



SWISS

Persona

Nummer 6 • 20. Juni 2026
102. Jahrgang • Villargiroud FR

AZB
6440 Brunnen
Post CH AG

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

Interview mit Urs Loher

«Wir müssen unsere Fähigkeiten in allen Domänen stärken»

Urs Loher hat sein Amt als Chef der Armasuisse am 1. August 2023 angetreten. In einem Interview gibt er Einblick in die Armasuisse und berichtet über die anstehenden Herausforderungen in Zeiten von gesellschaftlichen und sicherheitspolitischen Veränderungen.

Interview
Zentralvorstand swissPersona

swissPersona: Was macht die Arbeit bei Armasuisse attraktiv – insbesondere für junge Talente?

Urs Loher: Armasuisse bietet die Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten, die für die Sicherheit unseres Landes von zentraler Bedeutung sind. Unsere Mitarbeitenden bewegen sich an der Schnittstelle von Technologie, Innovation, Politik und Sicherheit. Gerade junge Talente finden bei uns spannende Aufgaben in Bereichen wie Digitalisierung, Cyber, Luft- und Bodensysteme, Nachhaltigkeit oder Forschung. Wer Verantwortung übernehmen, einen direkten Beitrag zur Sicherheit der Schweiz leisten und sich mit spannenden Technologien auseinandersetzen möchte, findet bei Armasuisse ein attraktives Umfeld.

Wie viele Lernende bildet Armasuisse in welchen Bereichen aus?

Die Berufsbildung hat für Armasuisse einen hohen Stellenwert. Aktuell bilden wir 25 Lernende in verschiedenen technischen und kaufmännischen Lehrberufen mit EFZ aus. Darunter sind Kauffrau/Kaufmann, Informatiker/in Fachrichtung Applikationsentwicklung sowie Plattformentwicklung, Mediamatiker/in und Physiklaborant/in. Ab August kommt erstmals auch ein/eine Entwickler/in digitales Business hinzu. Als Besonderheit, und das freut mich natürlich auch besonders, haben wir unter den 25 Lernenden auch fünf



Urs Loher, Chef Armasuisse: «Die Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital.» (Bild: Armasuisse)

Sport-Lernende. Aktuell handelt es sich dabei um Fussballer und Eishockeyspieler. Mit unserem Engagement investieren wir somit gezielt in den eigenen Nachwuchs und leisten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Fachkräfteentwicklung in der Schweiz.

Weiter ist Armasuisse ein zertifizierter Ausbildungsbetrieb. Alle drei Jahre nehmen wir an der Zertifizierung von «great place to work» teil und haben 2025 – wie auch schon 2022 – mit einem Glanzresultat abgeschlossen. Das ist mitunter auch der Verdienst aller mit der Ausbildung von Lernenden betreuten Mitarbeitenden von Armasuisse. Es zeigt mir auch in diesem Aspekt das grosse Engagement der Mitarbeitenden.

Welche Bedeutung haben Schweizer Unternehmen und Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie und wie stellt Armasuisse sicher, dass das Know-how in der Schweiz erhalten bleibt?

Eine leistungsfähige sicherheitsrelevante Industrie ist für die Schweiz von essentieller Bedeutung. Sie trägt zur Versorgungssicherheit und Durchhaltefähigkeit der Armee bei

und sichert Arbeitsplätze sowie technologische Kompetenzen. Bei Beschaffungen achten wir deshalb darauf, dass Schweizer Unternehmen möglichst eingebunden werden. Offset-Geschäfte, industrielle Kooperationen und Technologietransfers helfen dabei, Know-how in der Schweiz aufzubauen und langfristig zu erhalten.

Wie stellen Sie sicher, dass die Schweiz bei Rüstungsprojekten nicht von internationalen Lieferkettenkrisen abhängt?

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie verletzlich globale Lieferketten sein können. Deshalb verfolgen wir verschiedene Ansätze: Wir diversifizieren Lieferanten, bauen strategische Partnerschaften auf und prüfen bei wichtigen Systemen Möglichkeiten für nationale Wartungs- und Instandhaltungskapazitäten. Gleichzeitig erhöhen wir den Inlandanteil und stärken die Zusammenarbeit mit europäischen Partnern, um die Versorgungssicherheit zu erhöhen.

Welche Beschaffungsprojekte laufen derzeit im Bereich Armee-Modernisierung?

Wo stehen wir beim F-35 und bei der bodengestützten Luftverteidigung?

Im Mittelpunkt stehen aktuell die Erneuerung der Systeme der Luftwaffe, die Stärkung der bodengestützten Luftverteidigung, die Digitalisierung der Führungs- und Kommunikationssysteme sowie Projekte im Cyberbereich. Beim F-35 laufen die Arbeiten gemäss den vereinbarten Programmen weiter. Parallel dazu treiben wir den Aufbau einer modernen, mehrschichtigen Luftverteidigung voran. Ziel ist es, die Schweiz wirksam gegen Bedrohungen aus der Luft schützen zu können.

Wie stark werden beim Unterhalt der neuen Flugzeuge F-35 die Flugplätze Meiringen und Payerne zukünftig berücksichtigt?

Die künftigen Betriebs- und Unterhaltskonzepte sehen vor, dass die bestehenden militärischen Flugplätze weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Insbesondere Payerne und Meiringen verfügen über bedeutende Kompetenzen und Infrastrukturen.

Fortsetzung auf Seite 4

KOMMENTAR



Sicherheit entsteht im Zusammenspiel

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Das nebenstehende Interview mit Urs Loher zeigt eindrücklich: Armasuisse steht in einer sicherheitspolitisch anspruchsvollen Zeit im Zentrum wichtiger Weichenstellungen. Beschaffung, Technologie und Immobilien sind keine rein administrativen Aufgaben, sondern zentrale Voraussetzungen dafür, dass unsere Armee ihren Auftrag erfüllen kann.

Aus der Sicht von swissPersona ist klar: Die enge Zusammenarbeit zwischen Armasuisse, der Armee, dem VBS, der Politik sowie nationalen und internationalen Industriepartnern ist entscheidend. Moderne Verteidigung funktioniert nicht in Silos. Wer Fähigkeiten am Boden, in der Luft, im Cyberraum, im Weltraum und im elektromagnetischen Spektrum stärken will, braucht abgestimmte Prozesse, verlässliche Partnerschaften und gegenseitiges Vertrauen.

Besonders wichtig bleibt dabei der Faktor Mensch. Die Mitarbeitenden von Armasuisse bringen Fachwissen, Erfahrung und Engagement ein. Sie sorgen dafür, dass komplexe Beschaffungen transparent, professionell und zukunftsgerichtet umgesetzt werden können. Damit dieses Know-how erhalten bleibt, braucht es attraktive Arbeitsplätze, gute Rahmenbedingungen und eine starke Nachwuchsförderung.

Die Schweiz ist auf eine leistungsfähige sicherheitsrelevante Industrie angewiesen. Nationale Kompetenzen, internationale Kooperationen und robuste Lieferketten ergänzen sich. Entscheidend ist, dass Politik, Verwaltung, Armee und Industrie gemeinsam Verantwortung übernehmen. swissPersona begrüsst den offenen Dialog mit Armasuisse. Sicherheit entsteht auch durch moderne Systeme – aber vor allem durch Menschen, die zusammenarbeiten und Verantwortung übernehmen.

Freundliche Grüsse

Dr. Markus Meyer
Zentralpräsident

Interview mit Urs Loher

Im Interview gibt Urs Loher, Chef der Armasuisse, Auskunft über die Armasuisse und die anstehenden Herausforderungen.

Seiten 1–4

Altdorf mit neuem Ehrenmitglied

Die Sektionen Altdorf hat an ihrer 27. Generalversammlung Vorstandsmitglied René Lerch als Ehrenmitglied gewählt.

Seite 6

Impressum

Verleger: swissPersona, Route du Montilier 98, 1694 Villargiroud
Redaktion: Beat Wenzinger, Im Zentrum 7b, 6043 Adligenswil beat.wenzinger@swisspersona.ch
Redaktionsteam: Etienne Bernard, Silvano Lubini, Pierre-Yvan Fahrny, Beat Wenzinger, André Wiltshchek
Inseratverwaltung: Roland Murer, Zentralkassier swissPersona, Parkstrasse 4, 6440 Brunnen 079 512 58 59, zentral.kassier@swisspersona.ch

Insertionspreis: Annoncen 50 Rappen/Millimeter (Zehntelspalte)
Adressänderungen an: Roland Murer, Zentralkassier swissPersona, Parkstrasse 4, 6440 Brunnen 079 512 58 59, zentral.kassier@swisspersona.ch
Druck und Spedition: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch
Abonnementspreis: 22 Franken jährlich
Erscheinungsweise: monatlich
Nächster Redaktionsschluss: 4. August 2026
Internet: www.swisspersona.ch

Intervista a Urs Loher

«In tutti i settori dobbiamo migliorare le nostre capacità»

Dal 1° agosto 2023 Urs Loher è alla testa di Armasuisse. In questa intervista getta uno sguardo su Armasuisse per quanto concerne le sfide attuali caratterizzate dai mutamenti nella società e della politica di sicurezza.

Intervistato dal
Comitato centrale di swissPersona
Traduzione Carlo Spinelli

swissPersona: Cosa rende attrattiva un'occupazione presso Armasuisse – in particolare per giovani talenti?

Urs Loher: Armasuisse offre la possibilità di collaborare ad importanti progetti inerenti la sicurezza del nostro Stato. I nostri collaboratori operano a cavallo della tecnologia, dell'innovazione, della politica e della sicurezza. Giovani talenti trovano da noi compiti interessanti nel campo della digitalizzazione, della cibernetica, di sistemi di terra ed aria, della sostenibilità oppure della ricerca. Chi desidera assumersi responsabilità confrontandosi con tecnologie di punta e contribuire direttamente alla sicurezza della Svizzera presso Armasuisse trova il terreno ideale.

Quanti ed in quali settori Armasuisse forma i suoi apprendisti?

Per Armasuisse l'apprendistato professionale riveste una notevole importanza. Al momento abbiamo 25 apprendisti attivi nelle diverse professioni tecniche e commerciali. Troviamo impiegate/i di commercio, informatiche/ci nel campo dello sviluppo di applicazioni come pure nello sviluppo di piattaforme, mediamatiche/ci e laboratori. A partire da agosto per la prima volta avremo una/un sviluppatrice/tore nel business digitale. Mi fa inoltre molto piacere poter annunciare che tra i 25 apprendisti contiamo anche cinque studenti sportivi. Al momento trattasi di calciatori e giocatori di disco su ghiaccio. Con il nostro impegno investiamo così nel nostro futuro fornendo nel contempo un importante apporto alla promozione dello sviluppo delle capacità tecniche del Paese.

Oltretutto Armasuisse è un'azienda certificata di formazione. Ogni tre anni partecipiamo alla certificazione «great place to work» e nel 2025 – come nel 2022 – abbiamo raggiunto risultati brillanti. Il tutto è dovuto grazie all'accompagnamento degli apprendisti di Armasuisse. Anche in questo campo confermo il grande impegno profuso dei nostri collaboratori.

Quale importanza hanno gli imprenditori svizzeri ed i posti di lavoro nell'industria dell'armamento e come si pone Armasuisse per garantire il mantenimento nel nostro Paese delle competenze tecniche acquisite?

Per la Svizzera un'industria efficiente nel campo della sicurezza è di primaria importanza. Porta con sé la garanzia del sostegno e della capacità di difesa dell'esercito ed assicura posti di lavoro e competenze tecnologiche. Negli appalti prestiamo attenzione al fatto che aziende svizzere



Urs Loher, capo di Armasuisse: «I collaboratori sono il nostro capitale più importante.» (Foto: Armasuisse)

venivano per quanto possibile coinvolte. Affari di compensazione, cooperazione industriale e trasferimenti tecnologici nel nostro Paese sono d'aiuto per incrementare ed acquisire le conoscenze.

Nei progetti d'armamento della Svizzera, come garantire in caso di crisi internazionale la catena di approvvigionamento?

Nel passato si è visto come sono vulnerabili le catene di forniture globali. Per questo perseguiamo diversi approcci: differenziamo i fornitori, costruiamo partenariati strategici e per i sistemi importanti verifichiamo la capacità nazionale nella manutenzione e nel ristabilimento. Contemporaneamente aumentiamo la partecipazione interna, rafforziamo la collaborazione con i partner europei onde accrescere la sicurezza delle forniture.

Come giudica la situazione del momento della sicurezza in Europa e quali sono le concrete conseguenze per la Svizzera?

Nel corso di questi anni la sicurezza è nettamente peggiorata. La guerra in Ucraina ed in Iran, minacce ibride, attacchi cibernetici e una crescente insicurezza geopolitica mostrano come la pace e la stabilità non sono così scontate. Per la Svizzera questo significa aumentare in modo mirato la propria capacità di difesa colmando al più presto le lacune del momento.

«Per Armasuisse l'apprendistato professionale riveste una notevole importanza.»

La nostra politica di sicurezza dev'essere nuovamente ripensata a lungo termine.

Quali sono i progetti in corso al momento nell'ambito di una modernizzazione dell'esercito? F-35 e difesa antiaerea da terra; come stiamo al momento?

Punto centrale del momento sono il rinnovo dei sistemi delle Forze aeree, il rinforzo della difesa aerea dal

suolo, digitalizzazione dei sistemi di condotta e comunicazione come pure progetti nel campo della cibernetica.

Per l'F-35 i lavori proseguono come da programma concordato. In parallelo lavoriamo alla creazione di una difesa aerea moderna e polivalente. L'obiettivo è proteggere la Svizzera da pericoli provenienti dall'alto.

Quanto vengono considerate nel futuro le basi di Meiringen e Payerne per la manutenzione dei nuovi F-35?

I futuri concetti della gestione e manutenzione dimostrano come le basi aeree avranno anche in futuro un ruolo importante. In particolare Payerne e Meiringen dispongono di importanti competenze ed infrastrutture. Dove possibile ci forziamo di acquisire e mantenere nel Paese conoscenze e capacità.

Digitalizzazione ed intelligenza artificiale prendono piede anche nell'esercito. Dove vede lei opportunità – e rischi?

Le opportunità stanno nella rapida distribuzione delle informazioni, migliori elementi di decisione e processi efficienti. In contemporanea troviamo nuovi rischi dovuti dalla manipolazione, attacchi ciber o dipendenza da sistemi digitali. Per questo le innovazioni tecnologiche e di sicurezza devono sempre essere concepite in comune. Alla fine l'uomo rimane sempre il responsabile delle decisioni.

Nel futuro noi svizzeri quali capacità dovremo sviluppare ulteriormente – terra, aria oppure maggiormente ciber?

Sarebbe un errore separare i diversi elementi. La difesa moderna funziona interconnessa. Dobbiamo rafforzare le nostre capacità in tutti i settori: a terra, nell'aria, nello spazio, nel campo cibernetico e sempre più nello spettro elettromagnetico. Le grandi sfide stanno oggi nell'integrazione di queste capacità in un sistema generale efficace.

Che ruolo gioca Armasuisse nel contesto della politica dell'esercito e dell'industria?

Armasuisse procura, valuta e cura i sistemi indispensabili alla missione dell'esercito.

«Punto centrale del momento sono il rinnovo dei sistemi delle Forze aeree, il rinforzo della difesa aerea dal suolo, digitalizzazione dei sistemi di condotta e comunicazione come pure progetti nel campo della cibernetica.»

Per questo operiamo in stretta collaborazione con l'esercito, con il DDPS, con la politica ed i partner industriali nazionali ed internazionali. È nostro compito portare soluzioni supportabili e trasparenti indispensabili all'esercito nel campo commerciale e tecnico.

I grandi progetti d'armamento sovente sono politicamente controversi. Come Armasuisse può creare fiducia e trasparenza?

La fiducia sta nell'apertura, concretezza e professionalità. Noi esponiamo la nostra procedura, i criteri e le basi di decisioni in modo trasparente, giustificando ed informando regolarmente sullo stato dei progetti. Proprio nei progetti complessi una comunicazione chiara e basata sui fatti reali è sempre decisiva.

Quanta importanza si dà al lavoro d'assieme tra Armasuisse e le associazioni del personale?

I collaboratori sono il nostro capitale più importante. Per questo apriamo i regolari contatti con le associazioni del personale. swissPersona porta le preoccupazioni dei nostri collaboratori e da un importante contributo per uno sviluppo costruttivo della nostra organizzazione. Un dialogo aperto aiuta a riconoscere per tempo le problematiche e contribuisce di conseguenza al raggiungimento di soluzioni concordate.

Grazie per la sua disponibilità. ■

COMMENTO



La sicurezza nasce nell'interazione

Traduzione Carlo Spinelli

Care lettrici, cari lettori

L'intervista con Urs Loher lo dimostra in modo evidente: Armasuisse si ritrova attualmente al centro di un periodo delicato che riguarda la politica di sicurezza. Acquisizioni, tecnologie ed immobili non sono unicamente compiti amministrativi ma bensì condizioni fondamentali atte a far sì che il nostro Esercito possa assolvere la propria missione.

Per swissPersona è evidente: la stretta collaborazione tra Armasuisse, l'Esercito, il DDPS, la politica come pure i partner industriali nazionali ed internazionali è decisiva. Una difesa moderna non funziona a scatola chiusa. Chi intende accrescere le capacità al suolo, nell'aria, nello spazio cibernetico e nello spettro elettromagnetico a livello mondiale, necessita di processi mirati, partnership affidabili e fiducia reciproca.

Il fattore umano rimane comunque importante. I collaboratori di Armasuisse portano conoscenze tecniche, esperienza ed impegno. Si preoccupano della trasparenza e della professionalità in occasione di complesse acquisizioni future. Per garantire che le conoscenze acquisite rimangano, sono indispensabili posti di lavoro attrattivi, buone condizioni quadro ed un valida promozione dei giovani.

La Svizzera è orientata verso una industria capace di prestazioni e sicura. Competenze nazionali, cooperazione internazionale ed una sicura catena di forniture si completano. È fondamentale che la politica, l'amministrazione, l'Esercito e l'industria, uniti si assumano le responsabilità.

swissPersona saluta il dialogo aperto con Armasuisse. La sicurezza si basa anche tramite moderni sistemi – ma soprattutto tramite persone che collaborano tra di loro.

Cordiali saluti

Dr. Markus Meyer
Presidente centrale



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

Interview avec Urs Loher

«Nous devons renforcer nos capacités dans tous les domaines»

Au 1^{er} août 2023, Urs Loher a pris la charge de chef d'Armasuisse. Dans une interview, il donne un aperçu sur Armasuisse et informe sur les défis en suspens en des temps de changements dans la société et dans la politique de sécurité.

Interview
Comité central swissPersona
Traduction Jean Pythoud

swissPersona: Chez Armasuisse, qu'est-ce qui rend le travail attractif – en particulier pour les jeunes talents?

Urs Loher: Armasuisse offre la possibilité de participer à des projets qui ont une signification centrale pour la sécurité de notre pays. Nos collaborateurs se situent au point de jonction entre la technologie, l'innovation, la politique et la sécurité. Les jeunes talents, justement, trouvent des activités passionnantes dans les domaines comme la numérisation, cyber, les systèmes aériens et terrestres, la durabilité ou la recherche. Celui qui prend la responsabilité et apporte une contribution directe à la sécurité de la Suisse et aimerait se confronter à des technologies passionnantes, trouvera un milieu attractif chez Armasuisse.

Combien d'apprentis Armasuisse forme-t-elle et dans quels domaines?

Pour Armasuisse, la formation professionnelle a une grande importance. Actuellement, nous formons 25 apprentis dans diverses professions techniques et commerciales avec CFC. Parmi eux, il y a des employés/es de commerce, des informaticiens/nes dans la direction application de développement ainsi que développement de plates-formes, médiamaticiens/nes et laborants/ines en physique. Dès août, et pour la première fois, arrive un ou une développeur/euse en business digital. Comme particularité, et cela me réjouit naturellement et particulièrement, parmi les 25 apprentis, cinq sont des apprentis sport. Actuellement, il s'agit de footballeurs et hockeyeurs. Par notre engagement, nous investissons de manière ciblée dans notre propre relève et, simultanément, nous apportons une contribution importante au développement technique en Suisse.

«Pour Armasuisse, la formation professionnelle a une grande importance.»

En plus, Armasuisse est une entreprise d'apprentissage certifiée. Tous les trois ans nous participons à la certification de «great place to work» et en 2025 – tout comme aussi en 2022 déjà – nous avons pu conclure avec un brillant résultat. Mais c'est aussi le mérite de tous les collaborateurs qui forment et accompagnent les apprentis d'Armasuisse. Sous cet aspect, cela me montre aussi le grand engagement des collaborateurs.

Quelle importance ont les entreprises suisses et les places



Urs Loher, chef Armasuisse: «Les collaborateurs sont notre capital le plus important.» (Photo: Armasuisse)

de travail dans l'industrie d'armement et comment Armasuisse assure-t-elle que le know-how reste en Suisse?

Une industrie performante dans le domaine de la sécurité est d'une signification essentielle pour la Suisse. Pour l'armée, elle apporte la sécurité dans l'approvisionnement et la capacité de continuité, assure les places de travail et les compétences technologiques. C'est pourquoi lors d'acquisitions nous intégrons, autant que possible, les entreprises suisses. Les secteurs offset, les coopérations industrielles et le transfert de technologie aident à développer le know-how en Suisse et à le maintenir à long terme.

Comment vous assurez-vous que les projets d'armement de la Suisse ne dépendent pas des crises internationales de la chaîne d'approvisionnement?

Les années dernières ont montré combien les chaînes d'approvisionnement pouvaient, globalement, être vulnérables. C'est pourquoi nous poursuivons diverses approches: nous diversifions les fournisseurs, construisons des partenariats stratégiques et pour les systèmes importants nous examinons les possibilités et les capacités d'une maintenance nationale d'entretien. Simultanément, nous augmentons la part nationale et renforçons la collaboration avec les partenaires européens afin d'augmenter la sécurité d'approvisionnement.

Comment appréciez-vous la situation de sécurité actuelle en Europe et quelles sont les conséquences concrètes qui en découlent pour la Suisse?

Ces dernières années, la situation de sécurité s'est nettement détériorée. La guerre en Ukraine et en Iran, les menaces hybrides et l'insécurité géopolitique croissante montrent que la paix et la stabilité ne vont pas de soi. Pour la Suisse, cela signifie de renforcer sa capacité de défense et de combler rapidement les lacunes actuelles. La politique de sécurité doit être à nouveau repensée dans son ensemble et sur le long terme.

Quels sont les projets d'acquisitions en cours dans le do-

maine de la modernisation de l'armée? Où en sommes-nous avec le F-35 et la défense aérienne appuyée au sol?

Actuellement, au centre se trouvent le renouvellement du système des Forces aériennes, le renforcement de la défense aérienne appuyée au sol, la numérisation des systèmes de conduite et de communication ainsi que des projets dans le domaine cyber. Pour ce qui est du F-35, les travaux avancent selon les programmes convenus. Parallèlement à cela, nous réalisons la construction d'une défense aérienne moderne et multicouche. L'objectif est que la Suisse puisse se protéger efficacement contre les menaces venant de l'air.

Pour l'entretien futur des nouveaux avions F-35, jusqu'à quel point est-il tenu compte des places d'aviation de Meiringen et de Payerne?

Les futurs concepts d'exploitation et d'entretien prévoient que les places d'aviation militaires continuent à jouer un rôle important. En particulier, Payerne et Meiringen qui disposent de compétences et d'infrastructures significatives. Toujours là où c'est possible, nous nous efforçons à développer et à maintenir en Suisse le know-how et la création de valeur.

La numérisation et l'intelligence artificielle font aussi leur entrée dans l'armée. Où voyez-vous des chances – et des risques?

Les chances résident dans un traitement rapide des informations, de meilleures bases de décisions et des procédures efficaces. Simultanément apparaissent de nouveaux risques, comme manipulations, attaques cyber ou dépendances de systèmes numériques. C'est pourquoi l'innovation technologique et la sécurité doivent toujours être pensées ensemble. À la fin, l'humain est responsable des décisions.

Comme Suisse, quelles capacités devons-nous, avant tout, développer – terrestre, air, cyber?

Il serait faux d'antagoniser ces domaines les uns contre les autres. La

défense moderne fonctionne en réseau. Nous devons renforcer nos capacités dans tous les domaines: au sol, dans l'air, dans l'espace, dans le secteur cyber et, en plus aussi, développer dans le domaine électromagnétique. Aujourd'hui, les plus grands défis reposent sur l'intégration de ces capacités dans un système général efficace.

Quel rôle a Armasuisse dans le jeu commun entre politique, armée et industrie?

Armasuisse acquiert, évalue et prend en charge les systèmes auxquels l'armée a besoin pour sa mission. Pour cela, nous travaillons en étroite collaboration avec le DDPS, avec la politique ainsi qu'avec les industries partenaires nationales et internationales. Notre mission est de transposer les besoins de l'armée dans des solutions économiques et transparentes solides.

L'acquisition de grands projets d'armement est souvent sujette aux controverses. Comment Armasuisse peut-elle créer la transparence et la confiance?

La confiance naît de la franchise, de la compréhension et de la professionnalité. Nous expliquons clairement nos procédures, critères et documents de décision, nous justifions ceux-ci et informons régulièrement sur l'état du projet. Lors d'acquisition complexe, justement, une communication objective et basée sur les faits est décisive.

Comment percevez-vous la collaboration entre Armasuisse et les associations de personnel, en particulier avec swiss-Persona?

Les collaborateurs sont notre capital le plus important. C'est pourquoi j'apprécie beaucoup l'échange régulier avec les associations de personnel. swissPersona présente les requêtes des collaborateurs et, par cela, apporte une contribution importante au développement constructif de notre organisation. Un dialogue franc aide à reconnaître très tôt les défis et, ensemble, à trouver des solutions.

Merci pour l'interview. ■

COMMENTAIRE



La sécurité se construit par l'interaction

Traduction Jean Pythoud

Chères lectrices, chers lecteurs

L'interview ci-contre, avec Urs Loher, montre de manière saisissante que: dans un temps très exigeant de politique de sécurité, Armasuisse se trouve au centre d'options importantes. Acquisition, technologie et biens immobiliers ne sont pas de pures actions administratives, mais bien des conditions préalables centrales pour que notre armée puisse remplir sa mission.

Du point de vue de swissPersona il est clair que: la collaboration étroite entre Armasuisse, l'armée, le DDPS, le politique ainsi qu'avec des partenaires nationaux et internationaux est déterminante. La défense moderne ne fonctionne pas dans un silo. Celui qui veut renforcer les capacités au sol, dans les airs, dans le domaine cyber, dans l'espace et dans le spectre électromagnétique a besoin de processus adaptés, des partenaires de confiance et une confiance réciproque.

Ici, le facteur humain reste le plus important. Les collaborateurs d'Armasuisse apportent des connaissances techniques, expérience et engagement. Ils font en sorte que les acquisitions complexes puissent être mises en pratique de manière transparente, professionnelle et orientées sur le futur. Afin de conserver le know-how, il est besoin de places de travail attractives ainsi que de bonnes conditions-cadres et une forte promotion de la relève.

La Suisse est dépendante d'une industrie performante et importante pour la sécurité. Les compétences nationales, les coopérations internationales et une chaîne d'approvisionnement robuste se complètent mutuellement. Il est important que le politique, l'administration, l'armée et l'industrie prennent, ensemble, la responsabilité.

swissPersona salue le dialogue ouvert avec Armasuisse. La sécurité existe aussi par des systèmes modernes – mais avant tout par des personnes qui collaborent et prennent la responsabilité.

Cordiales salutations

Dr. Markus Meyer
Président central



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

Fortsetzung von Seite 1

Wo immer möglich, streben wir an, Know-how und Wertschöpfung in der Schweiz aufzubauen und zu erhalten.

Digitalisierung und künstliche Intelligenz halten auch in der Armee Einzug. Worin sehen Sie die Chancen – und die Risiken?

Die Chancen liegen in einer schnelleren Informationsverarbeitung, besseren Entscheidungsgrundlagen und effizienteren Abläufen. Gleichzeitig entstehen neue Risiken, etwa durch Manipulation, Cyberangriffe oder die Abhängigkeit von digitalen Systemen. Deshalb müssen technologische Innovation und Sicherheit immer gemeinsam gedacht werden. Der Mensch bleibt letztlich für Entscheidungen verantwortlich.

Welche Fähigkeiten müssen wir als Schweiz weiterentwickeln – boden-, luft- oder cyberlastig?

Es wäre falsch, diese Bereiche gegeneinander auszuspielen. Moderne Verteidigung funktioniert vernetzt. Wir müssen unsere Fähigkeiten in allen Domänen stärken: am Boden, in der Luft, im Weltraum, im Cyberraum und zunehmend auch im elektromagnetischen Spektrum. Die grössten Herausforderungen liegen heute in der Integration dieser Fähigkeiten zu einem wirksamen Gesamtsystem.

Welche Rolle hat Armasuisse im Zusammenspiel mit Politik, Armee und Industrie?

Armasuisse beschafft, evaluiert und betreut die Systeme, welche die Armee für ihren Auftrag benötigt. Dabei arbe-

ten wir eng mit der Armee, dem VBS, der Politik sowie mit nationalen und internationalen Industriepartnern zusammen. Unsere Aufgabe ist es, die Bedürfnisse der Armee in wirtschaftliche, technisch tragfähige und transparente Lösungen zu überführen.

Die Beschaffung grosser Rüstungsprojekte ist politisch oft kontrovers. Wie kann Armasuisse Vertrauen und Transparenz schaffen?

Vertrauen entsteht durch Offenheit, Nachvollziehbarkeit und Professionalität. Wir legen unsere Verfahren, Kriterien und Entscheidungsgrundlagen transparent dar, begründen diese und informieren regelmässig über den Projektstand. Gerade bei komplexen Beschaffungen ist eine sachliche und faktenbasierte Kommunikation entscheidend.

Wie nehmen Sie die Zusammenarbeit zwischen Armasuisse und den Personalverbänden, insbesondere swissPersona, wahr?

Die Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Deshalb schätze ich den regelmässigen Austausch mit den Personalverbänden sehr. swissPersona bringt die Anliegen der Mitarbeitenden ein und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer konstruktiven Weiterentwicklung unserer Organisation. Ein offener Dialog hilft, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden.

Herzlichen Dank für das Interview.

Ein Wiedersehen nach 50 Jahren

**Roland Tribolet
Zentralvorstand**

Auf Initiative von Alois Stanger trafen sich am 6. Mai 2026 in Bern Teilnehmer der ehemaligen Zentralen Schule für Instruktionsunteroffiziere (ZIS), Klasse 3 von 1976, in Herisau.

Von ursprünglich elf Teilnehmern in der Klasse waren deren sechs anwesend. Leider konnten nicht alle ehemaligen Teilnehmer der Einladung Folge leisten.

Bei einem guten Mittagessen und einem guten Tropfen Rotwein entstand eine engagierte Diskussion. So wurde zu Beginn festgehalten, wie fortschrittlich die Ausbildung im Vergleich zu heute schon damals war. Es war der Armeeführung schon damals wichtig, gut ausgebildete Instrukturen für die Ausbildung der Armee zur Verfügung zu stellen. So wurde schon damals Führungsausbildung, Ausbildungsmethodik, Lernpsychologie Militärgeschichte, Sport und Sprache grosse Bedeutung beigemessen. Aber auch über die damaligen Hilfsmittel in der Ausbil-



Ein tolles Wiedersehen: (v.l.) Alois Stanger, Josef Eichholzer, Roland Tribolet, Kurt Kehl, Peter Bürki, Res Luder. (Bild: zVg)

dung, wie Tonbildschau, Videorekorder, Prokischreiber, Kamera, Geländemodell, Plastik und Packpapier wurde heftig diskutiert.

Aber auch über die Armee im Allgemeinen und im Besonderen über die bevorstehende Abstimmung über das Zivildienstgesetz wurde debattiert. Da herrschte allgemein übereinstimmend die Meinung, dass der leichte Wechsel von der Armee in den Zivildienst gestoppt werden muss, damit der Armee nicht jedes Jahr überdurchschnittlich viele gut ausgebildete Angehörige davonlaufen.

Langsam, aber sicher ging ein gelungenes Wiedersehen nach 50 Jahren zu Ende – mit dem Datum für ein Wiedersehen im Jahr 2027 in der Tasche.

«Ein halbes Jahrhundert, ein Leben voll Zeit, verging wie im Fluge, nun ist es so weit. Die Jahre, sie prägten, doch tief in uns drin ist alles vertraut, wie am ersten Tag. Was damals begann, trägt noch immer das Licht, denn wahre Verbundenheit altert nicht.»

Mit den besten Grüssen an die Kameraden: Bleibt gesund und verliert den Humor nicht!

Finanzkommission des Ständerates

Anhörung der Sozialpartner

Die Finanzkommission des Ständerates (FK-S) hat vor der Beratung verschiedener personalpolitischer Geschäfte die Sozialpartner angehört. In der Diskussion wurde deutlich, wie wichtig die Sozialpartnerschaft für alle ist.

Die Kommission hat zudem über verschiedene Themen im Zusammenhang mit dem Bundespersonal diskutiert. Sie hat zunächst in Anwesenheit der Vorsteherin des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD), das für die Beziehungen zu den Sozialpartnern und die Verhandlungen mit ihnen zuständig ist, eine Vertretung des Bundespersonals angehört. Die Bedeutung des sozialen Dialogs wurde allseits hervorgehoben. Die Vertreterinnen und Vertreter der Personalverbände haben darauf hinge-

wiesen, dass die Lohnverhandlungen schwieriger geworden sind. Auch haben sie kritisiert, dass Verhandlungen, die zwischen den Sozialpartnern geführt und abgeschlossen werden, durch einen Beschluss des Parlaments in der Budgetdebatte hinfällig werden können. Die Vorsteherin des EFD hat ebenfalls betont, dass die Intervention des Parlaments in dieser Angelegenheit es ihr erschwert, ihr gesetzliches Verhandlungsmandat zu erfüllen. Die Kommission hat Verständnis für diese Kritik und anerkennt, dass diese Situation zu Unsicherheit geführt hat, weist aber auch darauf hin, dass die Budgethoheit weiterhin beim Parlament liegt.

Im Anschluss an diese Anhörung hat die Kommission Kenntnis genommen vom Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate Bauer und Nantermod. Zwar anerkennt die FK-S, dass die Berichtsmethodik zum Ver-

gleich der verschiedenen Aspekte so genau wie möglich ist und differenzierter als andere Vergleichsstudien, doch halten einige Kommissionsmitglieder auch fest, dass ein Vergleich in dieser Sache nie einfach ist und an gewisse Grenzen stösst.

Die Kommission hat sich zudem über das neue Lohnsystem der Bundesverwaltung informieren lassen, das eine Änderung der Bundespersonalverordnung erforderlich machte. Dieses System sieht vor, dass die Anfangslöhne leicht höher sind als derzeit, die Lohnentwicklung aber flacher ist. Es soll nicht zu einem höheren, sondern sogar zu einem leicht geringeren Personalaufwand führen. Die Kommission ist erfreut über die Modernisierung des Lohnsystems, bezweifelt aber, dass damit mittel- bis langfristig Einsparungen möglich sind. (Finanzkommission des Ständerates)

Commission des finances du Conseil des États

Audition des partenaires sociaux

La Commission des finances du Conseil des États (CdF-E) a auditionné les partenaires sociaux en préambule au traitement de différents objets en lien avec la politique du personnel. Il ressort de la discussion l'importance pour tous du partenariat social.

Elle a, dans un premier temps, auditionné les représentants du personnel de la Confédération, en présence de la conseillère fédérale en charge du Département fédéral des finances (DFF) dont dépendent les relations avec les partenaires sociaux et les négociations salariales. L'importance du dialogue social a été confirmée par chacun. Les représentants des associations de personnel ont constaté un durcissement des négociations. Ils ont également fait part de leur cri-

tique sur le fait que des négociations salariales menées et abouties entre partenaires sociaux puissent être rendues totalement caduques par une décision du Parlement lors du débat budgétaire. La cheffe du DFF a elle-même indiqué que l'intervention du Parlement dans ce domaine rendait difficile l'accomplissement de son mandat légal de négociation. La commission comprend ces critiques et reconnaît l'incertitude causée par cet état de fait, mais rappelle que la souveraineté budgétaire reste l'apanage du Parlement.

La commission a, dans un second temps, pris connaissance du rapport du Conseil fédéral en réponse aux postulats Bauer et Nantermod. S'il a été reconnu que la méthodologie employée dans ce rapport pour comparer les différents éléments a été la plus rigoureuse possible et plus nuancée que celle d'autres études comparatives,

il a été rappelé par certains membres qu'une comparaison en la matière n'est, de manière générale, jamais aisée et présente certaines limites.

En outre, le nouveau système de rémunération de la Confédération, qui a nécessité une modification de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, a été présenté à la commission. Il devrait permettre de démarrer une carrière avec un salaire légèrement plus élevé qu'à l'heure actuelle, mais avec une progression moindre qu'aujourd'hui. Le nouveau système ne doit pas conduire à une augmentation des charges de personnel, voire même les diminuer légèrement. Si les membres ont salué un système plus moderne qu'actuellement, ils se sont montrés sceptiques sur le fait qu'il permette à terme de faire des économies.

(Commission des finances du Conseil des États)

Commissione delle finanze del Consiglio degli Stati

Audizione delle parti sociali

La Commissione delle finanze del Consiglio degli Stati (CdF-S) ha sentito le parti sociali in vista dell'esame di vari oggetti relativi alla politica del personale. Dalla discussione è emersa l'importanza attribuita da tutti al partenariato sociale.

In un primo momento, ha sentito i rappresentanti del personale della Confederazione, in presenza della consigliera federale a capo del Dipartimento federale delle finanze (DFF), cui competono i rapporti con le parti sociali e le trattative tra i partner. Tutti i partecipanti hanno confermato l'importanza del dialogo sociale. I rappresentanti delle associazioni del personale hanno constatato un inasprimento delle trattative salariali. Hanno inoltre criticato il fatto che le trattative condotte e concluse con successo tra le parti sociali possano risultare del tutto vane a seguito di una decisione presa dal Parlamento durante il dibattito sul preventivo. Anche il capo del DFF ha sottolineato che l'intervento del Parlamento in questo ambito ha ostacolato l'adempimento del suo mandato legale per le trattative. La commissione comprende tali critiche e riconosce l'incertezza che deriva da questa situazione, ma ricorda

che la sovranità in materia di preventivo spetta esclusivamente al Parlamento.

In un secondo momento, la commissione ha preso atto del rapporto del Consiglio federale in adempimento dei postulati Bauer e Nantermod. Sebbene sia stato riconosciuto che in questo rapporto, per confrontare i diversi elementi, è stata utilizzata la metodologia più rigorosa possibile, alcuni membri della commissione hanno ricordato che un confronto in materia non è, in generale, mai facile e presenta dei limiti.

Infine è stato presentato alla commissione il nuovo sistema salariale della Confederazione, che ha richiesto una modifica dell'ordinanza sul personale federale. Questo nuovo sistema dovrebbe consentire di iniziare la carriera con uno stipendio leggermente più alto rispetto a quello attuale, ma con una progressione salariale inferiore a oggi. Non dovrebbe dunque comportare un aumento delle spese relative al personale, bensì ridurle leggermente. I membri della commissione hanno accolto con favore un sistema più moderno di quello odierno, ma si sono detti scettici in merito al fatto che esso, a lungo termine, possa portare a un risparmio.

(Commissione delle finanze del Consiglio degli Stati)

SEKTIONSNACHRICHTEN

LYSS

Treffen der Sozialpartner beim Bundesamt für Sport
Sehen und gesehen werden

Urs Stettler
Präsident Sektion Lyss

Die Direktorin des Bundesamtes für Sport (BASPO), Sandra Felix, hat die Sozialpartner swissPersona, PVB, Transfair und VKB im Rahmen des «Rendez-vous beim BASPO» vom 1. Juni 2026 zu einem Treffen in Magglingen eingeladen.

Vor dem eigentlichen Anlass fand ein Austausch zwischen der Direktorin, ihrem Stellvertreter, der HR-Leiterin sowie den Vertreterinnen und Vertretern der Verbände statt. Sandra Felix informierte dabei über verschiedene Themen, darunter die Organisation des BASPO, die Arbeit der Kommissionen, die Umsetzung der Sparmassnahmen sowie den laufenden Kulturwandel. Gleichzeitig erhielten die anwesenden Verbandsvertretungen die Möglichkeit, Fragen zu stellen und ihre Anliegen einzubringen. Zum Abschluss dieser Vorbesprechung waren alle Beteiligten auf Vorschlag der Direktorin einverstanden, diesen Austausch künftig jährlich durchzuführen.

Für die Veranstaltung in der grossen Aula des Hauptgebäudes bestand keine Teilnahmepflicht. Dennoch fanden sich rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Jeder Verband erhielt die Gelegenheit, seine Organisation in einer kurzen Präsentation vorzustellen. Anschliessend bot sich die Möglichkeit zum informellen Austausch mit den Mitarbeitenden des BASPO.



Das Werbeteam in Magglingen, von links: Pierre-Yvan Fabrny, Urs Stettler, Hansruedi Schneider und Roland Tribolet. (Bild: zVg)

Zu diesem Zweck betrieben wir im Foyer einen Informationsstand. Das Werbeteam, bestehend aus Roland Tribolet (Werbeteam), Pierre-Yvan Fabrny (Vertreter VdI/Werbeteam), Hansruedi Schneider (Vizepräsident Sektion Lyss) und dem Schreibenden, richtete mit grossem Engagement einen attraktiven Stand mit zahlreichen Werbeartikeln, Flyern und Broschüren ein.

Da das Mittagessen unmittelbar bevorstand, verliessen die Teilnehmenden das Foyer jedoch rasch, weshalb der erhoffte Besucherandrang ausblieb. Dennoch bekundeten vier Personen Interesse an unserem Verband und nahmen Informationsmaterial mit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass swissPersona erstmals an

diesem Anlass vertreten war. Im Vordergrund stand dabei, einen positiven Eindruck zu hinterlassen und den Bekanntheitsgrad unseres Verbandes zu erhöhen. Dieses Ziel konnten wir nach meiner Einschätzung erreichen. Zudem haben wir den Wunsch eingebracht, künftig einmal eine eigenständige Werbeaktion an einem geeigneten Standort durchführen zu dürfen. Dieses Anliegen stiess auf offene Ohren.

Abschliessend danke ich dem gesamten Werbeteam herzlich für seinen vorbildlichen Einsatz und sein grosses Engagement. Ein besonderer Dank gilt auch der Direktorin des BASPO, Sandra Felix, sowie ihren Mitarbeitenden für die Einladung und die angenehme Betreuung während der Veranstaltung.

LYSS

Geburtstagsjubilare:
70, 75, 80 und folgende Jahre
Herzliche Gratulation

Im Mai 2026 durfte unser geschätztes Mitglied **Friedrich Schaller** seinen 88. Geburtstag feiern. Der Vorstand der Sektion Lyss gratuliert dem Jubilar nachträglich von Herzen zu diesem besonderen Wiegenfest.

neue Lebensjahr wünschen wir ihm weiterhin alles Gute, beste Gesundheit sowie viele schöne Stunden im Kreise seiner Liebsten. Mögen ihn Glück, Zufriedenheit und Zuversicht stets begleiten.

Wir danken Fritz herzlich für seine langjährige Treue und Verbundenheit mit unserer Sektion. Für das

Alles Gute, viel Kraft und weiterhin zahlreiche erfreuliche Momente!
(Vorstand Sektion Lyss)

INTERLAKEN

Geburtstage im Juni und Juli 2026
Herzliche Gratulation

Folgende Mitglieder feiern in diesem und im nächsten Monat ihren Geburtstag:

Juni

- Andreas Willener
- Benjamin Lehner
- Christoph Zumstein
- Stefan Gertsch
- Albert Imboden
- Andreas Bühler
- Marion Peterle-Dziuba
- Thomas Pfäffli
- Kurt Häsler
- Urs Dauwalder
- Peter Michel
- David Segessenmann

Juli

- Melvin Sgier
- Martin Abplanalp
- Urs Geissbühler
- Beat von Allmen
- André Schmid
- Roger Gottier
- Reto Bischoff
- Attila Howald
- Brigitte Wenger
- Patrick Drechsel
- Patrick Brüttsch
- Sonja Honegger
- Dominique Ramseier
- Walter Rüegesegger

(Vorstand Sektion Interlaken)

TICINO

L'assemblea generale ordinaria

L'assemblea generale ordinaria (AGO 26) della sezione Ticino si è svolta, come negli ultimi due anni, presso la sala eventi del Signor Carlo Stroppini a Gnosca. Anche quest'anno la cura dei dettagli e l'utilizzo di prodotti regionali di primissima qualità, abbinati a composizioni di alta cucina, hanno garantito ai presenti una cena impeccabile e deliziosa.

Paolo Agostoni
Presidente sezione Ticino

L'AGO 26 si è tenuta senza alcun problema di sorta. Oltre ai punti all'ordine del giorno (senza modifiche richieste), sono state presentate due iniziative future:

- serata pizza: 24 giugno 2026 a Bironico;
- serata fondue: 16 ottobre 2026, da definire.

Gli inviti per questi momenti conviviali saranno inviati a tutti gli associati con il dovuto anticipo.

Come presidente, ho voluto porre l'accento sulle attività svolte dal Comitato centrale di swissPersona e sul reclutamento di nuovi soci, perché è fondamentale garantire la presenza della nostra sezione e farci «sentire» anche oltre Gottardo. Ringrazio in



Comitato di sezione Ticino, da sinistra: Ilaria Camponovo, Lorenzo Antonini, Paolo Agostoni, Giada Rao.

particolare la responsabile del reclutamento, la Signora G. Rao, per il suo grande impegno a favore dell'incremento del numero dei soci. I risultati della nostra sezione sono, a tutti gli effetti, soddisfacenti.

La nostra solerte segretaria, la Signora I. Camponovo, ha presentato il resoconto contabile ed ha letto il rendiconto dei revisori, ottenendo l'approvazione unanime dei presenti. La stessa ha inoltre redatto il verbale dell'assemblea generale ordinaria. Alla serata hanno partecipato 24 soci (onorari, pensionati ed attivi). Come ospite d'onore abbiamo avuto il piacere di accogliere la Signora Margritt Weiss, responsabile della consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSP Pers) a Lugano.

Come da tradizione, al termine della cena tutti i partecipanti hanno preso parte alla lotteria, con grande soddisfazione per chi ha vinto i premi organizzati dal nostro responsabile logistica, il Signor G. Della Mano. Un sentito ringraziamento a tutti gli amici ed alle società private che hanno contribuito con i premi.

Personalmente sono molto onorato di essere il presidente della sezione Ticino, di collaborare in modo efficace con il Comitato sezionale e di poter contare su numerosi membri attivi e pensionati, sempre presenti alle nostre attività. Auguro a tutte le amiche ed a tutti gli amici della nostra sezione una buona e serena continuazione.

Viva la nostra sezione, viva il Ticino.

LESERFORUM

Psychische Gesundheit

Hey, megacool, was lese ich da auf der Titelseite unserer Verbandszeitung (Ausgabe April 2026): endlich den Begriff «psychische Gesundheit.

Danke an Monsieur Breguet, der es gewagt hat, sich zu outen, seinen «Leidensweg» zu schildern und sich dieses Themas anzunehmen. Zitat: «Jeder Zweite leidet mindestens einmal unter psychischen Problemen.» Es mangelt an Wissen über psychologische Themen im beruflichen Umfeld.

Rückblende: Zu meiner Zeit, als ich noch berufstätig war, kannte man diese Thematik noch nicht. Gefühle zu zeigen, war damals verpönt. Das Personal in den Zeughausbetrieben musste psychisch stark und belastbar sein, sonst galt man als «Weichei» und wurde ausgelacht oder gemobbt. Dabei hätte man schon damals Unterstützung gebraucht, aber das war gar nicht erwünscht.

Es begann mit der Reorganisation der Armee und der Zusammenlegung und Umstrukturierung der Zeughausbetriebe. Dann kam die Einführung der Systeme SAP und BPA mit strengen Ausbildungen in Bern. Die Zeughäuser Kriens und Sursee, heute Ausbildungen- oder Textilzentren, wurden in den wunderbaren Neubau in Sursee zusammengeführt. Zwei Betriebskulturen prallten aufeinander und mussten angeglichen werden. Stress und Spannungen waren unvermeidlich. Die Abteilung Uem u Elo wurde der RUAG in Brunnen einverleibt. Diese täglichen Fahrten bei Regen, Wind und Schnee bedeuteten für die Betroffenen grossen Stress.

Auch ich schrammte haarscharf an einer «Härzbaragge» vorbei. Andre

hatten weniger Glück! Allerdings gibt es auch Positives zu berichten: nämlich unseren Personalverband. Ich war 25 Jahre im Vorstand der Sektion Luzern/Kriens, davon 8 Jahre als Präsident. Wir hatten in unserem Gremium immer eine ausgezeichnete Stimmung, sehr gute Kameradschaft und konnten dadurch an den Sitzungen entspannen und damit Stress abbauen von des Tages Arbeit. Auch die Generalversammlungen, Präsidentenkonferenzen und Delegiertenversammlungen waren sehr wertvoll, konnte man dort jeweils auch Infos aus dem Zentralvorstand und den anderen Sektionen erhalten. Aber tempi passati.

Nochmals zurück zur psychischen Gesundheit: Inzwischen hat sich auch in unseren Breitengraden die jahrtausendealte TCM (Traditionelle Chinesische Medizin) etabliert und wird immer populärer – auch bei der jüngeren Generation: Qi Gong und Tai Chi zur Beruhigung und inneren Ausgeglichenheit und damit zur Förderung der Gesundheit. (Bitte googeln oder mit KI nachschauen!)

Ich wünsche viel Glück und Erfolg! In diesem Sinne: «Make the Swiss army great again.»

Albert Peyer
Ehemaliger Präsident
Sektion Luzern/Kriens

Schreiben Sie uns
Ihre Meinung

Leserbriefe geben die persönliche Meinung der Autoren und Autorinnen wieder. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.
Leserbriefe einsenden an:
beat.wenzinger@swisspersona.ch

ALTDORF

27. Generalversammlung 2026

René Lerch ist neues Ehrenmitglied

Xaver Inderbitzin
Präsident Sektion Altdorf

Pünktlich um 18.30 Uhr begrüsste Präsident Xaver Inderbitzin am 8. Mai 2026 die Mitglieder im Restaurant Brückli in Schattdorf zur 27. Generalversammlung. Speziell begrüsste er das Ehrenmitglied Fredy Ramseier sowie Angela Grütter von der Syna (Region Uri).

Die Versammlung genehmigte einstimmig das Protokoll der 26. Generalversammlung vom 3. Mai 2025 sowie den Jahresbericht 2025 des Präsidenten.

Mitgliederbewegungen 2025

Mutationsführer Peter Stöckli informierte über die verschiedenen Veränderungen bei den Mitgliedern:

- Eintritte**
- Beda Bellmot
 - Cäcila Gamma

- Pensionierungen**
- Martin Gamma
 - Ruedi Jauch
 - Paul Wyrsch
 - Franz Exer

- Austritte**
- Erwin Inderkum
 - Josef Jauch
 - Robert Sicher
 - Pascal Russ

- Verstorben**
- Agnes Betschart
 - Adelrich Gamma
 - Ernst Moser

Mitgliederbestand per 31.12.2025

Aktive	27
Pensionierte	119
Ehrenmitglieder	4
Total	150



Der gesamte Vorstand bei der Ehrung von Ehrenmitglied René Lerch, von links: Peter Stöckli, Hans Herger, René Lerch und Xaver Inderbitzin. (Bilder: Xaver Inderbitzin)

Jubiläum
Unser Mitglied Ferdinand Heinzer wurde im Februar 2026 100 Jahre alt. Der gesamte Vorstand stattete ihm am 20. Februar 2026 einen Besuch im Alterswohnheim ab.

Stilles Gedenken

Zum Andenken an unsere verstorbenen Verbandskameradinnen und -kameraden erhoben sich alle Anwesenden von den Stühlen für eine Gedenkminute.

Jahresrechnung 2025

Kassier Peter Stöckli präsentierte die Jahresrechnung 2025, welche mit einem Minus von gerundeten 48 Franken abschliesst. Das Vermögen der Sektion betrug per Ende 2025 gerundete 11 325 Franken.

Rechnungsrevisor Alois Renner hatte die Rechnung 2025 geprüft und keine Mängel festgestellt. Er verlas den Revisorenbericht und empfahl der Versammlung, die sehr sauber und kor-

rekt geführte Jahresrechnung 2025 zu genehmigen, was diese einstimmig tat.

Mitgliederbeiträge 2026

Die Jahresbeiträge für 2026 betragen für die Aktiven 15.50 Franken pro Monat und die Pensionierten 80 Franken pro Jahr. Die Versammlung stimmte den Mitgliederbeiträgen 2026 einstimmig zu.

Budget 2026

Peter Stöckli stellte das Budget 2026 vor, welches einen Gewinn von 750 Franken vorsieht. Auch dieses Geschäft wurde einstimmig angenommen. Aufgrund des sehr erfreulichen Kassaabschlusses der Zentralkasse erhielt jede Sektion einen Betrag von 2000 Franken überwiesen.

Präsident und Kassarevisor wiedergewählt

Unter grossem Applaus wurden Präsident Xaver Inderbitzin und Kassa-

revisor Alois Renner für zwei weitere Jahre in ihren Ämtern von den anwesenden Mitgliedern bestätigt.

10 Jahre Präsidium

Präsident Xaver Inderbitzin erhielt vom Vorstand für seine 10-jährige Tätigkeit als Präsident der Sektion Altdorf einen schönen Geschenkkorb mit feinen Köstlichkeiten aus dem Urnerland überreicht, wofür er sich herzlich bedankte.

Neues Ehrenmitglied

Der Vorstand schlug René Lerch, langjähriges Vorstandsmitglied der Sektion Altdorf, als neues Ehrenmitglied vor. René Lerch trat 1988 dem Verband bei und bekleidet seit 2007 das Amt als Aktuar. Mit kräftigem Applaus wurde von der Versammlung seine Ehrenmitgliedschaft einstimmig bestätigt. Der Präsident überreichte ihm eine schöne Urkunde sowie eine schöne, alte Militärlaterne, welche das neue Ehrenmitglied mit grosser Freude entgegennahm.

Aktivitäten 2025

Herbsthock
26 Teilnehmende nahmen am 24. Oktober 2025 an beliebten Herbsthock teil. Auf dem Programm stand eine eindruckliche Besichtigung der Schreinerei Beeler, Amsteg, mit vorgängigem Essen im Restaurant Grund in Amsteg. Ein ausführlicher Bericht wurde in unserer Verbandszeitung, Ausgabe November 2025, publiziert. Präsident Xaver Inderbitzin bedankte sich herzlich bei René Lerch und Peter Stöckli für die einwandfreie Organisation des Anlasses.

Gewürzaktionen
Der diesjährige Ertrag aus den traditionellen Gewürzaktionen beträgt

1161 Franken, was ein sehr erfreuliches Ergebnis ist. Der Präsident sprach den beiden Organisatoren Hans Herger und René Lerch einen herzlichen Dank aus.

Diverse Teilnahmen

Am 19. September 2025 nahmen Präsident Xaver Inderbitzin und Sekretär René Lerch an der 25. Generalversammlung der Syna (Sektion Uri) teil. Eine Viererdelegation, bestehend aus Präsident Xaver Inderbitzin, Sekretär René Lerch, Kassier und Mutationsführer Peter Stöckli und Gewürzchef Hans Herger, vertrat am 11. April 2025 die Sektion Altdorf an der swissPersona-Delegiertenversammlung in Payerne. Präsident Xaver Inderbitzin nahm am 18. November 2025 am Werbeseminar in Schönbühl sowie am 23. und 24. Januar 2026 an der Klausurtagung in Weggis teil.

Aktivitäten 2026

Der Präsident verkündete, dass es ohne zusätzliche Kostenbeiträge immer schwieriger wird, anlässlich der traditionellen Herbsthocks Firmen im Kanton Uri zu besichtigen. Deshalb schlug der Vorstand eine Kostenbeteiligten von sieben bis acht Franken pro Mitglied vor – der Restbetrag wird aus der Sektionskasse finanziert. Die Anwesenden folgten dem Antrag einstimmig.

- Werbeaktionen**
- 10.9.2026: RUAG, Emmen
 - 23.9.2026: ALC Othmarsingen (Einführung Mitarbeitende)

Herbsthock

- 21.9.2026
- Weitere Infos folgen

Gewürzaktionen
Es werden wiederum zwei Anlässe durchgeführt. ■



OSTSCHWEIZ

19. Hauptversammlung vom 25. April 2026

Thomas Tresch in den Vorstand gewählt

Erfolgreiche 19. Hauptversammlung der swissPersona Sektion Ostschweiz. Am 25. April 2026 trafen sich zahlreiche Mitglieder der Sektion Ostschweiz zur 19. Hauptversammlung im traditionsreichen FBW-Museum in Wetzikon. Der neue Sektionspräsident, Thomas Pichlbauer, eröffnete die Versammlung pünktlich um 10.15 Uhr und führte souverän durch die Traktanden.

Roger Beeler
Vorstand Sektion Ostschweiz

Besonders herzlich begrüßte der Präsident die anwesenden Mitglieder und Gäste. Mit grosser Freude wurde die Teilnahme des Zentralsekretärs von swissPersona, Etienne Bernard, aufgenommen. Seine Anwesenheit unterstrich die enge Verbundenheit der Verbandsführung mit den regionalen Sektionen und wurde von den Mitgliedern als Zeichen grosser Wertschätzung wahrgenommen.

Sehr erfreulich war auch die Anwesenheit des neuen Chefs des Armee-logistikcenters Hinwil, Hans-Peter Müller. Sein Besuch wurde von den Teilnehmenden sehr geschätzt und als positives Signal für die weiterhin gute Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und der Führungsebene gewertet.

Nach der speditiv und erfolgreich durchgeführten Hauptversammlung stand das gemütliche Beisammensein im Mittelpunkt. Beim gemeinsamen feinen Mittagessen im «Sechskantstübli» des FBW-Museums bot sich die Gelegenheit, bestehende Kontakte zu pflegen und neue Gespräche zu führen.

Den gelungenen Schlusspunkt des Tages setzte die anschliessende Führung durch das FBW-Museum. Die Teilnehmenden erhielten spannende Einblicke in die Geschichte des traditionsreichen Fahrzeugherstellers FBW und konnten zahlreiche historische Fahrzeuge aus nächster Nähe bestaunen. Die fachkundige Führung stiess auf grosses Interesse und wurde von den Anwesenden sehr geschätzt.

Die 19. Hauptversammlung der Sektion Ostschweiz war geprägt von einer kameradschaftlichen Atmosphäre, interessanten Begegnungen und einem wertvollen Austausch. Sie wird den Teilnehmenden als rundum gelungener Anlass in bester Erinnerung bleiben.

Wahl der Stimmenzähler

Der vom Präsidenten Thomas Pichlbauer vorgeschlagene Stimmenzähler Franco Hefti wurde von den Mitgliedern einstimmig angenommen.

Protokoll wird genehmigt

Das Protokoll der 18. Hauptversammlung 2025 wurde vorgelesen. Zudem lag das Protokoll an der Hauptversammlung zur Einsicht auf. Es wurden keine Einwände erhoben. Das Protokoll wurde von den anwesenden Mitgliedern einstimmig genehmigt.

Jahresbericht 2025 des Präsidenten

Der Präsident hatte den Mitgliedern den Jahresbericht 2025 vorgängig zugestellt. Darin blickte er auf die Ereignisse des vergangenen Jahres, das Sektionsleben sowie die Tätigkeiten des Vorstands zurück. Zum Gedenken an die im Berichtsjahr verstorbenen Mitglieder wurde eine

Schweigeminute abgehalten. Anschliessend bat der Vizepräsident die Anwesenden, ihre Zustimmung zum Jahresbericht 2025 des Präsidenten mit Applaus zu bekunden. Der Jahresbericht wurde einstimmig genehmigt.

Jahresrechnung 2025 und Revisionsbericht

Der Kassier stellte den anwesenden Mitgliedern die Jahresrechnung 2025 vor und erläuterte die wichtigsten Einnahmen und Ausgaben. Obwohl die Möglichkeit bestand, Fragen zu stellen, wurde davon kein Gebrauch gemacht. Die Jahresrechnung schloss mit einem Verlust von 618.80 Franken ab.

Anschliessend präsentierte Revisor Lucas Kälin den Revisionsbericht und verlas dessen Inhalt. Darin wurde den Mitgliedern empfohlen, die Jahresrechnung zu genehmigen sowie dem Vorstand Decharge zu erteilen. Die Versammlung folgte dieser Empfehlung einstimmig und genehmigte den Revisionsbericht ohne Gegenstimme.

Budget 2026

Der Kassier präsentierte den anwesenden Mitgliedern das Budget 2026 und erläuterte sowohl die erwarteten Einnahmen als auch die geplanten Ausgaben. Im Anschluss hatten die Mitglieder die Möglichkeit, Fragen zum Budget zu stellen. Die Ausgaben bleiben insgesamt weitgehend unverändert, sodass für das Jahr 2026 ein budgetiertes Defizit von 4800 Franken resultiert. Das Budget wurde einstimmig angenommen.

Thomas Tresch ist neuer Beisitzer

Thomas Tresch stellte sich zur Wahl als neues Vorstandsmitglied. Die Ver-

sammlung wählte ihn einstimmig als
Beisitzer.

Informationen des Zentralsekretärs

Vorgängig zur Hauptversammlung wurden keine Anträge eingereicht. Der Zentralsekretär, Etienne Bernard, nutzte die Gelegenheit, den anwesenden Mitgliedern die Tätigkeit des Zentralvorstands vorzustellen. Dabei lobte er die Arbeit des Vorstands der Sektion Ostschweiz und begrüßte die Anwesenheit des Centerleiters.

Ebenfalls informierte der Zentralsekretär über die Finanzlage des Bundes im Zusammenhang mit dem Entlastungspaket 2027 und wies insbesondere auf den aktuell erheblichen Spardruck hin. In diesem Zusammenhang wurden verschiedene Sparmassnahmen erläutert: Ab dem 60. Lebensjahr werden die Ferien gekürzt – in den Jahren 2027/2028 um einen Ferientag, ab 2029 um insgesamt drei Tage. Die Treuprämien werden ab dem 20. Dienstjahr von einem ganzen auf einen halben Lohn reduziert. Zudem ist eine verlangsamte Lohnentwicklung vorge-

sehen, und der Ortszuschlag soll in den Lohn integriert werden. Gleichzeitig steigen die PK-Abzüge geringfügig an. Die Personalverbände kritisieren diese Massnahmen scharf und sprechen von einem einseitigen Abbau der Anstellungsbedingungen. Er betonte, dass eine Anstellung beim Bund heute nicht mehr die gleiche Sicherheit bietet wie früher und sich die Arbeitsbedingungen zunehmend jenen der Privatwirtschaft angleichen. Umso wichtiger sei es, als Personalverband möglichst viele Mitglieder zu gewinnen, um die Interessen in den Verhandlungen wirksam vertreten zu können. Positiv hervorgehoben wurde die Verzinsung der Pensionskassenguthaben im Jahr 2025 von 4%.

Zudem erwähnte Etienne Bernard verschiedene Geschäfte auf Stufe Bundesrat und Parlament – unter anderem die Erhöhung der Mittel für die Armee, die Änderung des Kriegsmaterialgesetzes, die Finanzlage des Bundes und kurz das Projekt RIGI, bei dem der Rüstungskonzern RUAG am Standort Emmen künftig Teile der neuen F-35-Kampfflugzeuge der Schweizer Luftwaffe endmontieren und testen wird. ■

FBW – helvetischer Pionier im Fahrzeugbau

Begonnen hat die Geschichte der Firma FBW 1904, als der Firmengründer Franz Brozincevic – 1874 in Kroatien (damals Teil des Kaiserreichs Österreich-Ungarn) geboren – als gelernter Kunstschlosser in Zürich eine Reparaturwerkstätte für Personen- und Lastwagen eröffnete. Schon bald eroberten seine für den Postzubringerdienst konzipierten «Franz»-Lastwagen den Markt. 1911 liess «Motoren-Franz», wie der Fahrzeugpionier damals genannt wurde, international aufhorchen: Er baute auf dem europäischen Kontinent den ersten 5-Tonnen-Lastwagen mit Kardan- anstatt dem damals üblichen Kettenantrieb. 1916 wurden mit der Übernahme der in Konkurs geratenen Motorenfabrik Wetzikon AG die Grundsteine für die Franz Brozincevic & Cie. Wetzikon – kurz FBW genannt – gelegt. In den folgenden Jahren wurde im Nutzfahrzeugbau der Ort Wetzikon zum Begriff für fahrzeugtechnische Innovation und Qualität. Von 1916 bis 1985 entstanden in den Werkhallen rund 7000 Fahrzeuge – meist massgeschneiderte, im Dialog mit dem Kunden entstandene Lastwagen, Sattelschlepper, Armeefahrzeuge, Feuerwehrautos, Auto- und Trolleybusse sowie Postautos und Reise cars. Viele dieser Fahrzeuge sind heute noch im In- und Ausland im täglichen Einsatz. Einige Fahrzeuge wurden durch Liebhaber vom Schrottplatz fergehalten und können heute als Zeugen einer leider verschwundenen Fahrzeugmarke gefahren und bewundert werden.





VERBAND DER INSTRUKTORESSEN
ASSOCIATION DES INSTRUCTEURS
ASSOCIAZIONE DEGLI ISTRUTTORI

1938–2026



Änderungen im Bundespersonalrecht

Der Bundesrat hat am 27. Mai 2026 eine Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) verabschiedet. Nachfolgend sind die wichtigsten Änderungen aufgelistet. Die meisten Änderungen gelten bereits ab dem 1. Juli 2026. Andere Bestimmungen, insbesondere diejenigen zu den Ferienansprüchen und der Treueprämie, treten auf den 1. Januar 2027 in Kraft.

Wegfall der obligatorischen RAV-Meldung von Stellen

Die seit 2015 in der BPV verankerte Pflicht, offene Stellen fünf Arbeitstage vor Veröffentlichung an die RAV zu melden, wird aufgehoben. Aufgrund der heutigen digitalen Verbreitung von Stellenanzeigen verfehlt diese Regelung ihren ursprünglichen Zweck und führt zu Problemen bei der Umsetzung der Bewerbungsprozesse. Gleichzeitig wird die Praxis aufgehoben, alle offenen Stellen

während der RAV-Meldefrist intern auszuschriften. Damit werden alle offenen Stellen künftig gleichzeitig auf dem internen und externen Stellenportal ausgeschrieben. Interne Bewerbungen sind im Personalrekrutierungssystem der Bundesverwaltung im Gegensatz zu früher klar als solche erkennbar. Die Meldepflicht nach dem «Inländervorrang light», die für alle Arbeitgeber in der Schweiz gilt, bleibt gemäss Artikel 22 Absatz 4 BPV unverändert bestehen.

Flexibilisierung bei den Hochschulpraktika

Verlängerte Frist für Hochschulpraktika bei der Bundesverwaltung: Die Frist, die zwischen Studienabschluss und Praktikumsbeginn in der Bundesverwaltung liegen darf, wird von heute 12 auf 18 Monate verlängert (und kann in bestimmten Fällen auf bis 24 Monate verlängert werden), um den Berufseinstieg zu erleichtern und die Attraktivität der Praktika zu erhöhen.

Freiwilliger Militärdienst der Militärverwaltung

Mitarbeitende der Militärverwaltung behalten auch bei längerem freiwilligem Militärdienst ihren Lohnanspruch, sofern der Einsatz bewilligt ist. Dies trägt der besonderen Situation dieser Funktionen Rechnung.

Ferienanspruch ab 60 Jahren und Anpassung der Treueprämien

Mit dieser Revision werden die Beschlüsse des Bundesrates, die er im Rahmen des Entlastungspakets 2027 im Personalbereich bereits am 25. Juni 2025 gefasst und kommuniziert hat, im Bundespersonalrecht vollzogen. Der Ferienanspruch ab dem 60. Altersjahr wird dauerhaft um drei Tage reduziert, wobei er in den Jahren 2027 und 2028 vorerst nur um einen Ferientag gekürzt wird (34 Ferientage). Die Übergangsregelung stellt einen sozialverträglichen Übergang sicher. Ab 2027 wird die Treueprämie ab dem 20. Dienstjahr von einem Monatslohn auf einen halben Monatslohn reduziert; Gleiches gilt für die Abgeltung in Ferientagen.

Verlängerung der max. Dauer von unbezahlten Urlauben

Die maximale Dauer unbezahlter Urlaube wird von drei auf vier Jahre verlängert, um mehr Flexibilität zu schaffen – insbesondere für internationale Einsätze oder private Lebenssituationen. Der Arbeitgeber entscheidet auch künftig im Einzelfall, ob dies möglich ist.

Klärung der Entbindung vom Amtsgeheimnis

Die Regelung zum Amtsgeheimnis wird präzisiert: Es wird klar festgelegt, in welchen Fällen eine formelle Entbindung nötig ist und wann gesetzliche Grundlagen oder Amtshilfe bereits eine Offenlegung erlauben. Keine formelle Entbindung vom Amtsgeheimnis ist erforderlich, wenn eine Offenbarung auf einer gesetzlichen Pflicht oder einem gesetzlichen Anzeige- oder Melderecht beruht oder durch Amts- bzw. Rechtshilfe gedeckt ist. Die Entbindung ist erforderlich, wenn keine gesetzliche Grundlage für die Offen-

barung von Geheimnissen vorliegt oder wenn eine gesetzliche Grundlage die Entbindung ausdrücklich verlangt.

Übergangsbestimmungen zum angepassten Lohnsystem

Der Bundesrat legt die ergänzenden Übergangsbestimmungen für die Überführung der Mitarbeitenden in das angepasste Lohnsystem auf 1. Januar 2027 fest. Für die Monopollaufbahnen im EDA, im VBS und im BAZG sind spezifische Regelungen vorgesehen. Die Anrechnung der Erfahrungsjahre im Übergang erfolgt grundsätzlich nach einem standardisierten Modell. Unabhängig von diesen ergänzenden Bestimmungen erhalten alle Mitarbeitenden im angepassten Lohnsystem mindestens ihren aktuellen Lohn inklusive Ortszuschlag. Weitere detaillierte und individuelle Informationen folgen im September 2026.

(Quelle: Eidgenössisches Personalamt)

Modification du droit du personnel de la Confédération

Le 27 mai 2026, le Conseil fédéral a adopté une modification de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers). Les principales nouveautés sont présentées ci-après. La plupart des modifications prendront effet le 1^{er} juillet 2026. Les dispositions concernant notamment le droit aux vacances et les primes de fidélité entreront quant à elles en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Suppression de l'obligation d'annoncer les postes vacants aux ORP

Depuis 2015, l'OPers impose aux employeurs fédéraux d'annoncer les postes vacants aux offices régionaux de placement (ORP) cinq jours ouvrables avant leur publication. Cette obligation est supprimée. Les postes à pourvoir étant très souvent publiés en ligne, la réglementation actuelle n'atteint plus son objectif initial et complique de surcroît le processus de candidature. La suppression de cette obligation s'accompagne de l'abandon de la pratique qui consiste à publier en in-

terne tous les postes vacants durant le délai d'attente à respecter après leur publication sur le portail des ORP. À l'avenir, tous les postes vacants seront donc mis au concours simultanément sur le plan tant interne qu'externe. Les candidatures internes seront clairement identifiables dans le système de recrutement du personnel de l'Administration fédérale, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Rien ne change en revanche pour ce qui est de l'obligation d'annoncer les postes vacants conformément au principe de la «préférence indigène light» énoncé à l'art. 22 al. 4 OPers pour tous les employeurs de Suisse.

Assouplissement des délais prévus entre la fin des études et le début d'un stage

Le délai pouvant s'écouler entre l'obtention du diplôme et le début d'un stage à l'Administration fédérale passe de 12 à 18 mois (et peut être prolongé jusqu'à 24 mois dans certains cas). Cette mesure vise à faciliter l'entrée des personnes concernées dans la vie professionnelle et à renforcer l'attrait des stages.

Service militaire volontaire des membres de l'Administration militaire

Les membres de l'Administration militaire conservent leur droit au salaire lorsqu'ils accomplissent un service militaire volontaire de longue durée, à condition toutefois que celui-ci ait été autorisé. Cette modification tient compte de la situation particulière des personnes concernées.

Droit aux vacances des employés âgés de 60 ans et plus et modification des primes de fidélité

La révision de l'ordonnance a permis au Conseil fédéral d'intégrer dans le droit du personnel de la Confédération les décisions qu'il avait déjà prises dans le cadre du programme d'allègement budgétaire 2027 et communiquées le 25 juin 2025. Le droit aux vacances des employés âgés de 60 ans et plus sera réduit, d'abord d'un jour en 2027 et en 2028, puis de trois jours à partir de 2029 (34 jours de vacances). L'instauration d'une réglementation transitoire (réduction temporaire d'un jour seulement) vise à garantir que le passage au nouveau régime de vacances ait lieu à des conditions socialement acceptables. À partir de 2027, le montant de la prime de fidélité sera ramené d'un mois à un demi-mois de salaire dès la 20^e an-

née de service; cette réduction s'appliquera également aux primes de fidélité prises sous la forme de jours de congé.

Prolongation de la durée maximale des congés non payés

La durée maximale des congés non payés est prolongée de trois à quatre ans. Cette modification vise à octroyer aux employés concernés davantage de souplesse pour gérer notamment un engagement à l'étranger ou des situations particulières de leur vie privée. L'employeur continuera de décider au cas par cas de l'opportunité d'un congé non payé.

Clarification de la règle relative au déliement du secret de fonction

La règle relative au secret de fonction est clarifiée. L'OPers modifiée indique explicitement dans quels cas un déliement exprès est nécessaire et quand les dispositions légales ou l'entraide administrative justifient la divulgation d'un secret de fonction. Aucun déliement exprès du secret de fonction n'est requis si la divulgation repose sur une obligation légale ou un droit légal de communiquer ou d'annoncer, ou si elle est autorisée en vertu d'une décision d'en-

traide administrative ou judiciaire. Un déliement exprès est nécessaire lorsqu'aucune base légale ne permet la divulgation de secrets ou lorsqu'une base légale requiert expressément un déliement.

Dispositions transitoires applicables au nouveau système salarial

Le Conseil fédéral a fixé au 1^{er} janvier 2027 l'entrée en vigueur des dispositions transitoires régissant le transfert des collaboratrices et collaborateurs dans le nouveau système salarial. Des règles spécifiques sont prévues pour les professions de monopole exercées au DFAE, au DDPS et à l'OFDF. Dans les dispositions transitoires, les années d'expérience sont en principe prises en compte sur la base d'un modèle de calcul standardisé. Indépendamment des dispositions transitoires applicables au nouveau système salarial, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs recevront un salaire correspondant au moins à leur salaire actuel, augmenté de l'indemnité de résidence. Des informations détaillées et personnalisées seront communiquées en septembre 2026.

(Source: Office fédéral du personnel)