'emplacement de Thoune. Les questions sont: combien de temps une telle assurance tiendra-t-elle, et que se passera-t-il après? La peur pour les places de travail est grande dans la région.

Pour Ammotec, nous favorisons une solution claire comme entreprise d'armement de la Confédération. Pour le moins, nous nous engageons pour le maintien des places de travail et pour les conditions de travail. Nos craintes et nos efforts ont été reçus avec compréhension. Le DDPS, lui-même, désire aussi que la réduction des places et une détérioration des conditions de travail soient évitées.

Avec grand intérêt, nous allons continuer à suivre la réorganisation.

## Mesures salariales

A la fin de cette discussion très intéressante et constructive, notre président central, Markus Meyer, évoqua les tractations salariales en cours, toujours aussi ardues, malgré les bénéfices budgétaires très élevés du ménage fédéral se répétant chaque année. Il exprima notre incompréhension, qu'aujourd'hui le Conseil fédéral, et dans tous les désirs connexes, le personnel venait toujours en dernier avec une augmentation du salaire réel toujours en souffrance. ■

## COMMENTAIRE



### Aucun exercice d'économie

Traduction Jean Pythoud

Chères lectrices,  
chers lecteurs,

Il y a peu, Madame la conseillère fédérale Viola Amherd recevait une délégation de swissPersona (voir l'article ci-contre). Dans un échange décontracté, constructif, la nouvelle cheffe du DDPS se prononce pour un partenariat social. Et elle annonçait son objectif personnel de politique du personnel: des collaborateurs satisfaits et motivés.

Naturellement, nous avons parlé des divers chantiers autour du personnel de RUAG, NCW et du corps d'instruction. Avec la ministre de la défense, nous avons longuement échangé sur le thème du profil professionnel des instructeurs. Et là, Madame Amherd a fait une déclaration claire, insista littéralement: «Dans cette relation, des économies ne sont aucun thème. Pour moi, il est question de rendre la profession d'instructeur plus attractive.»

Ces mots clairs me réjouissent. Et nous ne les oublierons pas. Si le cadre est ainsi, alors le nouveau profil professionnel pour le corps d'instruction peut absolument avoir une chance. Ce sera notre mission, en cas de nécessité de rappeler tout cela à Madame la conseillère fédérale.

Cordiales salutations  
swissPersona

Dr. Markus Meyer  
Président central



Ihr Personalverband

Votre association du personnel

La vostra associazione  
del personale

Vossa associazion dal persunal

Continua da pagina 2

Le regole del pensionamento valgono quale compensazione; purtroppo subiranno un cambiamento. Lo scenario che si profila, a lungo termine creerà di sicuro problemi nel reclutamento di personale idoneo. Gli orari di lavoro odierni non sono più d'attualità. La professione dev'essere attrattiva anche ai collaboratori con famiglia. Essa necessita di orari di lavoro regolari ed altro. In questo contesto anche l'andamento del servizio nelle Scuole reclute dovrà essere oggetto di un ripensamento. È necessario un andamento del servizio di 24 ore oppure sono pensabili altri modelli? Stesso dicasi per i modelli di istruzione.

Vediamo un considerevole potenziale per la verifica dei fatti e delle possibilità. La domanda che sorge sempre spontanea è a sapere: esiste l'effettiva volontà per ricercare ed attuare i cambiamenti? Cambiamenti radicali necessiteranno di tempo. L'orizzonte

da noi auspicato si situa tra il 2025 e 2030. Naturalmente è impensabile voler paragonare l'andamento del servizio di un esercito di milizia con l'industria privata ma dobbiamo comunque avere il coraggio di adattare il tutto ai cambiamenti in corso nella società.

#### Assicurazione militare

La posizione di swissPersona: L'Assicurazione militare, obbligatoria per gli attivi e facoltativa per i pensionati, copre le malattie e gli infortuni di tutti gli obbligati al servizio come pure ai militari di professione. La soluzione è efficace in quanto non porta a discussioni su chi e cosa copre (p.es. in caso di malattia o infortunio). Premi agevolati e gran parte dei costi d'ospedale sono pagati in forma solidale dagli assicurati stessi. Nell'ambito delle riforme strutturali del Consiglio federale (agosto 2018) il Dipartimento federale degli interni si è tra l'altro occupato della questione a saper se e come rinun-

ciare alla copertura assicurativa dei militari di professione. La nuova soluzione sarebbe meno efficiente ed inoltre per i Cantoni marcatamente più onerosa dal lato finanziario. Il 29 aprile 2019 si è tenuto tra SG DFI, BAG, SG DPS e le associazioni un incontro per discutere sul tema. Noi ci mettiamo contro un ulteriore peggioramento delle condizioni di occupazione per i militari di professione, convinti tra l'altro che la nuova soluzione non porterà nessun risparmio né tantomeno un guadagno in efficienza. Siamo comunque coscienti che su questo tema anche presso altri dipartimenti è come pretendere di mordere la pietra.

La consigliera federale ha confermato che le modifiche pianificate, per quanto risulta dalle sue conoscenze del momento, sono anche per lei incomprensibili. Il capo delle risorse ci ha comunicato che in merito all'Assicurazione militare, trattative sono in corso tra la SG DPS con il DFI. Con ciò si vuole trarre il meglio a favore degli interessati.

#### RUAG Ammotec

Nel mese di marzo 2019 il Consiglio federale si è espresso in merito alla RUAG. Pianificata per il 2020 è la scissione del gruppo d'armamento in una Holding, tra cui rimarrà MRO Schweiz (allora RUAG Defence e RUAG Aviation, con circa 2500 collaboratori) nella forma di azienda federale quale centro di competenza per il materiale dell'esercito. RUAG International (circa 6500 collaboratori, di cui due terzi all'estero, settore chiave Aerospace con circa 1500 collaboratori in Svizzera, allora RUAG Space e RUAG Aerostructures) dovrebbero venir privatizzate. RUAG Ammotec fabbricante di munizioni con sede a Thun occupa 300 posti di lavoro dev'essere risparmiata. Il Consiglio federale intende mantenere in Svizzera i 1500 posti di lavoro di Aerospace. Per questo l'acquirente di Ammotec dovrà pure mantenere la sede a Thun. Le domande sono: quanto durerà una situazione simile e cosa succederà in seguito? Nella regione i timori per i

posti di lavoro sono alti. Non siamo propensi alla soluzione per Ammotec quale azienda d'armamento della Confederazione. Come minimo chiediamo il mantenimento dei posti e delle condizioni di lavoro attuali. I nostri timori e richieste sono stati accolti con comprensione. Anche il DPS si augura di evitare uno smantellamento ed un peggioramento dei posti e delle condizioni di lavoro. Noi seguiremo comunque con grande interesse lo sviluppo della riorganizzazione.

#### Misure salariali

Al termine del colloquio risultato costruttivo ed interessante, il nostro presidente centrale è ritornato sul tema dei salari che impegnano sempre in trattative serrate, benché i conti della Confederazione denuncino maggior entrate. Esprime la sua solidarietà nei confronti della nostra incomprensione del perché ogni aumento reale dei salari presso il Consiglio federale avviene sempre nella misura più ridotta. ■

**Interview avec Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national**

## Congé de paternité et réforme de la LTT mis sur les rails

**Adrian Wüthrich est président de Travail.Suisse et depuis un an et demi siège au Conseil national pour le PS bernois. Il s'engage pour les intérêts des employés, est à la tête de l'initiative du congé paternité et a collaboré dans la proposition de compromis LTT des partenaires sociaux.**

**Rédaction: Adrian, depuis avril 2018, tu es au Conseil national, as-tu amélioré le monde ou au moins la Suisse?**

Non, en Suisse tout se bouge très lentement, c'est un avantage et un désavantage. Mais j'ai pu faire bouger de nombreux petits thèmes. Ainsi, par exemple, j'ai déposé une proposition pour la mise à jour de l'enquête sur le stress. Pour les employés, il est important que le politique se rende compte comment les conditions de travail changent et qu'il prenne de bonnes décisions. Les conditions de travail sont importantes. Je suis heureux que la saisie du temps de travail n'ait pas été relâchée. Et puis, naturellement, j'ai activement accompagné l'initiative du congé de paternité. Et puis il y a encore des thèmes gigantesques comme le traité-cadre et la protection des salaires à laquelle Travail.Suisse tient. La protection des



Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national.

salaires et les conditions de travail ne doivent pas être sacrifiées au profit de l'accès des entrepreneurs au marché.

**Pour Travail.Suisse, qu'apporte ton mandat au Conseil national et t'es-tu aussi engagé pour swissPersona?**

Travail.Suisse est proche des événements du Parlement, je peux apporter directement nos requêtes et les accompagner lors des débats. Nous pouvons mieux porter notre travail dans les médias. Ainsi, Travail.Suisse et ses associations peuvent se présenter plus efficacement. Par cela, Travail.Suisse est devenu très présent

et connu. Par exemple, nos associations peuvent profiter de cela pour le recrutement de membres. En tant que conseiller national, je peux aussi prendre directement influence et parler avec les membres du Conseil fédéral. Lorsque le Conseil fédéral discutait de l'âge de la retraite des «catégories particulières de personnel», j'ai essayé de parler au nom de swissPersona et de Transfair.

**La compatibilité de la profession et de la vie privée est un accent principal de Travail.Suisse, comment concilies-tu cela?**

En Suisse, pour les employés, la

conciliation entre l'activité professionnelle et les divers domaines de la vie privée est devenue centrale. Il en est de même chez-nous en privé. Mon épouse est aussi active professionnellement, les enfants scolarisés. Cela ne pourrait pas fonctionner sans maman de jour et les grands-parents. En définitif, la période de session et, naturellement, l'actuelle campagne électorale sont les plus pénibles – heureusement, au bureau, j'ai un team très professionnel qui me soutient. Ma famille connaît cela, elle a dû, sans moi, s'en sortir lors de mes cours de répétition en tant que commandant de compagnie. Toujours est-il qu'aujourd'hui je suis incorporé dans la réserve, le service militaire n'est plus d'actualité.

**Avant les vacances estivales, pouvais-tu avec les partenaires nationaux et sociaux annoncer un compromis dans LPP, ceci touche-t-il aussi les membres de swissPersona?**

Celui qui est assuré auprès de Publica n'est pas concerné par la sur obligation et par les modifications. Seul le complément de rente agit sur tous. C'est pourquoi, de la part de l'employeur et de l'employé, il sera exigé 0,25 pour cent sur le salaire soumis à l'AVS afin que dès le début, un supplément de rente de 200 francs par mois et pour toute la vie soit financé pour une génération de transition.

Celui qui retire le capital ne doit, toutefois, ne recevoir aucun supplément de rente. Après 15 ans, le Conseil fédéral doit redéfinir à nouveau la hauteur du supplément de rente. Les rentes du deuxième pilier des faibles revenus et des employés à temps partiel vont – malgré le taux minimal de conversion de 0,6 pour cent – augmenter légèrement grâce au supplément de rente. Pour l'ensemble, la proposition de solution rend possible une adaptation de la prévoyance professionnelle aux réalités du monde moderne du travail. Je serai très heureux de pouvoir représenter cette solution au Conseil national lors de la prochaine législature. ■

#### Deux semaines de congé de paternité

Le Conseil national et le Conseil des États se sont décidés pour le contreprojet indirect à l'initiative populaire «Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille». L'initiative exigeait quatre semaines de congé de paternité. Les initiateurs s'estiment heureux avec deux semaines de congé de paternité et retirent leur initiative. Cela signifie deux semaines de congé de paternité payé, pour autant que le référendum ne soit pas saisi.

**MONTRÉUX OU MONTRÉAL**

Dans tous les cas, nous vous apportons plus. Grâce au partenariat conclu entre swissPersona et SWICA, vous pouvez obtenir 30% de remise sur les primes de toutes les assurances hospitalisation. Vous bénéficiez en outre d'une grande sécurité financière et d'une excellente qualité de service. Contactez-nous pour examiner votre couverture d'assurance. Téléphone 0800 80 90 80 ou [swica.ch/fr/swisspersona](http://swica.ch/fr/swisspersona)

30% de remise pour les membres de swissPersona.

## Krankenkassen-Kollektivverträge Vereinbarungen 2020

Die Gesamtvergünstigung setzt sich zusammen aus einem versicherungstechnisch gerechtfertigten Prämienrabatt und einer zusätzlichen Vergünstigung durch die Versicherung. Rabatt und/beziehungsweise Vergünstigung werden jährlich überprüft und können angepasst werden. Sie gelten jeweils für ein Kalenderjahr.

**Weiss deine Krankenkasse oder deine Versicherung, dass du Mitglied bei swissPersona bist?**

(Hans Rudolf Trüb, Zentralkassier swissPersona)

## Caisse malades – contrats collectifs Conventions 2020

La réduction générale se compose d'un rabais légitime de prime relevant du domaine technique d'assurance et d'une réduction supplémentaire de la part de l'assurance. Rabais et/respectivement réduction, seront contrôlés annuellement et pourront être adaptés. Ils sont chaque fois applicables pour une année civile.

**Ta caisse maladie, ou ton assurance sait-elle que tu es membre de swissPersona?**

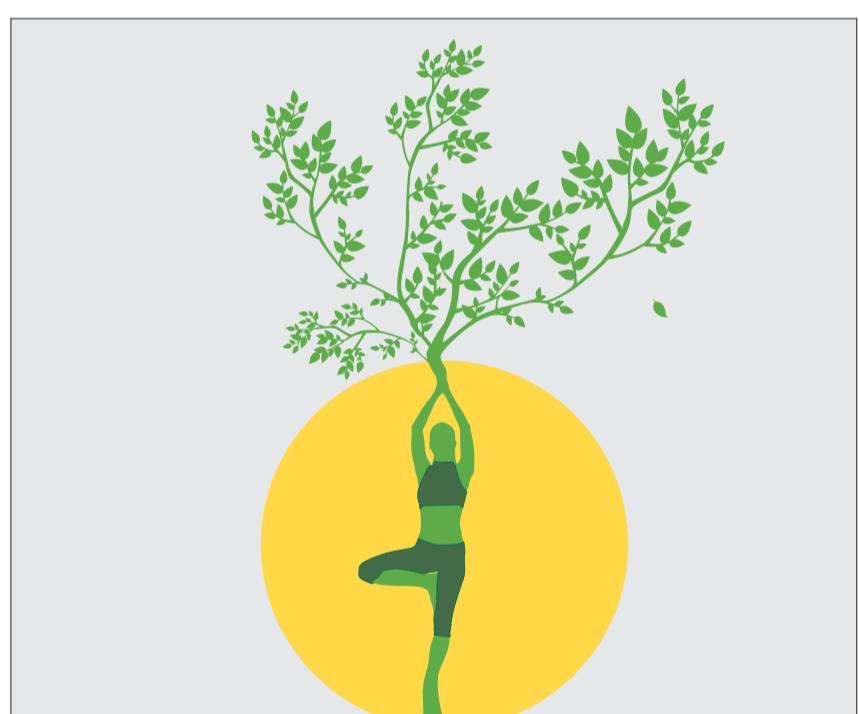
(Hans Rudolf Trüb, caissier centrale swissPersona)

## Casse malati – contratti collettivi Accordi 2020

Il totale della riduzione del premio si compone da un elemento tecnico che ne giustifica la riduzione ed una ulteriore agevolazione da parte dell'Assicurazione. Entrambi gli elementi vengono annualmente verifi-

cati e possono subire adattamenti. Sono comunque validi per un anno.

**La tua cassa malati o assicurazione sono informate che sei membro di swissPersona?** (Hans Rudolf Trüb, cassiere centrale swissPersona)



Vertrag Partenaire Cassa	Angebot Produits Offerta	Reduktion Economies Riduzione
<b>Concordia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spitalversicherungen PRIVAT, HALBPRIVAT</li> <li>■ Spitalversicherungen ALLGEMEIN</li> <li>■ DIVERSA</li> </ul>	5% 5% 5%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurance-hospitalisation PRIVÉE, MI-PRIVÉE</li> <li>■ Assurance-hospitalisation COMMUNE</li> <li>■ DIVERSA</li> </ul>	5% 5% 5%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assicurazione ospedaliera PRIVATA, SEMIPRIVATA</li> <li>■ Assicurazione ospedaliera generale</li> <li>■ DIVERSA</li> </ul>	5% 5% 5%
<b>CSS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spitalversicherung myFLEX</li> <li>■ Einzeltaggeldversicherung nach VVG</li> <li>■ Ambulantversicherung myFLEX</li> <li>■ Spitalversicherung halbprivat</li> <li>■ Standardversicherung</li> <li>■ Zoom-Versicherung</li> <li>■ Spitalversicherung privat</li> </ul>	3% 3% 5% 5% 10% 10% 10%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurance d'hospitalisation myFLEX</li> <li>■ Assurance d'indemnités journalières en cas d'hospitalisation</li> <li>■ Assurance ambulatoire myFLEX</li> <li>■ Assurance-hospitalisation demi-privée</li> <li>■ Assurance complémentaire Standard</li> <li>■ Assurance complémentaire Zoom</li> <li>■ Assurance-hospitalisation privée</li> </ul>	3% 3% 5% 5% 10% 10% 10%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assicurazione ospedaliera myFLEX</li> <li>■ Assicurazione giornaliera secondo VVG</li> <li>■ Assicurazione ambulatoria myFLEX</li> <li>■ Assicurazione ospedaliera semiprivata</li> <li>■ Assicurazione standard</li> <li>■ Assicurazione Zoom</li> <li>■ Assicurazione ospedaliera privata</li> </ul>	3% 3% 5% 5% 10% 10% 10%
<b>Helsana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ PRIMEO, OMNIA, HOSPITAL HALBPRIVAT/PRIVAT, HOSPITAL ECO,</li> <li>■ HOSPITAL FLEX, HOSPITAL ALBERGO DUO/SOLO, VIVANTE</li> <li>■ TOP, SANA, COMPLETA</li> <li>■ HOSPITAL PLUS BONUS/COMFORT (BONUS), HOSPITAL EXTRA</li> </ul>	10% 15% 20%
<b>KPT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spitalkosten-Versicherung</li> <li>■ Krankenpflege-Versicherung Plus/Comfort</li> <li>■ Natura-Versicherung</li> </ul>	10% 10% 10%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assurance des frais d'hospitalisation</li> <li>■ Assurance des soins Plus/Comfort</li> <li>■ Assurance Natura</li> </ul>	10% 10% 10%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assicurazione dei costi ospedalieri</li> <li>■ Assicurazione delle cure medico-sanitarie Plus/Comfort</li> <li>■ Assicurazione Natura</li> </ul>	10% 10% 10%
<b>SWICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spitalzusatzversicherung HOSPITA</li> </ul>	30%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'assurance hospitalisation HOSPITA</li> </ul>	30%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Assicurazione ospedaliera supplementare HOSPITA</li> </ul>	30%
<b>Visana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zurzeit keine Vergünstigung bei der Krankenkasse</li> </ul>	Hotelcard 2020 gratis
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pas d'économies à ce moment pour Assurances complémentaires</li> </ul>	Hotelcard 2020 gratuite
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Al momento nessuna riduzione presso la cassa malati</li> </ul>	Hotelcard 2020 gratis

## SEKTIONSNACHRICHTEN

### WIMMIS

#### swissPersona-Werbetag

#### Mit guten Argumenten neue Mitglieder zu einem Beitritt zu swissPersona motivieren

Am 18. September 2019 fand der Werbetag von swissPersona bei der Nitrochemie Wimmis AG (NCW) statt. Unter der Beteiligung des Werbeteams mit Roland Tribolet und Urs Stettler wurde den interessierten Mitarbeitenden der NCW die Arbeit sowie Sinn und Zweck von swissPersona näher erläutert.

#### Viel Überzeugungsarbeit

Von 13.45 bis 17.15 Uhr war das Werbeteam in Aktion. Es wurde ein kleiner Stand mit Bartischen eingerichtet, auf welchen alkoholfreie Getränke sowie Snacks von der Sektion Wimmis offeriert wurden.

erhofften Mitgliederzuwachs bei swissPersona Früchte trägt, wird sich zeigen.

Die Namen der mit Unterlagen bedienten Mitarbeitenden wurden festgehalten. Hier geht es nun darum, nachmalige Gespräche zu führen und allfällige weitere Fragen von Interessierten zu beantworten. Der Anlass wurde von der Geschäftsführung der NCW gestützt. Es konnte die Infrastruktur wie Welcome-Board, Aushangtafeln und der Mailverteiler genutzt werden. Dafür bedanken wir uns an dieser Stelle herzlich. Ich bedanke mich ebenfalls herzlich beim Werbeteam und den Helfern aus dem Vorstand für die tolle Unterstützung.



Das Werbeteam steht bereit, die interessierten Mitarbeitenden der Nitrochemie Wimmis AG für einen Beitritt zu swissPersona zu überzeugen (auf dem Bild fehlt Franz Seewer). Von links: Urs Stettler (Zentralvorstandsmitglied), Jürg Kislig (Vorstandsmitglied Sektion Wimmis), Sonja Pelka (Nitrochemie Wimmis AG) und Roland Tribolet (Zentralvorstandsmitglied).

**BERNER MITTELLAND****Sektionsanlass****Besichtigung Blasercafé**

**Die Mitglieder der Sektion Berner Mittelland trafen sich am 12. August 2019 am Eingang der Firma Blasercafé an der Güterstrasse in Bern zu einer Besichtigung der Rösterei. 32 Personen fanden sich ein.**

**René Hug**  
Sektionskassier

Nach dem Genuss eines feinen Kaffees im Rösterei-Café begrüsste uns Marc Käppeli, Geschäftsführer in vierter Generation. Er gab einige Erklärungen zur Geschichte des Blasercafés ab. Die Firma wurde im Jahr 1922 gegründet und ist in vierter Generation in Familienhand.



Beim Degustieren zweier verschiedener Kaffeesorten.



Ein Blick ins Kaffelager.

**Integration der Rösterei**

1929 zog die Firma, welche als kleines Kaffeegeschäft mit integrierter Kaffeebar gegründet wurde, von Zürich nach Bern an die Effingerstrasse. An diesem Standort mit mehr Platz wurde auch eine Rösterei integriert. 1975 erfolgte der Umzug an die Güterstrasse, dem jetzigen Standort, mit direktem Bahnanschluss an den Güterbahnhof. 1981 wurde an diesem Standort ein neues siebenstöckiges Gebäude gebaut. In diesem Gebäude sind die Blaser Trading, die Rösterei und das Lager untergebracht.

**Betriebsrundgang**

Nach der Begrüssung teilten wir uns in zwei Gruppen auf. Durch kundige



Die Teilnehmenden geniessen ein feines Mittagessen. (Bilder René Hug)

Personen wurden wir im Gebäude in die verschiedenen Abteilungen geführt. Unsere Gruppe besuchte zuerst die Tradingabteilung. Diese ist unter anderem für den Handel, Ein-

und Verkauf von Rohstoffen sowie auch für die Qualitätskontrolle zuständig. In dieser Abteilung konnten wir zwei Kaffees verschiedener Sorten degustieren. Anschliessend begaben wir uns ins Lager, wo der Kaffee gelagert, gemischt und zur weiteren Verarbeitung vorbereitet wird. Die Rösterei und Verpackungsabteilung standen als Nächstes an. Etliches ist automatisiert und wird von Mitarbeitern überwacht. Es war eine interessante Führung durch einen Betrieb und zeigte auf, was so alles hinter einem Espresso oder Kaffee steckt. Anschliessend durften wir bei schönem Wetter, jedoch mit etwas Bise, unser Mittagessen in einem Party-Zelt geniessen. Der Koch des Rösterei-Cafés servierte uns eine köstliche Grillade mit reichlich Zutaten. Gesättigt und nach unterhaltsamen Gesprächen verabschiedeten wir uns voneinander. ■

**OSTSCHWEIZ****Einladung****Chlaushock**

**Freitag, 15. November 2019  
18.00 Uhr  
Restaurant Rheinfels, Chur**

Kleinanlass der Region Chur-Mels-Walenstadt für Mitglieder und deren Angehörige.

**Anmeldung**

Bis Mittwoch, 13. November 2019, an Paul Killias (Telefon 079 354 99 20) oder Thomas Pichlbauer (Telefon 079 236 37 43).

Wir freuen uns auf einen schönen Abend mit möglichst vielen Teilnehmenden. ■

*Paul Killias  
und Thomas Pichlbauer*



# Wir versichern das echte Leben.

**Überwinden Sie jedes Hindernis.  
Mit Generali an Ihrer Seite.**

Profitieren Sie als Mitglied von Swiss Persona von Sonderkonditionen auf Ihren Privatversicherungen.



[generali.ch/swisspersona](http://generali.ch/swisspersona)

**THUN & OBERSIMMENTAL****Runde Geburtstage****Herzliche Glückwünsche**

Der Vorstand der Sektion Thun & Obersimmental gratuliert von Herzen unseren vier Mitgliedern zum 80. Geburtstag und wünscht ihnen gute Gesundheit und Zufriedenheit im weiteren Lebensjahr:

- **René Lanz** aus Leissigen am 9. September 1939
- **Robert Wampfler** aus Lenk i.S. am 4. Oktober 1939
- **Christian Schmid** aus Oberdiessbach am 8. Oktober 1939



- **Roger Bachmann** aus Zweisimmen am 11. Oktober 1939 ■

**ZENTRAL SCHWEIZ****Einladung****Chlaushock 2019**

**Freitag, 6. Dezember 2019  
Restaurant Bahnhof, Sachseln**

**Programm**

- 17.45 Uhr Begrüssung durch den Präsidenten Xaver Inderbitzin
- 18.00 Uhr Nachtessen

**Anmeldung**

Bis 3. Dezember 2019, 17 Uhr, an Xaver Inderbitzin, Münsterstrasse 1 f, 6214 Schenkon, Telefon privat

041 460 07 57, [inderbitzin.xaver@bluewin.ch](mailto:inderbitzin.xaver@bluewin.ch), oder an Toni Gasser, Ei-strasse 5, 6078 Lungern, Telefon privat 041 678 04 63, Telefon Geschäft 079 518 24 51, [tonigasser@bluewin.ch](mailto:tonigasser@bluewin.ch). Der Vorstand hofft auf zahlreiches Erscheinen der Mitglieder zu diesem gemütlichen Freitagabend, gerne auch mit Partnerin oder Partner. ■

*Der Vorstand  
Xaver Inderbitzin und Toni Gasser*

**Anmeldung**

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Ich nehme am Chlaushock teil. Anzahl Personen \_\_\_\_\_

Ich entschuldige mich für den Chlaushock.



## VERBAND DER INSTRUKTOREN ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

1938-2019



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

# VdI-Workshop vom 14. September 2019

Als ich am Samstagvormittag um 11.30 Uhr in Engi (GL) eintraf, war der Parkplatz noch fast leer. Eine Stunde später trafen die angemeldeten Vorstandsmitglieder sowie weitere Gäste allesamt ein. Nach einem kleinen Apéro wurden wir von Hansjürg Streif, einem der Guides des Schieferbergwerkes, freundlich und humorvoll in Empfang genommen. Er informierte uns kurz, wo sich der Einstieg zum Bergwerk befindet, und nach einem 15-minütigen Fussmarsch Richtung Berg trafen wir wieder auf Hansjürg, welcher bereits auf uns wartete. Danach folgten Infos zum Ablauf und interessante geschichtliche Hintergründe zum Bergwerk.

**Stephan Kobel**  
C Versicherung und Mutationen

Dann hieß es «Helme fassen» und los! Es fiel mir schwer zu glauben, wie die Menschen im 19. Jahrhundert diese Berge «aushöhlen» konnten. Die Lampe eines Bergbaumitarbeiters leuchtet etwa so hell wie ein Feuerzeug, wenn er sich eine Zigarette anzündet. Wenig Licht, einfache Werkzeuge und immer kalte elf Grad Celsius, das waren die Bedingungen, unter welchen sich die kinderreichen Familien in Engi ihren Lebensunterhalt verdienten. Die Eindrücke und die Erzählungen von Hansjürg waren sehr interessant und lehrreich. Ich merkte gar nicht, dass wir mehr als 200 Stufen aufsteigen mussten, um die ganze Höhle zu entdecken. Für jene, die es vorzogen, war natürlich auch ein Aufzug vorhanden. Nach zwei Stunden Staunen, Zuhören und Frieren war ich froh, wieder das Tageslicht und die Sonnenstrahlen des glarnerischen Spätsommers zu spüren.

Danach ging es mit den PKWs zur Talstation der Sportbahnen Elm, dann die gemeinsame Fahrt mit der Gondel zur Bergstation auf 1486 Metern über Meer. Die Aussicht auf die Glarner Berge war sehr beeindruckend, zudem konnte ich das berühmte Martinsloch erkennen. So gleich wurden uns die Mountaintarts oder je nach Wunsch das Trottinett mit Monsterrollen überreicht. Danach erneut Helm aufsetzen und «go!» Nach



(Bilder Stephan Kobel)

ein paar gefahrenen Metern wurden die meisten der Mitglieder mutiger und es begann richtig Spass zu machen. Ab und zu wurden kleine Pausen eingelegt, damit sich keiner verfahren konnte. Je näher die Talstation

kam, desto schneller fuhren einige und es entwickelte sich fast eine Art Rennen. Der Spass und die Freude standen den Mitgliedern ins Gesicht geschrieben – und ein bisschen Kind steckt doch in jedem von uns!

Nach diesem «Race» genossen wir im «Gizihimmel» einen Apéro mit Zigerhäppchen, Fleischplatte und «Bire-brot». So konnten wir die Spätsommersonne noch etwas genießen und uns von der rasanten Talabfahrt erholen. Um 18 Uhr wartete bereits die Wirtin des Hotel-Restaurants Bergführer auf uns. Hier wurden wir mit einem 4-Gänge-Menü mit Glarner Spezialitäten verwöhnt und konnten bei gemütlichen Gesprächen diesen wunderbaren und spannenden Tag ausklingen lassen.

Fazit dieses Workshops: «Es war ein gelungener, spannender und abenteuerlicher Tag, wo auch das Zwischenmenschliche einfach super harmonierte.» ■



# Workshop Adl du 14 septembre 2019

Lorsque je suis arrivé, ce samedi matin vers 11h30 à Engi (GL), la place de parc était presque vide. Une heure plus tard, tous les membres du comité annoncés ainsi que d'autres invités étaient arrivés. Après un court apéritif, Hansjürg Streif, un des guides de l'exploitation d'ardoise, nous a accueillis aimablement et avec humour. Il nous a succinctement informés sur l'emplacement de l'entrée de la mine et après 15 minutes de marche en direction de la montagne, nous retrouvions à nouveau Hansjürg qui nous attendait déjà, puis sont venues des informations sur le déroulement et sur les intéressantes raisons historiques de la mine.

**Stephan Kobel**  
C assurances et mutations  
Traduction Jean Pythoud

Puis c'est «mettez les casques» et en avant! Il m'est difficile de me représenter comment, au 19<sup>e</sup> siècle, des humains ont pu «creuser» cette montagne. La lampe d'un mineur éclaire autant qu'un briquet en allumant une cigarette, peu de lumière, outils rudimentaires et toujours le froid, 11 degrés centigrades, c'était dans ces conditions que les familles nombreuses de Engi ont gagné leur vie. Les impressions et explications de Hansjürg étaient très intéressantes et instructives. Je n'ai même pas remarqué qu'il nous a fallu gravir plus de 200 marches pour découvrir l'ensemble de la grotte. Un ascenseur était naturellement à disposition pour ceux qui le voulaient. Après deux heures d'étonnement, d'écoute et de

froidure, je fus heureux de sentir à nouveau la lumière du jour et le rayonnement du soleil de fin d'été glaronnais. Ensuite, en voiture direction la station inférieure du téléphé-



(Photos Stephan Kobel)



rique de Elm, puis transport en commun avec les gondoles jusqu'à la station supérieure à 1486 m s/M. De là, la vue sur les montagnes glaronnaises était très impressionnante, en plus nous avons pu localiser le célèbre «Martinsloch». Peu après, et selon le désir, il nous a été remis soit un Mountaintart, soit une trottinette avec des pneus monstrueux. Et puis, à nouveau, mettez les casques et hop départ! Après quelques mètres parcourus, la plupart des membres sont devenus courageux et cela a commencé à faire plaisir. De petites pauses ont été mises ici ou là afin que personne ne se perde. Plus la station inférieure approchait, plus la vitesse augmentait à tel point que c'est presque devenu un genre de course. À la suite de cela, le visage des

membres reflétait le plaisir et la joie, un peu d'enfant demeurerait-il encore au fond de chacun d'entre nous?! Après cette course, dans le «Gizihimmel», nous avons apprécié un apéritif avec amuse-bouche généreux, plat de viande et «pain de poire». Ainsi, pouvions-nous encore profiter du soleil d'arrière-été et nous remettre de la rapide descente. À 18 heures, la patronne de l'Hôtel-Restaurant Bergführer nous attendait. Ici, nous avons été choyés avec un menu à quatre plats de spécialités glaronnaises et par des discussions agréables, nous pouvions terminer ce jour magnifique et passionnant. Conclusion de ce workshop: Ce fut un jour réussi, passionnant et aventureux et où la relation interhumaine s'est magnifiquement harmonisée. ■

## Neueintritte VdI Mitgliederzuwachs VdI Mai bis September 2019

**Fabrizio Sigrist**  
C Komm und Redaktion

Folgende Berufskameraden haben sich für eine Mitgliedschaft im Verband der Instruktoren (VdI) entschieden. Ihr Beitritt freut uns und stärkt unsere Position – ein guter Entscheid!

**Mai 2019**  
Paolo Baiardi, Torricella, BO

**Juni 2019**  
Billy Meyer, Epalinges

**September 2019**  
Rahel Carlimann, Rheinfelden, BO

## Der VdI sucht

Im Rahmen der Personal-Nachfolgeplanung sucht der Vorstand motivierte Personen für das Präsidium, die Geschäftsleitung sowie für das Ressort Kommunikation/Redaktion. Die Funktionen sind eine ehrenamtliche Tätigkeit und werden entschädigt. Der Beitritt in den Vorstand ist ab März 2020 vorgesehen und die Amtsübernahme im Jahr 2022 für das Präsidium, 2021 für die Geschäftsleitung und 2020 für das Ressort Kommunikation/Redaktion. Interessierte Personen melden sich beim Präsidenten unter folgender Adresse: etienne.bernard@vtg.admin.ch. ■

## L'Adl cherche

Dans le cadre de la planification subséquente des membres de l'exécutif de l'Adl, le comité recherche des personnes pour la présidence, la direction et le ressort communication/rédaction. Les fonctions s'exercent dans un cadre de milice et sont indemnisées. L'entrée au comité est prévue pour mars 2020 pour une prise de fonction en 2022 pour la présidence, en 2021 pour la direction et en 2020 pour le ressort communication/direction. Les personnes intéressées s'annoncent au président à l'adresse: etienne.bernard@vtg.admin.ch. ■

## La Adl cerca

Nell'ambito della pianificazione del personale dei membri dell'esecutivo della Adl, il comitato è alla ricerca di persone per il comitato, la direzione ed il dicastero comunicazione/redazione. Le funzioni sono di milizia e vengono indennizzate. L'entrata in comitato è prevista per marzo 2020 per una presa di funzione, nel 2022 per la presidenza, nel 2021 per la direzione e nel 2020 per il dicastero comunicazione/direzione. Chi fosse interessato si annunci al presidente all'indirizzo: etienne.bernard@vtg.admin.ch. ■

# Workshop della Adl del 14 settembre 2019

Giunto a Engi (GL) alle 11.30 il posteggio auto era ancora in gran parte libero. Un'ora dopo tutti i partecipanti e gli ospiti previsti erano sul posto. Al termine di un breve aperitivo, Hansjürg Streif, la guida preposta per la visita alla cava di ardesia, ci accoglie in modo amichevole e cordiale. Dopo averci informati sul percorso da seguire – una marcia di 15 minuti – lo ritroviamo sul luogo d'inizio della visita. Di seguito veniamo informati sullo svolgimento e sull'istoriato della cava e del luogo di estrazione.

**Stephan Kobel**  
C assicurazioni e mutazioni  
Traduzione Carlo Spinelli

Quindi si passa «ai caschi» e via! Difficile credere quali fossero le reali condizioni di lavoro per l'estrazione nel 19° secolo. La lampada di un minatore illumina tanto quanto un accendino nell'atto di accendere una sigaretta; poca luce, semplici attrezzi di lavoro ed una costante temperatura di 11 gradi centigradi. Questo

erano le condizioni che permettevano di vivere alle famiglie numerose di Engi. Le spiegazioni ed i racconti di Hansjürg si sono rivelati molto interessanti e coinvolgenti.

Non ci siamo per nulla resi conto che per visitare l'intera caverna ci siamo fatti oltre 200 scalini. Per chi lo desiderava un ascensore era comunque a disposizione. Dopo due ore intense ad ascoltare e a sentire il freddo, con piacere all'uscita abbiamo apprezzato i raggi del sole della tarda estate glaronese. Abbiamo quindi raggiunto la



(Foto Stephan Kobel)

stazione a valle delle filovie di Elm e tramite gondole salita alla stazione a monte situata a 1486 metri d'altitudine. Stupendo il panorama sulle montagne glaronesi; ho potuto così

osservare il famoso Martinsloch. Nel contempo erano disponibili le Mountaincarts oppure su desiderio i trottoli dalle ruote giganti. Di nuovo «ai caschi» e via! Dopo pochi metri il

grosso dei partecipanti ha preso coraggio e così è iniziato il divertimento interrotto di tanto in tanto da brevi pause allo scopo di rimanere riuniti. Con l'avvicinarsi alla stazione di valle, il tutto è diventato però una gara. La gioia ed il divertimento erano chiaramente visibili sul volto dei partecipanti; di sicuro in noi si cela ancora lo spirito di un adolescente?!

Alla fine nel «Gizihimmel» abbiamo apprezzato l'aperitivo, i bocconcini di formaggio caprino, affettato e «Birebro», godendo ancora del sole di fine estate prima della rapida discesa a valle. Alle 18.00 siamo stati accolti dalla gerente dell'albergo Bergführer. La cena di quattro portate a base di specialità glaronesi ha coronato il termine della giornata. Riassumendo: è stata una giornata oltremodo positiva, dove il rapporto tra i partecipanti si è rivelato cordiale ed armonioso. ■

## Neuer Chef der Armee

# Der Bundesrat ernennt Thomas Süssli

Der Bundesrat hat am Mittwoch, 4. September 2019, Divisionär Thomas Süssli zum neuen Chef der Armee ernannt. Unter Beförderung zum Korpskommandanten tritt der 52-jährige Süssli am 1. Januar 2020 die Nachfolge von Philippe Rebord an.

**Etienne Bernard**  
Präsident  
Übersetzung Thomas Sutter

Der zukünftige Chef der Armee mit Heimatort in Wettingen (AG) ist verheiratet und Vater von zwei Kindern. Thomas Süssli absolvierte eine Lehre als Chemielaborant. Nach der Offiziersausbildung und einem UNO-Ein-



Thomas Süssli wird die Nachfolge von Korpskommandant Philippe Rebord am 1. Januar 2020 als neuer Chef der Armee antreten. (Bild VBS-ZEM)

satz in Namibia wechselte er in die Informatik beim Schweizerischen

Bankverein in Basel. Es folgten Weiterbildungen und Abschlüsse zum

Programmierer/Analytiker (eidgenössischer Fachausweis), eidgenössisch diplomierte Wirtschaftsinformatiker sowie Finanzanalytiker. Im Jahr 2010 schloss er den Executive Master of Business Administration FHO an der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur ab.

Als Milizofizier leistete er als Kommandant der Sanitätskompanie 22 und des Spitalbataillons 5 Dienst. Ab 2008 war er im Stab der Logistikbrigade 1 als Unterstabschef Logistik und als Stellvertreter des Kommandanten eingesetzt. Thomas Süssli wurde per 1. Juli 2015 vom Bundesrat zum Kommandanten der Logistikbrigade 1 ernannt und gleichzeitig zum Brigadier befördert. Per 1. Januar 2018 erfolgte die Ernennung zum Chef der Führungsunterstützungsbasis mit gleichzeitiger Beförderung zum Divisionär.

Thomas Süssli wird die Nachfolge von Korpskommandant Philippe Rebord am 1. Januar 2020 antreten. Korpskommandant Rebord wurde 2017 vom Bundesrat zum Chef der Armee ernannt. Am 3. April 2019 gab er aus gesundheitlichen Gründen seinen Rücktritt bekannt.

Wir danken uns bei Korpskommandant Philippe Rebord für sein Mitwirken und seine Mitgliedschaft beim Vdl, sein immer offenes Ohr und seine gute Zusammenarbeit. Seine Tür war für uns Vertreter des Personals immer offen. Unsere besten Wünsche begleiten ihn in seine Zukunft.

Wir wünschen Divisionär Thomas Süssli viel Erfolg in der Erfüllung seiner neuen Funktion und hoffen, dass wir mit ihm die erfolgreiche Zusammenarbeit gleich wie unter seinem Vorgänger weiterführen können. ■

## Nouveau chef de l'Armée

# Le Conseil fédéral nomme Thomas Süssli

**Mercredi 4 septembre 2019, le Conseil fédéral a nommé le divisionnaire Thomas Süssli au poste de chef de l'Armée. Il prendra la relève de Philippe Rebord le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et revêtira à cette occasion le grade de commandant de corps.**

**Etienne Bernard**  
Président

Le futur chef de l'Armée, originaire de Wettingen (AG), est marié et père de deux enfants. Il a effectué un apprentissage de laborant en chimie. Après son instruction en tant qu'officier et un engagement de l'ONU en Namibie, Thomas Süssli change d'orientation et part travailler à Bâle dans le domaine informatique auprès de la Société de Banque

Suisse. Il suit ensuite diverses formations complémentaires et obtient le CFC d'analyste programmeur, le brevet fédéral d'informaticien de gestion et le diplôme d'analyste financier. En 2010, il termine avec succès son Executive Master of Business Administration FHO à l'Université technique et économique de Coire.

En tant qu'officier de milice, Thomas Süssli a accompli du service comme commandant de la compagnie sanitaire 22 et du bataillon d'hôpital 5. Dès 2008, il rejoint l'état-major de la brigade logistique 1 comme sous-chef d'état-major de la logistique et remplaçant du commandant. Le 1<sup>er</sup> juillet 2015, le Conseil fédéral le nomme commandant de la brigade logistique 1 avec promotion au grade de brigadier. Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il est promu divisionnaire et accède au poste de chef de la Base d'aide au commandement.

Thomas Süssli prendra la relève du commandant de corps Philippe Rebord le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le commandant de corps Rebord avait été nommé chef de l'Armée en 2017 par le Conseil fédéral. Le 3 avril 2019, il annonçait sa démission pour raisons de santé. Nous remercions le commandant de corps Rebord pour son adhésion à l'Adl, son écoute et sa bonne collaboration grâce à la porte qu'il tient toujours ouverte envers les représentants du personnel. Nos meilleurs vœux l'accompagnent pour le futur.

Nous souhaitons au divisionnaire Süssli nos meilleurs vœux de succès dans l'accomplissement de sa nouvelle fonction et espérons pouvoir poursuivre avec lui une collaboration empreinte du même style qu'avec son prédécesseur. ■

## Nuovo capo dell'esercito

# Il Consiglio federale nomina Thomas Süssli

**Mercoledì 4 settembre 2019 il Consiglio federale ha nominato il divisionario Thomas Süssli nuovo capo dell'esercito. Thomas Süssli (52 anni) succederà a Philippe Rebord il 1<sup>o</sup> gennaio 2020, con contemporanea promozione al grado di comandante di corpo.**

**Etienne Bernard**  
Presidente  
Traduzione Carlo Spinelli

Il futuro capo dell'esercito, originario di Wettingen (AG), è sposato e padre di due figli. Thomas Süssli ha concluso un apprendistato di laborantista in chimica. Dopo l'istruzione a ufficiale e un impiego dell'ONU in Namibia ha cambiato settore professionale e ha lavorato come informatico

presso la Società di Banca Svizzera a Basilea. Successivamente ha svolto diverse formazioni continue conseguendo i diplomi federali di analista programmatore, informatico di gestione e analista finanziario. Nel 2010 ha inoltre concluso con successo l'executive master of business administration FHO presso la Scuola universitaria per la tecnica e l'economia (HTW) di Coira.

Quale ufficiale di milizia ha comandato la compagnia sanitaria 22 e il battaglione d'ospedale 5. Dal 2008 è stato incorporato nello stato maggiore della brigata logistica 1 in qualità di sottocapo di stato maggiore della logistica e di sostituto del comandante. Il 1<sup>o</sup> luglio 2015 è stato nominato dal Consiglio federale comandante della brigata logistica 1, con contemporanea promozione a brigadiere. Il 1<sup>o</sup> gennaio 2018 è stato nominato

capo della Base d'aiuto alla condotta, con contemporanea promozione a divisionario. Thomas Süssli succederà il 1<sup>o</sup> gennaio 2020 al comandante di corpo Philippe Rebord. Il comandante di corpo Rebord è stato nominato capo dell'esercito dal Consiglio federale nel 2017. Il 3 aprile 2019 ha comunicato le sue dimissioni per motivi di salute. Ringraziamo il CC Rebord per la sua adesione alla Adl, la sua disponibilità all'ascolto ed alla sua ottima collaborazione grazie alla porta sempre aperta nei confronti dei rappresentanti del personale. I nostri migliori auguri lo accompagnano per il futuro.

Rivolghiamo al divisionario Süssli i nostri migliori auguri di successo nell'assolvimento della sua nuova funzione, sperando di poter proseguire con lui una collaborazione improntata sullo stile del suo predecessore. ■