

l’AFF et le SECO ont pu mettre en place un ensemble d’instruments permettant d’examiner et de comparer les données, et ainsi de contrôler les demandes a posteriori. La base de données commune des organisations de cautionnement (système JANUS) permet à titre d’exemple de contrôler qu’une entreprise n’ait pas déjà demandé un crédit en recourant au numéro d’identification des entreprises (IDE)¹⁶⁷, obligatoire et spécifique à chaque entreprise. D’après l’AFF, le système de contrôle des crédits Covid-19 est adéquat, et ne peut être comparé, par exemple, avec le type de cautionnement octroyés à des navires de haute mer¹⁶⁸. Le système d’octroi est en effet sensiblement différent et les contrôles beaucoup plus poussés dans le cadre des crédits Covid-19. D’ailleurs, le CDF rend compte également régulièrement sur les problèmes constatés¹⁶⁹. En revanche, il est à relever que la procédure simplifiée mise en place en mars 2020 rend les contrôles a posteriori plus difficiles qu’avec la procédure ordinaire. Ceux-ci sont en effet plus complexes et nécessitent plus de ressources. C’est pour cela qu’une simplification pérenne des procédures ordinaires de cautionnement sur le modèle exact des crédits Covid-19 n’apparaît pas pertinente du point de vue de l’AFF.

La CdG-E continuera d’approfondir le thème en 2021 et examinera le plan de contrôle de lutte contre les abus du SECO¹⁷⁰ dans les prochains mois.

4.3.3 Personnel de la Confédération

Les CdG organisent chaque année un échange avec les partenaires sociaux de la Confédération, l’OPPER et les responsables des ressources humaines des différents départements fédéraux et de la Chancellerie fédérale. En 2020, cet échange a eu lieu début novembre, ce qui a permis un regard rétrospectif sur l’influence de la crise du coronavirus sur le personnel de la Confédération.

Les CdG ont abordé la forte charge de travail des collaboratrices et collaborateurs dans certains départements et offices au printemps. Durant cette période, un grand nombre d’unités administratives a rapidement dû recourir au télétravail. D’un point de vue technique, ce changement a pu se faire dans la plupart des cas sans problème.

Les défis au sein des différents départements ont fortement varié selon l’organisation et la nature de leurs tâches. Certaines unités administratives ont été fortement chargées, certaines ont pu réorganiser leurs ressources vers des domaines prioritaires (les hotlines notamment), certaines ont également dû recourir à davantage de collaborateurs externes.

¹⁶⁷ www.bfs.admin.ch > Registres > Registres des entreprises > Numéro d’identification des entreprises (IDE) (consulté le 1.12.2020)

¹⁶⁸ Cautionnements de navires de haute mer. Rapport des CdG du 26.6.2018 (FF **2018** 6235)

¹⁶⁹ Le CDF a publié plusieurs rapports intermédiaires concernant les mesures de la Confédération en lien avec la crise du coronavirus. Cf. www.cdf.admin.ch > Publications > Finances publiques & impôts (numéros d’audit 20529c, 20529b, 20529a et 20999 / 20529) (consulté le 1.12.2020).

¹⁷⁰ Lutte contre les abus : plan de contrôle. Cautionnements solidaires liés au COVID-19, 23.6.2020, www.admin.ch > Documentation > Communiqués > Crédits COVID-19 : le plan de contrôle visant à lutter contre les abus a été adopté.

Dans le courant de l'été, la CdG-E a appris que le Conseil fédéral prévoyait une réflexion large sur le développement de formes de travail flexibles au sein de l'administration fédérale. Dans ce cadre, le Chef du DFF a donné différents mandats à l'OFIT, à l'OFPER, à l'AFC et à l'OFCL afin de clarifier les questions ouvertes en la matière. Le Conseil fédéral a ensuite donné mandat au DFF d'approfondir l'examen des possibilités en septembre¹⁷¹. Le DFF présentera d'ici au premier trimestre 2021 une proposition – basée sur une approche aussi complète que possible – concernant le développement de formes de travail flexibles adaptées aux besoins à venir.

En 2020, l'échange a donc principalement porté sur les conséquences de la crise du coronavirus. Toutefois, les CdG se sont également penchées sur la question du harcèlement sexuel au travail et se sont informées des processus mis en place, des possibilités de signalement et des données existantes en la matière.

Les CdG s'informeront à nouveau sur les développements concernant le personnel dans le cadre du prochain échange de ce type en avril 2021.

4.3.4 Autres thèmes au sein du DFF

Les CdG ont également abordé l'effet de la crise avec différentes unités administratives du DFF qu'elles ont auditionnées dans le cadre d'autres objets¹⁷², soit avec le SFI, la FINMA et la BNS. Elles continueront de suivre les développements liés à la crise du coronavirus et d'aborder cette thématique avec les différentes unités administratives.

4.4 DEFR

4.4.1 Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) est un instrument de l'assurance-chômage (AC) visant la préservation des emplois et donc la prévention du chômage. Avec le versement de cette indemnité, l'AC couvre, pendant un certain temps, une partie des frais de salaire des travailleurs dont la durée normale de travail est réduite, et ce dans le but d'empêcher des licenciements consécutifs à des pertes de travail brèves mais inévitables. Cet instrument a été abordé déjà à plusieurs reprises par les CdG¹⁷³.

¹⁷¹ Poursuite du développement de formes de travail flexibles à l'administration fédérale, communiqué de presse du Conseil fédéral du 11.9.2020.

¹⁷² Cf. ch. 3.10 et 3.12.

¹⁷³ Rapport annuel 2018 des CdG et de la DélCdG du 28.1.2019, ch. 3.2.2 (FF **2019** 2689 2715); rapport annuel 2006 des CdG et de la DélCdG du 19.1.2007, ch. 3.1.5 (FF **2007** 2867 2894); Rapport annuel 2002/2003 des CdG et de la DélCdG du 23.1.2004, ch. 6.1 (FF **2004** 1523 1549); rapport des CdG sur leurs activités (mai 1999/mai 2000) du 23.5.2000, ch. 9.1 (FF **2000** 4241 4259); Efficacité de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail, Rapport de la CdG-N du 23.10.1998 (FF **1999** II 1742).