



**Votation populaire
du 26 novembre 2000**
Explications
du Conseil fédéral

1+2 Initiatives concernant
l'âge de la retraite

3 Initiative en faveur
d'une redistribution
des dépenses

4 Initiative pour
des coûts hospitaliers
moins élevés

5 Loi sur le personnel
de la Confédération

Quels sont les enjeux du scrutin?

1

Premier objet

Initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes»

2

Deuxième objet

Initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes»

3

Troisième objet

Initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)»

4

Quatrième objet

Initiative populaire «pour des coûts hospitaliers moins élevés»

5

Cinquième objet

Loi sur le personnel de la Confédération

Les deux initiatives populaires visent des buts similaires. Toutes deux demandent un assouplissement de l'âge de la retraite, qui doit être le même pour l'homme et la femme. Les auteurs des initiatives veulent aussi que l'on puisse prendre sa retraite plus tôt, sans pour autant que la rente en soit diminuée. Toute personne qui veut cesser, entièrement ou partiellement, son activité professionnelle, doit pouvoir partir à la retraite dès l'âge de 62 ans. Le Conseil fédéral et le Parlement rejettent les deux initiatives car ils considèrent qu'elles entraîneraient des coûts supplémentaires trop élevés. Ils abordent la question d'une «retraite à la carte» financièrement supportable dans le cadre de la onzième révision de l'AVS, actuellement en cours d'examen par l'Assemblée fédérale.

Explications 4–11
Textes soumis
au vote 6 et 8

L'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir», en abrégé «Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses», demande que les dépenses militaires soient ramenées en dix ans à la moitié de ce qu'elles étaient en 1987. Un tiers des économies ainsi réalisées devrait servir à financer une politique internationale plus active en faveur de la paix. Le Conseil fédéral et le Parlement rejettent cette initiative car elle affaiblirait par trop notre défense nationale.

Explications 12–17
Texte soumis
au vote 14

L'initiative pour des coûts hospitaliers moins élevés propose un changement radical de notre système d'assurance-maladie. Elle demande notamment la limitation du régime obligatoire de cette assurance à la seule couverture des frais d'hospitalisation. Le Conseil fédéral et le Parlement rejettent cette initiative, car elle porterait atteinte aux fondements mêmes de l'assurance-maladie sociale et conduirait à une médecine à deux vitesses.

Explications 18–23
Texte soumis
au vote 20

La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est appelée à remplacer le Statut des fonctionnaires de 1927. Elle permettra à l'administration fédérale, à la Poste et aux CFF de mener une politique du personnel moderne, en encourageant simultanément des méthodes de travail économiques et peu bureaucratiques. Le nouveau texte abolit le statut de fonctionnaire mais prévoit une large protection en matière de résiliation des rapports de travail. En innovant ainsi, la Confédération s'engage sur une voie qu'ont déjà empruntée de nombreux cantons et communes. Une législation moderne sur le personnel renforce le service public et prépare l'avenir, ce qui ne pourra que profiter au contribuable.

Explications 24–29
Texte soumis
au vote 30–47

Premier et deuxième objets

Initiatives concernant l'âge de la retraite

1

■ **La première question à laquelle vous devez répondre est la suivante:**

Acceptez-vous l'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes»?

Le Conseil national a rejeté cette initiative par 110 voix contre 67 et le Conseil des Etats par 39 voix contre 5.

2

■ **La deuxième question à laquelle vous devez répondre est la suivante:**

Acceptez-vous l'initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes»?

Le Conseil national a rejeté cette initiative par 107 voix contre 65 et le Conseil des Etats par 39 voix contre 5.

■ L'âge de la retraite et les finances de l'AVS

L'état des finances de l'AVS dépend étroitement de l'âge de la retraite et de l'espérance de vie. Lors de la dixième révision de l'AVS, l'accent a été mis sur les améliorations des rentes et l'introduction des bonifications pour tâches éducatives et pour assistance. Par contre, l'âge de la retraite pour les femmes passe par étapes de 62 à 63 ans (2001) et à 64 ans (2005). Pour les hommes, il reste fixé à 65 ans. Les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite jusqu'à deux ans plus tôt, au prix toutefois d'une réduction permanente de leur rente. La dixième révision de l'AVS a été acceptée à une nette majorité en 1995 par le peuple, qui a par contre rejeté trois ans plus tard une initiative demandant que l'âge de la retraite pour les femmes soit maintenu à 62 ans.

■ Que demandent les deux initiatives?

Deux initiatives très semblables portant sur l'âge de la retraite, sur lesquelles nous sommes maintenant invités à voter, ont été déposées en 1996. L'une émane de la Société suisse des employés de commerce et de la Fédération des sociétés suisses d'employés, l'autre des Verts. Les deux initiatives veulent instituer une rente dite de retraite: toute personne qui cesse d'exercer une activité lucrative, ou qui ne touche plus qu'un revenu modeste, doit pouvoir bénéficier dès 62 ans d'une rente complète. La loi devra déterminer l'âge à partir duquel on pourra recevoir la rente,

même si l'on continue à exercer une activité professionnelle. La seconde initiative prévoit en outre qu'une partie de la rente soit versée en cas de cessation partielle de l'activité lucrative. Il serait ainsi possible de toucher une demi-rente, par exemple. Par ailleurs, une autre initiative des Verts, qui propose de compenser les coûts supplémentaires dus à un abaissement de l'âge de la retraite au moyen d'une taxe sur l'énergie, est actuellement examinée par le Parlement.

■ Conséquences des initiatives

En cas d'acceptation des initiatives, de nombreuses personnes pourraient prendre leur retraite à 62 ans sans que leur rente soit réduite. Les dépenses supplémentaires pour l'AVS dépasseraient 2 milliards de francs par an, soit 7% des dépenses totales. Les économies escomptées par ailleurs, à hauteur de 900 millions de francs, représentent moins de la moitié de ce surcoût.

■ Position du Conseil fédéral et du Parlement

Le Conseil fédéral et le Parlement rejettent les deux initiatives car leur coût serait trop élevé. En voulant abaisser l'âge de la retraite de façon générale, elles vont à l'encontre du but poursuivi par le Conseil fédéral, qui est d'assurer le financement de l'AVS à long terme. En revanche, dans le cadre de la onzième révision, le Conseil fédéral propose une solution qui facilite l'accès à une retraite anticipée, tout en limitant les coûts supplémentaires.

Texte soumis au vote

Arrêté fédéral concernant l'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes»

du 18 décembre 1998

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

après l'examen de l'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS - contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes» déposée le 13 mai 1996¹;

vu le message du Conseil fédéral du 15 décembre 1997²,

arrête:

Art. 1

¹ L'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS - contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes» est valable et sera soumise au vote du peuple et des cantons.

² L'initiative a la teneur suivante:³

La Constitution fédérale est complétée comme suit:

Art. 112 al. 2a

^{2a} Le droit à la rente de vieillesse prend naissance après 62 ans révolus si aucune activité lucrative n'est exercée ou si le revenu perçu est inférieur à une fois et demie la rente minimale. La loi fixe l'âge donnant inconditionnellement droit à la rente.

Art. 2

L'Assemblée fédérale recommande au peuple et aux cantons de rejeter l'initiative.

¹ RO 1996 III 303

² FF 1998 965

³ Ayant été déposée sous le régime de l'ancienne constitution, l'initiative populaire se référerait encore à celle-ci. Dans le texte de l'initiative, le Parlement a adapté la numérotation et la présentation des articles à la nouvelle Constitution.

Arguments du comité d'initiative:

7



«L'âge «correct» de la retraite, c'est à partir de 62 ans

Les politiques se disputent depuis des années au sujet de l'âge «correct» de la retraite, à partir duquel on peut toucher la rente AVS. Ces derniers temps, des voix se sont même fait entendre pour relever l'âge de la retraite à 67 ou 68 ans, voire plus tard. Mais ce débat de politiciens n'a qu'un lointain rapport avec la réalité. Chacun sait qu'il n'y pas d'âge «correct» pour prendre sa retraite.

Pour une limite d'âge moins contraignante

Le monde du travail ne cesse d'évoluer. De nos jours, les personnes actives quittent la vie professionnelle à des âges très variables. Certains se sentent déjà usés et fatigués dès la cinquantaine, alors que d'autres sont prêts à travailler jusqu'à 70 ans, voire au-delà. Souvent, d'ailleurs, c'est l'employeur qui décide du moment de la retraite. Il est faux de vouloir imposer le même âge pour tous. Ce qu'il faut, c'est une retraite à la carte.

Libre choix à partir de 62 ans

L'initiative de la Société suisse des employés de commerce (SSEC), de la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) et de l'Union syndicale suisse (USS) veut permettre à chacun de décider dès l'âge de 62 ans s'il veut continuer à travailler ou s'il préfère au contraire jouir d'une retraite bien méritée, sans réduction de la rente AVS. Seule condition pour toucher la rente: renoncer à exercer une activité lucrative, un modeste revenu accessoire étant cependant autorisé, même après le départ à la retraite.

La retraite à 62 ans doit être possible pour tous

Le Conseil fédéral propose aussi une retraite à la carte dans le cadre de la 11^e révision de l'AVS, mais seuls les gens aisés pourront se le permettre car, en cas de départ à la retraite avant 65 ans, la rente serait notablement et définitivement réduite. Notre initiative veut permettre à tous, donc aussi aux personnes qui ont un revenu modeste, de prendre une retraite dès 62 ans dans la dignité. De plus, l'initiative tient compte du fait que nombre de travailleurs sont contraints à cesser prématurément la vie professionnelle en raison d'impératifs économiques.

L'argent est disponible – pas de cadeaux fiscaux

Une retraite à la carte coûte certes de l'argent, mais beaucoup moins que le prétendent ses adversaires. La rente de retraite permet aussi des économies: pour l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage, les caisses-maladie, l'aide publique, et les caisses de retraite. De plus, toute personne qui travaille au-delà de 62 ans ne touche pas de rente AVS et continue en revanche à payer des cotisations. Elle contribue donc solidairement à financer la rente de retraite. Par ailleurs, une meilleure gestion de la fortune et des réserves d'or de la Banque nationale pourrait aussi contribuer au financement de l'AVS. S'il y a de l'argent pour financer des dépenses inutiles et pour faire des cadeaux fiscaux aux riches, il doit être possible à plus forte raison de financer une véritable retraite à la carte pour tous.

La Suisse est le pays le plus riche du monde

Notre pays peut – mais le veut-il? – offrir à tous et à toutes une retraite dans la dignité et à l'abri du besoin. En disant OUI à l'initiative, vous ferez de cette possibilité une réalité.»

Texte soumis au vote

Arrêté fédéral concernant l'initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes»

du 18 décembre 1998

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

après l'examen de l'initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes» déposée le 22 mai 1996¹;
vu le message du Conseil fédéral du 15 décembre 1997²,

arrête:

Art. 1

¹ L'initiative populaire du 22 mai 1996 «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes» est valable et sera soumise au vote du peuple et des cantons.

² L'initiative a la teneur suivante:³

La Constitution fédérale est complétée comme suit:

Art. 112 al. 2b⁴

^{2b} Le droit à la rente de vieillesse est reconnu dès l'âge de 62 ans révolus. La loi fixe l'âge auquel la rente est versée en cas de poursuite de l'activité lucrative et règle le droit à une rente partielle lorsque l'activité est abandonnée en partie. La loi peut abaisser l'âge ouvrant droit à la rente et prévoir, à certaines conditions, la perception anticipée de celle-ci.

Art. 196, titre médian

Dispositions transitoires selon l'arrêté fédéral du 18 décembre 1998 relatif à une mise à jour de la Constitution fédérale

Art. 197 Dispositions transitoires après acceptation de la Constitution fédérale du 18 avril 1999

1. Disposition transitoire ad art. 112 (Prévoyance vieillesse, survivants et invalidité)

Si l'Assemblée fédérale n'édicte pas la législation correspondante dans les cinq ans suivant l'acceptation de l'art. 112, al. 2b, le Conseil fédéral arrête les dispositions d'exécution nécessaires.

Art. 2

L'Assemblée fédérale recommande au peuple et aux cantons de rejeter l'initiative.

¹ RO 1996 V 119

² FF 1998 965

³ Ayant été déposée sous le régime de l'ancienne constitution, l'initiative populaire se réfère encore à celle-ci. Dans le texte de l'initiative, le Parlement a adapté la numérotation, les renvois et la présentation des articles à la nouvelle Constitution.

⁴ Avec disposition transitoire.





Arguments du comité d'initiative:

«L'initiative est réaliste

La 10^e révision de l'AVS a relevé l'âge de la retraite à 64 ans pour les femmes. La 11^e révision prévoit même de le porter à 65 ans. Et déjà certains voudraient fixer l'âge de la retraite à 67 ou 68 ans pour tous. Une telle politique est en contradiction avec les réalités du marché du travail. Malgré la relance, les travailleurs d'âge avancé ont toutes les peines du monde à trouver un emploi. Les retraites anticipées sont monnaie courante. L'initiative des Verts tient compte de ces réalités en exigeant une retraite à la carte à partir de 62 ans pour tous et pour toutes.

Socialement équitable

La retraite anticipée est certes d'ores et déjà possible, mais au prix d'une réduction permanente de la rente. Pour les hommes et les femmes qui ont des revenus modestes, la rente anticipée n'est guère possible. Notre initiative propose une solution plus sociale. Toute personne qui décidera de prendre sa retraite à 62 ans pourra le faire sans perte financière.

Souple et solidaire

Nombre de travailleurs sont prêts à continuer de travailler, à temps plein ou partiel, au-delà de 62 ans. D'autres désirent prendre leur retraite à partir de 62 ans, ou y sont contraints pour des motifs de santé. Toutes ces personnes doivent pouvoir jouir d'une retraite bien méritée. Elles libèrent ainsi des postes de travail pour les jeunes. L'initiative des Verts propose une solution souple: toute personne qui veut continuer à travailler à temps partiel au-delà de 62 ans touchera une rente partielle, quiconque veut cesser de travailler aura droit à une rente complète.

Financièrement supportable

Une retraite à la carte dès 62 ans pour les hommes et les femmes a certes un coût, mais elle permettra aussi aux autres assurances sociales de réaliser des économies. Elle déchargera les caisses-chômage et l'assurance-invalidité. Elle contribuera à diminuer les dépenses de santé grâce aux hommes et aux femmes qui pourront partir à la retraite en pleine possession de leurs moyens. Les coûts supplémentaires devraient rester en dessous d'un milliard de francs. Pour couvrir ces frais, les Verts proposent une réforme fiscale écologique (Initiative populaire «Pour garantir l'AVS – taxer l'énergie et non le travail»). D'autres ressources financières pourraient provenir d'une diminution des dépenses militaires (initiative pour la redistribution des dépenses) et de la suppression des cadeaux fiscaux aux riches et aux banques.»

Avis du Conseil fédéral

1 2

Les initiatives veulent introduire dans l'AVS une rente dite de retraite, qui permettrait aux femmes comme aux hommes de toucher à partir de 62 ans une rente AVS complète, dès lors qu'ils renoncent entièrement ou en partie à leur activité professionnelle. Un tel système inciterait de nombreuses personnes à prendre une retraite anticipée, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires élevés. Le Conseil fédéral a proposé, dans le cadre de la onzième révision de l'AVS, une retraite à la carte qui soit moins coûteuse tout en restant socialement supportable. Il rejette donc les deux initiatives pour les motifs ci-après:

■ Les initiatives vont trop loin

Les deux initiatives veulent donner droit à une rente complète dès l'âge de 62 ans à la seule condition que le bénéficiaire renonce à la totalité ou à la plus grande partie de son activité professionnelle. A partir de 62 ans, chacun pourrait donc choisir le moment de son départ à la retraite en fonction de ses besoins personnels. La seconde initiative veut même accorder une rente partielle aux personnes exerçant une activité lucrative à temps partiel. Les expériences faites à l'étranger montrent que la plupart des travailleurs touchent la rente sitôt qu'ils le peuvent, dès lors qu'elle n'est pas réduite. Il faut donc s'attendre à ce que la proportion de personnes touchant une retraite AVS anticipée soit très élevée puisqu'il n'y aurait plus guère de motif pour continuer à travailler de 62 ans jusqu'à l'âge de la retraite réglementaire. Des coûts supplémentaires considérables en résulteraient pour l'AVS.

■ Les coûts seraient trop élevés

La rente dite de retraite entraînerait pour l'AVS des dépenses annuelles supplémentaires de plus de 2 milliards de francs. Cet accroissement des coûts ne pourrait être absorbé sans augmentation des recettes. Il est vrai que l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage réaliseraient des économies, mais seulement à hauteur de 900 millions de francs. Une éventuelle taxe sur l'énergie permettrait peut-être de contribuer au financement des assurances

sociales, mais elle ne devrait pas servir à abaisser l'âge de la retraite.

■ Menace pour le financement de l'AVS

Pour le Conseil fédéral, le financement à long terme des rentes AVS est prioritaire. Avec les coûts supplémentaires qu'elles entraîneraient, les deux initiatives rendraient la poursuite de cet objectif plus difficile, notamment compte tenu du vieillissement de la population suisse. Depuis 1950, l'espérance de vie des hommes âgés de 65 ans s'est accrue de 3,9 ans, et celle des femmes du même âge de 6,3 ans. Le nombre de rentiers ne cesse d'augmenter par rapport à la population active soumise à l'obligation de payer des cotisations AVS. Pour faire face à cette évolution démographique, la Confédération a augmenté de 1% le taux de la TVA au début de 1999. D'autres mesures seront cependant nécessaires pour assurer le financement à long terme de notre prévoyance vieillesse. Avec la 11^e révision de l'AVS, actuellement soumise à l'examen du Parlement, le Conseil fédéral propose diverses mesures d'économies et envisage de relever progressivement le taux de la TVA de 1,5% en faveur de l'AVS et de 1% au bénéfice de l'AI.

■ La retraite à la carte fait partie de la 11^e révision de l'AVS

Le Conseil fédéral est d'avis que les coûts entraînés par un assouplissement de l'âge de la retraite doivent être compensés par des économies. C'est pourquoi l'âge de la

retraite pour les femmes sera porté à 65 ans avec la 11^e révision de l'AVS. L'âge de la retraite pour les hommes restera fixé à 65 ans. Le Conseil fédéral admet que tous les travailleurs ne peuvent pas continuer à travailler jusqu'à 65 ans et que nombre d'entre eux veulent pouvoir choisir le moment de leur retraite. La possibilité d'une retraite à la carte entre les âges de 62 et de 65 ans est donc souhaitable. C'est ce que propose le Conseil fédéral, y compris la possibilité d'une retraite partielle dès 59 ans, à condition que les réductions de rente liées aux retraites anticipées soient financièrement supportables pour les intéressés. Elles doivent aussi être modulées en fonction de critères socio-économiques (notamment le niveau de revenu). En cas de nécessité, des prestations complémentaires pourront être versées.

Pour les motifs qui précèdent, le Conseil fédéral et le Parlement recommandent de rejeter l'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes» et l'initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes».

Troisième objet

Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses

3

■ La question à laquelle vous devez répondre est la suivante:

Acceptez-vous l'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)»?

Le Conseil national a rejeté cette initiative par 122 voix contre 62 et le Conseil des Etats par 36 voix contre 6.

■ Les risques pour la sécurité ont évolué

La menace militaire a diminué depuis la fin de la guerre froide, mais, plus que par le passé, la Suisse subit le contrecoup des conflits régionaux et met à disposition des moyens civils et militaires sur place pour contribuer à les résoudre. Les ressources financières affectées à la défense ont fortement diminué et d'importantes réformes sont en cours pour adapter l'armée et la protection de la population à cette évolution et pour les rendre plus efficaces.

■ Que veulent les auteurs de l'initiative?

L'initiative «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)» demande que les dépenses pour la défense nationale soient graduellement ramenées en dix ans à la moitié de ce qu'elles étaient en 1987, tout en admettant une compensation du renchérissement. L'Assemblée fédérale aurait la compétence de déterminer, tous les quatre ans, comment seraient utilisées les ressources ainsi économisées: un tiers devrait servir à financer une politique internationale plus active en faveur de la paix (coopération au développement, protection du cadre naturel de vie, prévention et règlement pacifique des conflits, désarmement, et sécurité collective). Enfin, l'initiative demande que la Confédération verse un milliard de francs à un fonds de reconversion destiné à créer

des emplois de remplacement dans les entreprises et les régions touchées par les mesures susmentionnées.

■ Le but visé est déjà en partie atteint

Les dépenses affectées à la défense générale se montent, dans le plan financier pour 2002, à 4,9 milliards de francs. En termes réels, elles se situent ainsi déjà 28% en dessous du montant équivalent pour 1987. Le but visé par l'initiative est donc déjà en grande partie atteint. Il faut refuser toute réduction ultérieure afin de garantir que l'armée reste en mesure de remplir sa triple mission: promouvoir la paix sur le plan international, défendre le territoire suisse et protéger la population.

■ Position du Conseil fédéral et du Parlement

Le Conseil fédéral et le Parlement rejettent l'initiative car ils la jugent superflue, inacceptable et dangereuse. Superflue, parce que le Conseil fédéral et le Parlement ont déjà tiré les enseignements qui découlent de l'évolution de la situation et fortement réduit les coûts de la défense nationale. Inacceptable parce que l'efficacité de notre armée ne serait plus garantie. Dangereuse parce qu'une limitation rigide des dépenses, inscrite dans la Constitution fédérale, restreindrait notre marge de manoeuvre à un point tel que nous ne pourrions plus réagir à temps face à de nouvelles menaces militaires.

Texte soumis au vote

Arrêté fédéral concernant l'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)»

du 24 mars 2000



L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu l'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)» déposée le 26 mars 1997¹;

vu le message du Conseil fédéral du 1^{er} mars 1999²,

arrête:

Art. 1

¹ L'initiative populaire du 26 mars 1997 «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)» est valable et sera soumise au vote du peuple et des cantons.

² L'initiative³, adaptée à la Constitution du 18 avril 1999, a la teneur suivante:

Art. 196, titre médian

Dispositions transitoires selon l'arrêté fédéral du 18 décembre 1998 relatif à une mise à jour de la Constitution fédérale

Art. 197

Dispositions transitoires après acceptation de la Constitution du 18 avril 1999

1. Disposition transitoire ad art. 57 (Sécurité)

¹ La Confédération réduit graduellement les crédits alloués en faveur de la défense nationale jusqu'à ce que, au plus tard dix ans après l'acceptation de la présente disposition transitoire, les dépenses consacrées à la défense nationale soient réduites de moitié par rapport aux comptes de l'année 1987. Le renchérissement est compensé.

² L'Assemblée fédérale détermine tous les quatre ans, par voie législative, l'affectation des ressources ainsi économisées.

³ Un tiers des montants économisés est affecté au renforcement de la politique de paix sur le plan international (coopération au développement, protection du cadre naturel de vie, prévention des conflits, règlement pacifique des conflits, désarmement et sécurité collective).

⁴ La Confédération encourage les entreprises et les administrations touchées par le désarmement à se reconvertir dans le secteur civil pour produire des biens et offrir des services d'avenir; elle apporte son soutien aux salariées et salariés et aux régions touchés par le processus de désarmement. La Confédération affecte un milliard de francs à un fonds de reconversion destiné à la création d'emplois de remplacement.

Art. 2

L'Assemblée fédérale recommande au peuple et aux cantons de rejeter l'initiative.

¹ FF 1997 III 922

² FF 1999 3011

³ Ayant été déposée sous le régime de l'ancienne constitution, l'initiative populaire se réfère encore à celle-ci. Dans le texte de l'initiative, le Parlement a adapté la numérotation et la présentation des articles à la nouvelle Constitution.





Arguments du comité d'initiative:

«Oui à une politique efficace de paix et de sécurité

L'initiative «en faveur d'une redistribution des dépenses» ouvre la voie à une politique efficace en faveur de la paix et de la sécurité. La Suisse dispose actuellement de l'armée la plus importante d'Europe par ses effectifs, et aussi la plus chère. Depuis la fin de la guerre froide jusqu'en 1997, les dépenses militaires ont diminué d'un tiers dans le monde, en Suisse d'un dixième seulement. Malgré l'évolution des risques et des enjeux, la Suisse continue à investir dans sa défense militaire de l'argent qu'elle pourrait utiliser à d'autres fins. Sur les 5 milliards de francs que la Confédération dépense pour la défense nationale, l'initiative demande que 1,8 milliard soit économisé et affecté à d'autres usages.

Promouvoir la paix et le développement

Un tiers des économies réalisées dans le domaine militaire seront affectées à une politique préventive en faveur de la paix. Notre sécurité n'augmentera que si davantage d'êtres humains peuvent vivre dans la dignité. L'initiative en faveur de la redistribution permettra à la Suisse de consacrer davantage de ressources à la promotion de la paix et au développement durable, que ce soit de manière autonome ou par la coopération internationale.

Renforcer la sécurité sociale

Alors que des domaines comme la prévoyance sociale, la formation et le perfectionnement des jeunes, l'égalité entre hommes et femmes sur le plan social et économique, sont soumis à des impératifs d'économies, l'initiative veut libérer des ressources financières pour les investir dans la sécurité sociale.

Créer des emplois

Un emploi sur deux dans le secteur militaire a été supprimé depuis les années 80. Au lieu d'assister passivement au démantèlement des postes de travail, l'initiative propose de créer un fonds de reconversion qui permettra de créer des milliers d'emplois dans les régions touchées.

Economiser

Une partie des dépenses militaires de la Confédération peut être évitée. Les moyens ainsi économisés permettront de diminuer de 600 millions de francs par an les dépenses mises à la charge de la Confédération et donc des contribuables.

L'initiative en faveur d'une redistribution des dépenses veut mettre fin au gaspillage des recettes fiscales dans le domaine de la défense. Une armée moderne, adaptée à la situation, ne doit pas nécessairement coûter cher. Une politique de sécurité efficace doit consister à affecter les ressources limitées aux objectifs les plus appropriés.»

Avis du Conseil fédéral

3

La menace militaire a certes diminué depuis 12 ans, mais l'évolution de la situation politique et militaire reste incertaine. La Suisse doit continuer à disposer d'une armée qui soit rapidement en mesure de défendre le pays en cas de détérioration de la situation. Des ressources financières suffisantes doivent donc être disponibles. Le Conseil fédéral rejette l'initiative pour les motifs exposés ci-après:

■ L'initiative sous-estime les dangers à moyen et long terme

Bien que la situation de la Suisse se soit améliorée sous l'angle de la sécurité, il n'est pas possible d'exclure définitivement toute menace militaire. La Suisse doit être prête à faire face à des risques imprévus. Nous devons donc préserver la capacité de défendre notre pays.

■ L'armée doit pouvoir remplir sa mission

L'armée a une triple mission: contribuer aux efforts internationaux visant à promouvoir la paix et à maîtriser les crises, défendre l'intégrité territoriale, et protéger la population contre les dangers qui peuvent menacer les conditions d'existence. Si l'initiative était acceptée, il ne serait plus possible de remplir ces trois tâches de l'armée. En particulier, notre capacité de défense serait compromise, avec toutes les conséquences que cela pourrait entraîner pour la sécurité de notre pays.

■ L'initiative remet en cause les réformes déjà engagées

Le Conseil fédéral a fixé les directives politiques relatives aux projets Armée XXI et Protection de la population, ouvrant ainsi la voie aux réformes qui rendront ces instruments plus efficaces et plus adaptés à la situation actuelle. L'armée doit pouvoir garder la capacité de faire face rapidement à une menace militaire accrue. Une acceptation de l'initiative compromettrait cette capacité.

■ Le DDPS a déjà fait de gros efforts d'économies

Les dépenses militaires ont déjà été fortement réduites au cours de la décennie écoulée. Dans le plan financier 2002, ces dépenses se situent, en termes réels, près de 28% au-dessous du montant équivalent pour 1987. Les investissements militaires ont diminué de 44% pendant la même période. Par rapport aux montants initialement budgétés, les économies ainsi réalisées au cours de la dernière décennie se montent à 9 milliards de francs. Ainsi, par rapport aux dépenses de la Confédération, les dépenses pour la défense nationale auront pratiquement diminué de moitié entre 1987 (20%) et 2002 (10%). En regard du produit intérieur brut, la part des dépenses pour la défense nationale aura été ramenée de 1,9% en 1987 à 1,2% en 2002. Le DDPS a donc réalisé des économies substantielles, conformément à son mandat. La défense nationale est d'ailleurs le seul secteur d'activité de la Confédération dont les dépenses ont diminué.

■ L'initiative ignore l'engagement de la Suisse en faveur de la paix

La Suisse est déjà largement engagée dans les efforts internationaux en faveur de la paix, que ce soit avec les bérêts jaunes en Bosnie-Herzégovine, une compagnie suisse au Kosovo, les observateurs militaires et de police civile, les observateurs des élections, le soutien aux missions de l'ONU et de l'OSCE, et la coopération au développement. Conformément à

la nouvelle orientation stratégique – la sécurité par la coopération –, l'engagement civil et militaire de la Suisse est encore appelé à se renforcer. Par conséquent, l'initiative n'est pas nécessaire.

■ Le Conseil fédéral et le Parlement doivent garder leur marge de manœuvre

Le Conseil fédéral et le Parlement doivent pouvoir fixer les dépenses affectées à la défense nationale avec la souplesse nécessaire en fonction de la situation. Le niveau de ces dépenses ne doit donc pas être prescrit dans la Constitution. Aucune dépense de l'Etat n'est fixée de manière aussi rigide. Il serait faux de limiter aussi étroitement la marge de manœuvre du Conseil fédéral et du Parlement lorsqu'il y va de la sécurité de notre pays et de sa population.

Pour les motifs qui précèdent, le Conseil fédéral et le Parlement recommandent de rejeter l'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)».

Quatrième objet

Initiative «pour des coûts hospitaliers moins élevés»

4

■ La question à laquelle vous devez répondre est la suivante:

Acceptez-vous l'initiative populaire «pour des coûts hospitaliers moins élevés»?

Le Conseil national a rejeté cette initiative par 182 voix contre 1 et le Conseil des Etats par 42 voix contre 0.

■ La qualité des soins a un prix

La Suisse dispose d'un système de santé de qualité. Actuellement, les Suisses dépensent globalement 40 milliards de francs pour leur santé et leur bien-être. L'assurance-maladie obligatoire – à laquelle tout le monde participe – couvre plus d'un tiers de ces dépenses et permet ainsi à chacun d'accéder à des soins de haute qualité. Le reste est pris en charge soit directement par les ménages, soit par les assurances complémentaires privées ou les pouvoirs publics.

■ Que vise l'initiative?

L'initiative propose un changement radical de notre système d'assurance-maladie obligatoire dans le but de réduire les coûts à la charge de cette assurance. Elle veut donc exclure de l'assurance-maladie toutes les prestations qui ne sont pas liées à une hospitalisation. De plus, elle limite à 250 francs par jour et par patient l'indemnité due par l'assurance pour l'hospitalisation d'un patient.

■ Conséquences de l'initiative

La limitation de l'assurance-maladie obligatoire à la seule couverture de l'hospitalisation obligerait les patients à prendre eux-mêmes en charge des prestations telles que les consultations chez le médecin ou les médicaments. On laisserait donc à leur charge plus de 10 milliards de francs aujourd'hui payés par l'assurance sociale. Par ailleurs, l'initiative n'entraînerait pas une diminution des coûts de la santé, mais

simplement une répartition différente, moins solidaire.

■ Position du Conseil fédéral et du Parlement

Le Conseil fédéral et le Parlement estiment que l'initiative menace l'accès aux soins et bannit la solidarité de l'assurance-maladie sociale. La conséquence en serait la disparition du système social suisse d'assurance-maladie accepté par le peuple en 1994. Le Conseil fédéral et le Parlement proposent donc de refuser l'initiative.

Texte soumis au vote

Arrêté fédéral sur l'initiative populaire «pour des coûts hospitaliers moins élevés»

du 24 mars 2000



L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'initiative populaire du 10 septembre 1998 «Pour des coûts hospitaliers moins élevés»¹;
vu le message du Conseil fédéral du 8 septembre 1999²,
arrête:

Art. 1

¹ L'initiative populaire du 10 septembre 1998 «Pour des coûts hospitaliers moins élevés» est valable et sera soumise au vote du peuple et des cantons.

² L'initiative³, adaptée à la Constitution du 18 avril 1999, a la teneur suivante:

I

La Constitution fédérale est modifiée comme suit:

Art. 117, al. 2

² La conclusion d'une assurance en cas de maladie n'est pas obligatoire, sauf pour la couverture de l'hospitalisation.

L'assurance pour l'hospitalisation peut être conclue dans le cadre de la loi fédérale sur l'assurance-maladie ou, indépendamment de cette dernière, avec des institutions d'assurance privées soumises à la loi sur la surveillance des assurances. L'obligation de verser des primes à une caisse-maladie s'éteint dès que l'assurance privée prend effet.

Les cantons sont tenus de veiller, en collaborant au besoin avec d'autres cantons, à ce que leurs habitants disposent du nombre de lits nécessaire en division commune, demi-privée et privée. Les assurés n'ont pas à participer aux coûts. Lorsqu'un assuré est hospitalisé en division commune, les cantons reçoivent de l'assurance-maladie ou de l'assureur privé, par jour et par personne, une indemnité de 250 francs, laquelle doit être indexée sur l'indice suisse des prix à la consommation; elle comprend l'ensemble des prestations fournies par l'hôpital, telles que notamment les opérations, les médicaments, les radiographies et le transport du patient à l'hôpital.

Si l'assuré doit, pour des raisons médicales, recourir aux services d'un hôpital situé en dehors de son canton de domicile, ce dernier reçoit l'indemnité de 250 francs de l'assureur tout en demeurant libre de passer un autre accord avec l'hôpital ou le canton en question.

Lorsque les assurés séjournent dans des hôpitaux privés, les assureurs sont tenus de verser à ces derniers, en guise de participation aux coûts, les indemnités fixées pour les cantons.

II

Les dispositions transitoires de la Constitution sont complétées comme suit:

Art. 196, titre médian

Dispositions transitoires selon l'arrêté fédéral du 18 décembre 1998 relatif à une mise à jour de la Constitution fédérale

Art. 197 Dispositions transitoires après acceptation de la Constitution du 18 avril 1999

1. Disposition transitoire ad art. 117 (assurance-maladie et accidents)

Toute disposition légale ou réglementaire qui serait contraire à l'art. 117, al. 2, est abrogée.

Art. 2

L'Assemblée fédérale recommande au peuple et aux cantons de rejeter l'initiative.

¹ FF 1998 4355

² FF 1999 9005

³ Ayant été déposée sous le régime de l'ancienne constitution, l'initiative populaire se référerait encore à celle-ci. Dans le texte de l'initiative, le Parlement a adapté la numérotation, les renvois et la présentation des articles à la nouvelle Constitution.



Arguments du comité d'initiative:

«Avant la votation sur la nouvelle loi sur l'assurance-maladie (LAMal), le Conseil fédéral et le Parlement promettaient que les primes de l'assurance-maladie diminueraient et que, grâce au marché, l'explosion des coûts de la santé prendrait fin.

Or, on assiste à l'effet inverse: les primes de l'assurance-maladie croissent sans cesse, le marché libre en matière d'assurance-maladie est un vain mot, et même le Tribunal fédéral a dû constater que dans le cadre de la LAMal, la solidarité entre patients et assurés des diverses classes d'âge ne fonctionnait pas.

Tout cela ne signifie qu'une chose: le Conseil fédéral et le Parlement n'ont pas réussi à atteindre ne serait-ce qu'un seul de leurs objectifs. Une fois de plus, et par négligence grave, le peuple a été induit en erreur.

La réalité est qu'à Berne, les politiciens ne savent plus à quel saint se vouer: ils sont totalement impuissants. En d'autres termes, la loi sur l'assurance-maladie est un échec complet.

Ce constat indéniable exige de nouvelles solutions: à cet égard, et avant tout pour le bien des citoyens, l'initiative pour des coûts hospitaliers moins élevés veut supprimer l'assurance obligatoire, trop étendue et trop coûteuse. L'obligation de s'assurer ne devrait plus subsister que pour les frais hospitaliers. Dès lors, chaque citoyen resterait dans tous les cas assuré contre les risques médicaux majeurs moyennant une prime mensuelle de quelque 60 francs. La majorité de la population est en mesure de supporter les coûts des traitements médicaux ambulatoires, peu onéreux. Néanmoins, chacun reste libre de s'assurer pour les traitements ambulatoires auprès de l'assurance-maladie, voire de conclure une assurance complémentaire auprès d'une compagnie privée, ce qui lui coûterait certainement moins cher.

L'initiative pour des coûts hospitaliers moins élevés octroie davantage de compétences aux cantons, qui auraient pour tâche de maîtriser les besoins financiers partiellement incontrôlés des hôpitaux et de garantir un nombre de lits répondant aux besoins. Cette initiative contribue donc dans une grande mesure à renforcer le fédéralisme dans notre pays, ce qui ne peut qu'être bénéfique en une époque de centralisme menaçant.»

Avis du Conseil fédéral

En cas de maladie, la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) garantit l'accès aux soins adéquats à toutes les personnes résidant en Suisse, qu'elles soient riches ou moins riches, jeunes ou âgées. L'initiative, par contre, pénaliserait les personnes âgées ou malades en réduisant fortement les prestations aujourd'hui couvertes par la LAMal. Le Conseil fédéral rejette l'initiative pour les raisons suivantes:

4

■ **Limitation de l'accès aux soins**

L'initiative limite le régime obligatoire de l'assurance-maladie à la seule couverture des frais d'hospitalisation. Ainsi, en cas d'acceptation de l'initiative, les prestations qui ne seraient pas fournies dans le cadre d'un séjour hospitalier, telles les consultations chez le médecin ou d'autres professionnels de la santé, la prescription de médicaments, les soins à domicile ou en établissement médico-social (EMS), ne seraient plus remboursées par l'assurance-maladie obligatoire comme c'est aujourd'hui le cas avec la LAMal. A cet égard, il faut savoir que des 14 milliards de francs représentant l'ensemble des coûts à la charge de cette assurance, les prestations hospitalières ne constituent environ que 25%. Avec l'initiative, les patients devraient donc prendre en charge eux-mêmes 75% des dépenses actuellement couvertes par l'assurance-maladie obligatoire.

■ **Médecine à deux vitesses**

Ces prestations pourraient certes être prises en charge par une assurance complémentaire, mais avec le risque considérable que soient appliquées des primes élevées ou des réserves d'assurance. Les assureurs pourraient même refuser d'assurer certains patients, ce qui serait intolérable pour les malades chroniques ou les personnes âgées notamment. A cet égard, il serait faux de penser que seuls les traitements fournis dans les hôpitaux sont indispensables et coûteux. Ainsi, pour les dia-

lyses par exemple, ce sont 80 000 francs par an et par patient que paie l'assurance-maladie. Si de tels traitements ambulatoires coûteux étaient exclus de cette assurance, de nombreux patients se ruindraient à les payer ou devraient y renoncer. L'accès aux soins non fournis dans le cadre d'un séjour à l'hôpital ne serait donc plus garanti à nombre de personnes. L'Etat devrait alors se substituer aux assureurs et, à travers l'aide sociale, garantir à ces exclus du système de santé l'accès aux traitements dont ils ont besoin.

■ Initiative trompeuse

L'initiative prétend réduire les coûts hospitaliers de manière drastique. Son acceptation conduirait au contraire à un accroissement du nombre des hospitalisations, et partant des coûts hospitaliers. En effet, les patients qui n'auraient pas conclu ou pu conclure une assurance complémentaire couvrant les prestations non hospitalières seraient enclins à recourir à davantage de traitements en milieu hospitalier qui, avec l'initiative, resteraient les seules prestations prises en charge. La multiplication des traitements hospitaliers, plus onéreux, entraînerait en réalité une hausse des coûts.

■ Plus d'impôts

Cet accroissement du nombre des journées d'hospitalisation obligerait aussi les cantons à investir davantage dans la construction ou l'agrandissement des hôpitaux nécessaires à la couverture de ces besoins nouveaux. De plus, la limitation

arbitraire à 250 francs du montant versé par l'assurance-maladie obligatoire pour une journée d'hospitalisation, alors que le coût pris en charge par cette assurance peut être estimé à 300 francs en moyenne, obligerait l'Etat à couvrir la différence entre l'indemnité proposée par les auteurs de l'initiative et l'indemnité actuellement versée, en sus de la part qu'il assume déjà. En effet, les pouvoirs publics financent aujourd'hui la moitié environ des coûts hospitaliers. Les citoyens paieront ainsi plus d'impôts pour financer ces dépenses publiques nouvelles. A moyen et long terme, on assisterait à la disparition de l'assurance-maladie sociale telle que nous la connaissons, c'est-à-dire une assurance-maladie solidaire qui prend en charge des soins de qualité accessibles à l'ensemble de la population.

■ La Confédération agit

Une remise en question fondamentale du système mis en place par la LAMal, telle que proposée par l'initiative, est d'autant moins justifiée que le Conseil fédéral a déjà entrepris des réformes pour freiner la croissance des coûts à la charge de l'assurance-maladie tout en renforçant le système d'assurance-maladie social.

Pour tous ces motifs, le Conseil fédéral et le Parlement recommandent de rejeter l'initiative «pour des coûts hospitaliers moins élevés».

Cinquième objet

Loi sur le personnel de la Confédération

5

■ La question à laquelle vous devez répondre est la suivante:
**Acceptez-vous la loi sur
le personnel de la Confédération (LPers)
du 24 mars 2000?**

Le Conseil national a adopté cette loi par 112 voix contre 51 et le Conseil des Etats par 36 voix contre 5.

■ Le Statut des fonctionnaires – un texte de 1927

Les exigences posées à l'Etat ont changé: si l'on pouvait, dans le passé, planifier à long terme, il s'agit aujourd'hui d'identifier à temps les nouveaux défis et d'y répondre avec célérité, simplicité et efficacité. Le Statut des fonctionnaires de 1927 règle trop de détails pour que la Confédération puisse mener une politique du personnel moderne. C'est la raison pour laquelle le Conseil fédéral et le Parlement ont décidé une révision totale de cette loi.

■ La loi sur le personnel de la Confédération – une loi-cadre moderne

La Confédération doit rester un partenaire fiable et crédible pour la population, les milieux économiques et son personnel. La loi sur le personnel de la Confédération répond à cette exigence et impose un cadre à la Confédération en tant que modèle d'employeur social. La loi entre peu dans les détails, mais elle règle la protection des travailleurs au service de la Confédération. Bien qu'elle abolisse le statut de fonctionnaire et se rapproche du droit des obligations, elle prévoit une large protection contre les licenciements et garantit une grande sécurité de l'emploi, de sorte que la Confédération restera un employeur sûr.

■ Pourquoi le référendum?

L'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques a demandé le référendum: elle craint notamment, en cas d'acceptation du projet, de

nombreux licenciements, des réductions de salaire et un affaiblissement du service public.

■ Position du Conseil fédéral et du Parlement

Aux yeux du Conseil fédéral et du Parlement, ces craintes ne sont pas fondées. L'administration, la Poste et les CFF doivent être en mesure de maîtriser les problèmes à venir. Pour la Poste et les CFF, il s'agit de s'affirmer sur des marchés de plus en plus libres; ils pourront, grâce à la nouvelle loi, maintenir le niveau de leurs prestations dans un environnement économique moins favorable. La loi sur le personnel de la Confédération accordera aux employeurs et aux dirigeants une marge de manœuvre plus importante, indispensable à leur présence sur le marché de l'emploi.

Qu'apporte la nouvelle loi?

La loi sur le personnel de la Confédération est un texte entièrement nouveau, applicable à plus de 105 000 collaborateurs de l'administration, de la Poste et des CFF. Il s'agit d'une loi-cadre qui permettra d'adapter la politique du personnel aux besoins réels.

■ Les innovations principales sont:

■ **Suppression du statut de fonctionnaire:**

à de rares exceptions près (p. ex. les juges des commissions de recours), la nomination pour une période de fonction de quatre ans disparaît. Des contrats de droit public résiliables remplacent le statut de fonctionnaire. La nouvelle loi garantit toutefois une grande sécurité de l'emploi aux collaborateurs dont les prestations sont satisfaisantes et qui font montre de mobilité professionnelle.

■ **Protection contre les licenciements:**

le nouveau texte mentionne tous les motifs de résiliation. Après un avertissement écrit, la Confédération peut licencier des collaborateurs dont les prestations ou le comportement ne donnent pas satisfaction. Sans qu'il y ait faute de sa part, l'employé ne peut être licencié que pour des motifs économiques ou des impératifs d'exploitation sérieux. Dans de tels cas, l'employeur est tenu de proposer un autre travail acceptable ou une formation complémentaire en vue d'une nouvelle activité. S'ils ne pouvaient éviter des licenciements à grande échelle, l'administration, la Poste et les CFF seraient légalement tenus d'élaborer un plan social en collaboration avec

les associations du personnel. Les licenciements sans base légale sont réputés nuls, et en cas de litige porté devant un tribunal, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

■ **Champ d'application du droit**

des obligations: lorsque la nouvelle loi et ses dispositions d'exécution ne contiennent aucune réglementation particulière, le droit des obligations s'applique – comme aux autres trois millions de salariés en Suisse.

■ **Salaire:** la nouvelle loi exige une appréciation périodique du personnel. De la sorte, les prestations des collaborateurs seront mieux prises en compte dans la détermination de la rémunération. Les automatismes qui président actuellement à l'évolution du salaire disparaîtront.

■ **Contrats de travail:** jusqu'à ce jour, la Confédération décidait souverainement des engagements. La nouvelle loi prévoit des contrats de travail individuels, de sorte que les collaborateurs deviendront de véritables partenaires de l'employeur; elle autorise également la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) de droit public.



Arguments du comité référendaire:

«L'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques et ses associations affiliées ont demandé le référendum contre la loi sur le personnel de la Confédération: plus de 84 000 signatures ont été recueillies, soit bien plus qu'il n'en fallait.

Le référendum vise à empêcher la nouvelle détérioration massive des conditions de travail du personnel fédéral planifiée par ce projet, et à éviter ses répercussions négatives sur le service public: la qualité de ce dernier dépend en effet de conditions d'engagement correctes. La loi sur le personnel de la Confédération ne répond pas à cette exigence: elle témoigne d'une déréglementation maximale et ignore la plupart des normes sociales. Si la loi entrait en vigueur dans son état actuel, elle encouragerait les cantons, les communes et le secteur privé sur la voie de la dégradation des conditions de travail et du démantèlement social. Cette loi restrictive concerne donc tout un chacun.

Quelque 105 000 employés de l'administration fédérale, des CFF et de la Poste seraient directement touchés par la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération, à laquelle nous reprochons plus particulièrement les aspects suivants:

- sur des points essentiels (p. ex. le salaire, le temps de travail, les allocations sociales), la loi reste totalement muette et son application ouvrirait la porte à l'arbitraire;
- elle protège insuffisamment contre les résiliations des rapports de service et prévoit même explicitement des licenciements massifs;
- on a l'intention d'accroître considérablement l'écart entre les salaires les plus bas et les rémunérations les plus élevées, de réduire les revenus les plus modestes et, simultanément, de faire exploser les salaires des cadres supérieurs;
- la loi remet en question la compensation du renchérissement, et
- elle laisse sans protection des dizaines de milliers d'auxiliaires.

L'Union fédérative a exprimé ses critiques de longue date. La majorité des députés au Parlement n'en a toutefois pas tenu compte et porte de ce fait la responsabilité du référendum.

Avec la nouvelle loi, la Confédération en tant qu'employeur se soustrait à ses obligations sociales. Un «non» à cette mauvaise loi offrira la possibilité d'élaborer un meilleur projet. Quiconque décide de voter «non» s'oppose à une dégradation massive des conditions de travail au sein de la Poste, des chemins de fer, du corps des gardes-frontière et du reste de l'administration fédérale. Voter «non», c'est refuser la déréglementation et le démantèlement social.»

Avis du Conseil fédéral

Seuls des collaborateurs motivés et compétents permettent à la Confédération de remplir ses tâches de manière satisfaisante et rationnelle. Dans chaque entreprise de services, le personnel est en effet la clé du succès. Une politique du personnel moderne est ainsi dans l'intérêt de tous, et la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération en constitue le cadre. Le Conseil fédéral approuve la loi, notamment pour les raisons suivantes:

■ Les temps ont changé

Le Statut du personnel date de 1927, et pendant de longues années, il est resté un texte moderne. La vie professionnelle connaît toutefois un nouveau dynamisme. Les citoyens et les milieux économiques demandent davantage à l'Etat, et la Confédération est tenue de fournir des prestations plus variées et plus complexes, en répondant aux besoins de sa clientèle et en se montrant économe. Les moyens dont elle dispose ne peuvent en effet croître indéfiniment, et le contribuable ne pourrait l'accepter. La loi sur le personnel de la Confédération permettra à l'administration, à la Poste et aux CFF de préparer l'avenir: le projet leur facilitera la tâche lorsqu'il s'agira d'engager du personnel qualifié et motivé, condition sine qua non de la compétitivité de la Poste et des CFF sur des marchés libéralisés.

■ La Confédération reste un employeur social

La loi sur le personnel de la Confédération a été négociée avec les associations faitières du personnel, qui sont favorables au projet à l'exception de l'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques. La loi oblige l'Etat à rester un employeur fiable et à prendre ses responsabilités sur le plan social. Elle empêche donc la Confédération de se soustraire à ses obligations sociales, comme le craint le comité référendaire. Pour la première fois, la loi permet à la Poste et aux CFF de négocier des conventions collectives de travail

de droit public avec les associations du personnel. Par cette innovation, le Conseil fédéral entend instaurer un partenariat social moderne entre interlocuteurs égaux en droits. La CCT des CFF est sur le point d'être signée et devrait entrer en vigueur le 1. 1. 2001; les négociations sur la CCT de la Poste sont engagées, et l'entrée en vigueur pourrait intervenir le 1. 7. 2001 sous réserve d'acceptation de la loi.

■ La politique fédérale du personnel poursuit des objectifs modernes

La nouvelle loi contraint l'administration, la Poste et les CFF à engager leur personnel de façon ciblée, rentable et socialement acceptable. Elle proscriit l'arbitraire – y compris lors de la détermination du salaire. Lors du passage au nouveau système, les rémunérations en vigueur seront maintenues, ce dont les partenaires sociaux ont convenu en juin 1999 déjà. En outre, la loi fixe les objectifs de la politique du personnel et exige de l'employeur qu'il fasse rapport au Parlement. Parmi les objectifs figurent par exemple une représentation équitable des communautés linguistiques et des sexes au sein du personnel de la Confédération, la création de places d'apprentissage supplémentaires, l'insertion professionnelle de personnes handicapées et le développement professionnel et personnel des collaborateurs. De plus, les conditions de travail devront être mieux adaptées aux nouveaux besoins nés de l'évolution sociale (emplois à temps partiel, partage de postes [«job sharing»], etc.).

■ La loi sur le personnel de la Confédération profitera à tous

La loi sur le personnel de la Confédération garantit une grande sécurité de l'emploi. Contrairement aux affirmations du comité référendaire, la protection contre les licenciements n'est aucunement insuffisante, puisque les exigences de la loi dépassent de loin celles du droit des obligations. En contrepartie, les collaborateurs devront fournir des prestations axées sur des objectifs et des résultats. Les services rendus par la Confédération n'en seront que meilleurs: tout en conservant leur haut niveau de qualité, ils coûteront moins cher et serviront mieux les intérêts de la clientèle. Le service public s'en trouvera ainsi renforcé. Les améliorations profiteront finalement à tout un chacun, qu'il soit appelé à fournir, à solliciter ou encore à financer ces services.

Pour tous ces motifs, le Conseil fédéral et le Parlement recommandent d'accepter la loi sur le personnel de la Confédération.

Texte soumis au vote

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

du 24 mars 2000



L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 173, al. 2, de la Constitution,
vu le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998¹,
arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet

La présente loi régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique au personnel:

- a. de l'administration fédérale au sens de l'art. 2, al. 1 et 2, de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration² (LOGA);
- b. des services du Parlement visés à l'art. 8^{novies} de la loi du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils³;
- c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste⁴;
- d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux⁵;
- e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;
- f. des commissions fédérales de recours et d'arbitrage visées aux art. 71a à 71c de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative⁶;

5

¹ FF 1999 1421

² RS 172.010

³ RS 171.11

⁴ RS 783.1

⁵ RS 742.31

⁶ RS 172.021

- g. du Tribunal fédéral au sens de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943⁷.

² Elle ne s'applique pas:

- a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁸.

Art. 3 Employeurs

¹ Les employeurs au sens de la présente loi sont:

- a. le Conseil fédéral en sa qualité d'organe directorial suprême de l'administration;
- b. l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;
- c. la Poste Suisse;
- d. les Chemins de fer fédéraux;
- e. le Tribunal fédéral.

² Les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, les départements, la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices ainsi que les unités administratives décentralisées sont considérés comme employeurs dans la mesure où le Conseil fédéral leur délègue les compétences nécessaires à cet effet.

Art. 4 Politique du personnel

¹ Les dispositions d'exécution (art. 37 et 38), les contrats de travail (art. 8) ainsi que les mesures et les décisions sont conçus de manière à ce qu'ils contribuent à la compétitivité de la Confédération sur le marché de l'emploi et à la réalisation des objectifs mentionnés aux al. 2 et 3.

² L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en œuvre les mesures propres à assurer:

- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;
- b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence;
- c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
- d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- e. la représentation équitable des communautés linguistiques, la promotion du plurilinguisme et l'ouverture aux autres communautés linguistiques;
- f. des chances égales aux handicapés, leur accès aux emplois et leur intégration;

⁷ RS 173.110

⁸ RS 412.10

- g. la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel;
- h. le développement d'un comportement écophile sur le lieu de travail;
- i. des conditions de travail qui permettent au personnel d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux;
- j. la création de places d'apprentissage et de places de formation;
- k. une information étendue de son personnel.

³ L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs.

Art. 5 Coordination et controlling

¹ Le Conseil fédéral coordonne et dirige la mise en œuvre de la politique du personnel. Il vérifie régulièrement que les objectifs visés par la présente loi sont atteints; il rend compte des résultats de cette vérification à l'Assemblée fédérale et lui propose sans retard de prendre les mesures nécessaires. Le Conseil fédéral convient avec les commissions parlementaires de contrôle de la forme et du contenu du rapport.

² Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.

³ Le Conseil fédéral peut confier à un service spécialisé la coordination des questions relatives au personnel des organisations et des tiers chargés de tâches administratives en vertu de l'art. 2, al. 4, LOGA.

⁴ Il désigne les services compétents.

Art. 6 Droit applicable

¹ Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.

² Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations⁹ (CO) s'appliquent par analogie aux rapports de travail.

³ Les dispositions d'exécution (art. 37), en particulier la convention collective de travail (art. 38) et le contrat de travail (art. 8), réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'al. 2.

⁴ S'il y a contradiction entre les dispositions d'exécution et le contrat de travail ou entre la convention collective de travail et le contrat de travail, la disposition la plus favorable à l'employé est applicable.

⁵ Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel lorsque cette mesure se justifie, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, ainsi que le personnel recruté et engagé à l'étranger. Il peut édicter des prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

⁹ RS 220



⁶ Dans des cas particuliers dûment justifiés, l'employeur peut soumettre des employés au CO.

⁷ En cas de litige découlant des rapports de travail du personnel soumis au CO, les tribunaux civils sont compétents.

Art. 7 Mise au concours de postes

Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique. Les dispositions d'exécution règlent les exceptions.

Section 2 Naissance et fin des rapports de travail

Art. 8 Création des rapports de travail et conditions d'engagement

¹ Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent, sous réserve de l'art. 9, al. 3 à 5, de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

² Les dispositions d'exécution fixent les règles applicables au temps d'essai; celui-ci dure six mois au maximum.

³ Si l'accomplissement de tâches impliquant l'exercice de la puissance publique l'exige, le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance:

- a. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes de nationalité suisse;
- b. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes possédant exclusivement la nationalité suisse.

Art. 9 Durée

¹ Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.

² Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus; au-delà de cinq ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans. Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

³ Les membres des commissions fédérales de recours et d'arbitrage sont nommés pour la durée de fonction visée à l'art. 71c, al. 4, de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹⁰.

⁴ L'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral peuvent déterminer, dans leur domaine respectif, quel personnel doit être nommé pour une durée de fonction.

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres personnes tenues d'être indépendantes de l'organe chargé de l'engagement sont nommées pour une durée de fonction.

¹⁰ RS 172.021

⁶ L'autorité de nomination peut, pour de justes motifs, modifier ou résilier les rapports de service des personnes nommées en application des al. 3 à 5 avant la fin de la durée de fonction.

Art. 10 Cessation des rapports de travail

¹ Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants¹¹ (LAVS);
- b. au décès de l'employé;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

³ Le Conseil fédéral peut arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge limite moins élevé que celui fixé à l'art. 21 LAVS. Dans des cas particuliers, l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 11 Résiliation du contrat de durée déterminée

Les deux parties peuvent résilier immédiatement le contrat de durée déterminée dans les cas prévus à l'art. 12, al. 7.

Art. 12 Résiliation du contrat de durée indéterminée

¹ Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

² Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été notifié, pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

³ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé minimal est de:

- a. trois mois durant les cinq premières années de service;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année de service;
- c. six mois à partir de la onzième année de service.

⁴ Les dispositions d'exécution peuvent définir des délais minimaux plus longs que ceux fixés aux al. 2 et 3.

⁵ Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de congé plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

¹¹ RS 831.10



⁶ Après le temps d'essai, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur dans les cas suivants:

- a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b. manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit;
- c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- f. disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

⁷ Il y a motif de résiliation immédiate par l'une ou l'autre partie en toute circonstance lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail.

Art. 13 Exigences d'ordre formel

¹ La prolongation ou la limitation de la durée du contrat de travail, la cessation du contrat visée à l'art. 10, al. 1, et la résiliation visée aux art. 11 et 12 exigent la forme écrite.

² L'employé doit en outre motiver par écrit la résiliation immédiate lorsque l'employeur le demande.

³ L'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision lorsque les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail.

Art. 14 Violation des dispositions sur la résiliation

¹ L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, si l'employé, dans les 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, indique à l'employeur par écrit et de manière plausible que la résiliation concernée est nulle parce qu'elle:

- a. présente un vice de forme majeur;
- b. est infondée en vertu de l'art. 12, al. 6 et 7; ou
- c. a eu lieu en temps inopportun en vertu de l'art. 336c CO¹².

² Si, dans les 30 jours à compter de la réception de la lettre par laquelle l'employé fait valoir que la résiliation est nulle, l'employeur ne demande pas à l'autorité de recours de vérifier la validité de ladite résiliation, celle-ci est nulle, et l'employé est

réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

³ L'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a annulé la résiliation, en particulier parce qu'elle:

- a. était abusive en vertu de l'art. 336 CO;
- b. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité¹³.

⁴ La résiliation en temps inopportun par l'employé est régie par l'art. 336d CO.

⁵ L'indemnité visée à l'art. 19 de la présente loi est réservée.

⁶ L'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité est applicable; les voies de droit sont régies par la présente loi.



Section 3 Droits et obligations résultant des rapports de travail

Art. 15 Salaire

¹ L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation.

² Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

³ Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires.

⁴ Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire, afin d'adapter celui-ci au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale et aux besoins spécifiques de la branche.

⁵ Elles peuvent prévoir l'adaptation au pouvoir d'achat de certaines composantes du salaire du personnel affecté à l'étranger.

Art. 16 Compensation du renchérissement

¹ Une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur. Celui-ci tient compte de sa situation économique et financière ainsi que du marché de l'emploi.

² Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la compensation du renchérissement.

³ Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régit la compensation du renchérissement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de cette compensation, elle est fixée par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

¹³ RS 151

Art. 17 Temps de travail, vacances et congés

¹ Les dispositions d'exécution régissent le temps de travail ainsi que les vacances et les congés; elles réglementent également le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

² Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée du congé de maternité.

Art. 18 Autres prestations de l'employeur

¹ Les dispositions d'exécution réglementent l'équipement à fournir au personnel, à savoir les instruments de travail, les tenues de service et le matériel nécessaires à l'exécution des tâches.

² Elles réglementent en outre le remboursement des frais et le versement d'indemnités pour les inconvénients subis.

Art. 19 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

¹ Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent être raisonnablement exigées de lui pour garder l'employé à son service.

² Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, ce dernier reçoit une indemnité:

- a. s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. s'il est employé de longue date ou qu'il a déjà un certain âge.

³ Si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14, al. 1, est confirmée ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3, let. a, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable.

⁴ Si la résiliation est annulée en vertu de l'art. 14, al. 3, let. b, l'employé reçoit une indemnité lorsque l'employeur ne peut le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors.

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres employés reçoivent une indemnité. Il définit les conditions de versement des indemnités de départ éventuellement accordées en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail (art. 10, al. 1).

⁶ Les dispositions d'exécution:

- a. fixent les montants minimal et maximal de l'indemnité;
- b. réglementent la restitution de l'indemnité si l'employé licencié dans les conditions définies aux al. 2, 3 ou 5 a été réengagé par un des employeurs visés à l'art. 3.

⁷ Pour les cas visés aux al. 2, 3 et 5, les dispositions d'exécution peuvent aussi réglementer la déduction des prestations légales dues au titre des assurances obligatoires.

⁸ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement de l'indemnité sous forme de rente.

Art. 20 Défense des intérêts de l'employeur

¹ L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur.

² Pendant la durée du contrat, l'employé ne peut exercer pour un tiers une activité rémunérée que dans la mesure où il ne viole pas son devoir de fidélité.

Art. 21 Obligations du personnel

¹ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir que l'employé doit, si sa fonction l'exige:

- a. résider en un lieu donné;
- b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent réglementer les rapports juridiques à des conditions pouvant déroger à la législation sur le droit de bail;
- c. utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés.

² Les dispositions d'exécution peuvent imposer à l'employé de remettre à la Confédération tout ou partie du revenu provenant d'activités exercées au profit de tiers lorsque celles-ci procèdent du contrat de travail.

³ L'employé ne doit ni accepter, ni solliciter ou se faire promettre des dons ou autres avantages pour lui-même ou pour d'autres personnes dans l'exercice d'activités procédant du contrat de travail.

⁴ Il est interdit au personnel d'exercer une fonction officielle pour un Etat étranger ainsi que d'accepter des titres ou des décorations octroyés par des autorités étrangères.

Art. 22 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

¹ Le personnel est soumis au secret professionnel, au secret d'affaires et au secret de fonction.

² Les dispositions d'exécution réglementent l'obligation de garder le secret, en complément de la législation spéciale.

Art. 23 Activité accessoire

Les dispositions d'exécution peuvent subordonner à une autorisation l'exercice d'activités et de charges publiques déterminées dans la mesure où elles risquent de compromettre l'exécution des tâches.

Art. 24 Restriction des droits du personnel

¹ Si la sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et ser-



vices vitaux l'exigent, le Conseil fédéral peut limiter ou supprimer le droit de grève pour certaines catégories d'employés.

² Pour les mêmes motifs, il peut:

- a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi;
- b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail.

Art. 25 Manquements aux obligations professionnelles

¹ Les dispositions d'exécution définissent les mesures destinées à rétablir l'exécution correcte des tâches lorsque des manquements aux obligations professionnelles sont constatés.

² Si l'employé a agi par négligence, les dispositions d'exécution peuvent prévoir l'avertissement, le blâme ou un changement du domaine d'activité.

³ Si l'employé a commis une négligence grave ou a agi intentionnellement, les dispositions d'exécution peuvent en outre imposer une réduction de salaire, une amende ou un changement du temps ou du lieu de travail.

Art. 26 Mesures provisionnelles

¹ L'employeur prend les mesures provisionnelles qui s'imposent si l'exécution correcte des tâches est compromise.

² Si l'exécution des tâches est compromise pour des raisons qui tiennent à l'employé, l'employeur peut notamment suspendre les rapports de travail et réduire ou supprimer le salaire et les autres prestations. Les rapports d'assurance ne sont pas affectés par les mesures provisionnelles.

³ Si une mesure provisionnelle s'avère injustifiée, l'employé est rétabli dans ses droits. Les montants retenus sur son salaire et sur les autres prestations lui sont restitués.

Art. 27 Traitement des données

¹ L'employeur traite les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires.

² Les dispositions d'exécution réglementent conformément à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données¹⁴:

- a. les conditions du traitement des données sensibles relatives aux mesures d'aide sociale ainsi qu'aux poursuites et aux mesures pénales ou administratives, et les compétences y relatives;
- b. les conditions du traitement des données sensibles et des profils de la personnalité au sens de l'art. 3, let. c et d, de la loi fédérale sur la protection des données ainsi que les compétences y relatives, dans la mesure où ce traite-

¹⁴ RS 235.1

ment est nécessaire au développement du personnel et où la personne concernée a donné son consentement écrit;

- c. le délai de conservation des données, l'organisation des systèmes informatisés de traitement des données et la sécurité des données; elles peuvent prévoir l'accès aux données par procédure d'appel.

³ Les services compétents ne doivent communiquer des données personnelles à des tiers que s'il existe une base légale ou si la personne concernée a donné son consentement écrit.

Art. 28 Données relatives à la santé

¹ Le service médical compétent traite confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; il conserve les dossiers médicaux.

² Il ne peut communiquer aux services intéressés des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude du candidat à être engagé, à être assuré ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail.

³ Au demeurant, il peut communiquer des données relatives à la santé et des dossiers médicaux à condition que la personne concernée ait donnée son consentement écrit ou, à défaut, avec l'autorisation du service désigné dans les dispositions d'exécution.

⁴ Cette autorisation est refusée lorsque:

- a. la personne concernée a un intérêt prépondérant au maintien du secret;
- b. elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches, ou que
- c. l'intérêt public le requiert.

Section 4 Mesures en faveur du personnel

Art. 29 Empêchement de travailler et décès

¹ Les dispositions d'exécution définissent les prestations dues par l'employeur à l'employé si ce dernier est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité, de service militaire, de protection civile, de service civil ou de maternité.

² Elles définissent les prestations à verser aux survivants en cas de décès de l'employé.

³ Elles réglementent en outre la déduction des prestations versées en vertu des régimes d'assurance sociale obligatoire suisses ou étrangers du salaire et des autres prestations.

Art. 30 Subrogation

¹ L'employeur au moment où l'événement survient est subrogé, jusqu'à concurrence du montant des prestations qu'il verse, dans les droits de l'assuré ou de ses survi-



vants à l'égard du tiers responsable de la maladie, de l'accident, de l'invalidité ou du décès de l'employé.

² L'employeur ne peut faire valoir de prétentions récursoires contre le conjoint de l'employé, contre ses parents en ligne ascendante ou en ligne descendante ou contre la personne vivant en communauté avec lui que s'ils ont provoqué l'empêchement de travailler intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.

Art. 31 Mesures et prestations sociales

¹ Les dispositions d'exécution définissent les prestations qui sont versées à l'employé pour les enfants à l'entretien desquels il doit subvenir. Le Conseil fédéral définit les prestations minimales.

² Les dispositions d'exécution peuvent prévoir des mesures propres à faciliter la prise en charge d'enfants. Elles peuvent prévoir le versement de prestations à l'employé pour les personnes incapables d'exercer une activité lucrative dont il a la charge ou à l'entretien desquelles il subvient, ainsi que des mesures propres à faciliter la prise en charge de ces personnes.

³ Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé.

⁴ Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social. Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme le plan social. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le plan social est établi par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

⁵ Les dispositions d'exécution peuvent instituer d'autres prestations et d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée.

Art. 32 Autres mesures et prestations

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir:

- a. des mesures et des prestations destinées à recruter, à fidéliser ou à récompenser le personnel;
- b. des primes de fidélité;
- c. des mesures et des prestations destinées à promouvoir les inventions ou à récompenser des projets d'amélioration;
- d. des mesures et des prestations destinées à favoriser les comportements écopro-philés et les comportements de nature à promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail;
- e. l'exploitation d'équipements collectifs en faveur du personnel ou un soutien dans ce domaine;

- f. l'acquisition de logements si l'offre est insuffisante sur le marché local, ou si la nécessité d'assurer aux employés un environnement adapté l'exige, et l'aide à l'achat ou à la location de logements;
- g. l'octroi de facilités sur les produits et services fournis par la Confédération.

Section 5 Participation et partenariat social

Art. 33

¹ L'employeur fournit en temps utile au personnel et aux associations qui le représentent toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel.

² Il consulte le personnel et les associations qui le représentent, notamment:

- a. avant que la présente loi ne soit modifiée;
- b. avant que des dispositions d'exécution ne soient édictées;
- c. avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel;
- d. avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprise;
- e. sur les questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène visées à l'art. 6, al. 3, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail¹⁵.

³ Il mène des négociations avec les associations du personnel.

⁴ Les dispositions d'exécution réglementent la participation du personnel et de ses associations. Elles peuvent prévoir des organes de consultation, d'arbitrage et de décision dont la composition peut être paritaire.

Section 6 Procédure

Art. 34 Litiges liés aux rapports de travail

¹ Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision.

² La procédure de première instance et la procédure de recours visées aux art. 35 et 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

Art. 35 Recours interne

¹ Un recours peut être formé auprès de l'organe interne de recours prévu par les dispositions d'exécution contre les décisions de l'employeur.

² Font exception à cette règle les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du secrétaire général de l'Assemblée fédérale. Le Conseil fédéral peut étendre cette exception à d'autres décisions de première instance par voie d'ordonnance.

Art. 36 Commission de recours en matière de personnel et instances judiciaires de recours particulières

¹ Un recours peut être formé auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel contre les décisions sur recours rendues par l'organe de recours interne en application de l'art. 35, al. 1, et contre les décisions des organes visés à l'art. 35, al. 2.

² Le Tribunal fédéral statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein de la Commission fédérale de recours en matière de personnel ou du Tribunal fédéral des assurances. Le Tribunal fédéral des assurances statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein du Tribunal fédéral.

³ Les litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel.

Section 7 Dispositions d'exécution

Art. 37 Dispositions d'exécution

¹ Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution. Il veille à ce qu'elles ne limitent pas l'autonomie dont doit disposer l'employeur dans l'exécution de ses tâches.

² Les dispositions d'exécution visées à l'al. 1 s'appliquent également au personnel des services du Parlement et du Tribunal fédéral, pour autant que l'Assemblée fédérale ou le Tribunal fédéral n'édicte pas de dispositions contraires ou complémentaires pour leur personnel.

³ Le Conseil fédéral peut déléguer le pouvoir d'édicter les dispositions d'exécution aux employeurs ou, si des raisons objectives l'exigent, à des services spécialisés.

⁴ Si des raisons objectives l'exigent, les dispositions d'exécution peuvent fixer des réglementations différentes pour le personnel de certains employeurs ou pour certaines catégories de personnel.

Art. 38 Convention collective de travail

¹ La Poste Suisse, les Chemins de fer fédéraux ainsi que les autres employeurs auxquels le Conseil fédéral a délégué la compétence requise concluent une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.

² En règle générale, la CCT s'applique à tout le personnel de l'employeur considéré.

³ La CCT prévoit le recours à un tribunal arbitral. Ce dernier tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de la compensation du renchérissement ou sur le plan social. La CCT peut conférer au tribunal arbitral le pouvoir de statuer sur d'autres désaccords entre les parties.

⁴ La CCT peut notamment disposer:

- a. que des organes à définir statueront en lieu et place des organes étatiques ordinaires sur les litiges entre les parties; lorsque la CCT ne prévoit pas de confier le règlement des litiges à des organes contractuels, la Commission fédérale de recours en matière de personnel statue en dernier ressort;
- b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.

⁵ Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre sur une CCT, ils soumettent les questions litigieuses à une commission de conciliation. Cette commission leur propose des solutions.



Section 8 Dispositions finales

Art. 39 Abrogation du droit en vigueur

¹ Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927¹⁶ est abrogé.

² L'art. 48, al. 1 à 5^{er}, du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 reste en vigueur.

³ Le Conseil fédéral peut prévoir que d'autres dispositions du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 restent en vigueur pour une période limitée.

Art. 40 Modification du droit en vigueur

1. La loi fédérale sur la procédure administrative¹⁷ est modifiée comme suit:

Préambule

...
vu l'art. 103 de la constitution¹⁸,

...

Art. 71c, al. 4

⁴ Les juges sont nommés pour quatre ans. Le Conseil fédéral réglemente le statut des juges exerçant leurs fonctions à plein temps dans le cadre défini par la loi du 24

¹⁶ RS 1 459; RO 1949 1823, 1959 29, 1962 19 24 317, 1964 577, 1966 57 1375 1588, 1967 23, 1968 1265, 1972 2489, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

¹⁷ RS 172.021

¹⁸ Cette disposition correspond aux art. 177 et 187, al. 1, let. d, de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

mars 2000 sur le personnel de la Confédération¹⁹; il protège notamment leur indépendance.

2. La loi fédérale du 6 octobre 1989 concernant les traitements et la prévoyance professionnelle des magistrats²⁰ est modifiée comme suit:

Préambule

...
vu l'art. 85, ch. 3, de la constitution²¹,
...

Art. 1, al. 1 et 4

¹ L'Assemblée fédérale fixe le traitement des membres du Conseil fédéral et du Tribunal fédéral ainsi que du chancelier de la Confédération (magistrats) sous la forme d'une ordonnance de l'Assemblée fédérale. Les membres du Tribunal fédéral et le chancelier de la Confédération reçoivent un traitement fixé en pour-cent du traitement des membres du Conseil fédéral.

⁴ *Abrogé*

3. La loi fédérale d'organisation judiciaire²² est modifiée comme suit:

Préambule

...
vu les art. 103 et 106 à 114^{bis} de la constitution²³,
...

Art. 100, al. 1, let. e

¹ En outre, le recours de droit administratif n'est pas recevable contre:

- e. En matière de rapports de travail du personnel de la Confédération:
Les décisions prises en vertu de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération²⁴, à l'exception des décisions relatives à la résiliation des rapports de travail;

¹⁹ FF 1999 2105

²⁰ RS 172.121

²¹ Cette disposition correspond à l'art. 173, al. 2, de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²² RS 173.110

²³ Ces dispositions correspondent aux art. 143 à 145, 168, al. 1, 177, al. 3 et 187, al. 1, let. d, ainsi qu'aux art. 188 à 191 (après l'entrée en vigueur de l'arrêté fédéral du 8 octobre 1999 sur la réforme de la justice [RO . . . ; FF 1999 7831]; art. 188 à 191c) de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²⁴ FF 2000 2105

Art. 104, let. c, ch. 2
Abrogé

4. La loi fédérale du 4 octobre 1974 instituant des mesures destinées à améliorer les finances fédérales²⁵ est modifiée comme suit:

Préambule

...
vu l'art. 42^{bis} de la constitution²⁶,
...

Art. 2 et 2a
Abrogés

Art. 41 Dispositions transitoires

¹ Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions portant exécution de la présente loi édictées en vertu de l'art. 37 ou de la convention collective de travail visée à l'art. 38, les rapports de travail seront régis par:

- a. le règlement des employés du 10 novembre 1959²⁷, dans les départements, à la Chancellerie fédérale, dans les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, dans le tribunal fédéral et dans les services du Parlement;
- b. le règlement des employés CFF du 2 juillet 1993²⁸, aux Chemins de fer fédéraux;
- c. le règlement des employés PTT²⁹, au sein de la Poste Suisse.

² Le Conseil fédéral peut maintenir en application, pour une durée limitée, d'autres actes législatifs se fondant sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927³⁰.

³ Si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure de recours est régie par l'ancien droit.

⁴ Les rapports de travail établis avant l'entrée en vigueur de la présente loi en vertu du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 sont automatiquement maintenus conformément au nouveau droit à moins d'avoir été dissous par une résiliation ordinaire ou par une non-reconduction en vertu de l'ancien droit.

²⁵ RS 611.010

²⁶ Cette disposition correspond à l'art. 126 de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²⁷ RS 172.221.104

²⁸ RS 742.389.21

²⁹ RS 781.611–781.637

³⁰ RS 1 459; RO 1949 1823, 1959 29, 1962 19 24 317, 1964 577, 1966 57 1375 1588, 1967 23, 1968 1265, 1972 2489, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411



Art. 42 Entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur; il peut mettre la loi en vigueur par étapes ou échelonner sa mise en application par catégories de personnel.

PP
Envoi postal

Envois en retour au
contrôle des habitants
de la commune

Recommandations de vote

Le Conseil fédéral et le Parlement
vous recommandent de voter comme suit
le 26 novembre 2000:

- **Non** à l'initiative populaire «pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes».
- **Non** à l'initiative populaire «pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes».
- **Non** à l'initiative populaire «Economiser dans l'armée et la défense générale – pour davantage de paix et d'emplois d'avenir (Initiative en faveur d'une redistribution des dépenses)».
- **Non** à l'initiative populaire «pour des coûts hospitaliers moins élevés».
- **Oui** à la loi sur le personnel de la Confédération.

Site de la Confédération:
<http://www.admin.ch>