



Contrôle de suivi concernant la nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral

Rapport succinct de la Commission de gestion du Conseil national

du 2 avril 2019

Rapport

1 Introduction

Se fondant sur une évaluation du Contrôle parlementaire de l'administration (CPA)¹, la Commission de gestion du Conseil national (CdG-N) a adopté et publié, le 15 novembre 2013, son rapport sur la nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral², dans lequel elle adressait six recommandations au Conseil fédéral.

À la clôture de son inspection³, la CdG-N avait estimé que la recommandation 6 «Limiter le nombre de fonctions prévues par l'art. 2, al. 1, OPers» avait déjà été mise en œuvre par le Conseil fédéral. Elle ne fera donc pas l'objet du présent rapport succinct.

Le 11 novembre 2016, la CdG-N a annoncé au Conseil fédéral l'ouverture du contrôle de suivi concernant ce sujet. Le 12 avril 2017, le Conseil fédéral a présenté à la CdG-N l'état de la mise en œuvre des recommandations⁴ et renvoyé également à sa prise de position du 28 janvier 2015⁵.

La CdG-N estime important le fait que les directives du Conseil fédéral soient appliquées consciencieusement par les départements, c'est notamment pourquoi elle a chargé le CPA de réaliser une évaluation succincte afin d'analyser les dossiers relatifs aux procédures de nomination menées par le Conseil fédéral (à l'exception de celles qui concernent les secrétaires généraux). Il a transmis une évaluation succincte⁶ le 1^{er} novembre 2018 à la CdG-N. Le CPA a étudié 123 procédures de nominations: il a étudié le contenu des propositions au Conseil fédéral et les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (CSP) correspondants des 85 propositions de 2015 à 2017. Parmi ces propositions, 75 concernent le processus de carrière du DDPS et du DFAE et 10 les directeurs et secrétaires d'État. D'autre part, il a analysé en détail 4 procédures conduites par les départements (directeurs et secrétaires d'État) et 34 concernant les processus de carrières avant la présentation de leur proposition au Conseil fédéral en 2017 et 2018⁷.

1 Évaluation de la procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral. Rapport du Contrôle parlementaire de l'administration à l'intention de la Commission de gestion du Conseil national du 20 juin 2013 (FF 2014 2709).

2 Nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral. Rapport de la Commission de gestion du Conseil national du 15 novembre 2013 (FF 2014 2697, ci-après rapport de la CdG-N).

3 Lettre de la CdG-N au Conseil fédéral du 26 juin 2015.

4 Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 12 avril 2017.

5 Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 28 janvier 2015.

6 Procédure de nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral. Contrôle de suivi. Évaluation succincte du Contrôle parlementaire de l'administration du 1^{er} novembre 2018 à l'intention de la Commission de gestion du Conseil national (ci-après Évaluation succincte du CPA).

7 Évaluation succincte du CPA, chap. 1.2.

2 Procédure de nomination commune pour tous les départements

2.1 Recommandation de la CdG-N et avis du Conseil fédéral

Recommandation 1 Établir une procédure de nomination commune par le biais d'une liste d'éléments clés valables pour tous les départements

La CdG-N invite le Conseil fédéral à établir une liste d'éléments clés qui doivent être respectés afin de créer une procédure de nomination commune à l'ensemble des départements et à la Chancellerie fédérale. Cette procédure de référence pourra être adaptée afin de prendre en considération les besoins spécifiques du DFAE et du DDPS.

Le Conseil fédéral a émis des directives⁸ concernant les éléments clés nécessaires à la préparation par les départements et la Chancellerie fédérale des procédures de nomination le 28 novembre 2014. Ces directives sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et sont contraignantes pour les départements et la Chancellerie fédérale. Le Conseil fédéral considère ainsi avoir rempli la recommandation et ses objectifs⁹.

Le Conseil fédéral a par ailleurs chargé le DFAE et le DDPS de définir leurs propres directives pour répondre à leurs besoins particuliers¹⁰. D'après la lettre du Conseil fédéral du 11 janvier 2017, «le DDPS a publié les directives requises le 31 août 2015, et le DFAE lui a emboîté le pas le 15 mars 2016. Les deux départements appliquent désormais ces réglementations spéciales et en attestent l'efficacité»¹¹.

2.2 Évaluation succincte du CPA et appréciation de la CdG-N

En clôturant son inspection le 26 juin 2015, la CdG-N s'était montrée satisfaite de l'adoption des directives du 28 novembre 2014 par le Conseil fédéral.

Les directives du DDPS concernant la nomination des officiers généraux par le Conseil fédéral¹² ont été adoptées six mois après les directives du Conseil fédéral. En ce qui concerne les lignes directrices du DFAE, le CPA et la CdG-N ont constaté que le Conseil fédéral n'a pas été correctement informé par le DFAE¹³. En effet, les direc-

⁸ Directives du 28 novembre 2014 du Conseil fédéral sur la nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral (Éléments clés nécessaires à la préparation par les départements et la Chancellerie fédérale des procédures de nomination; FF 2014 9511).

⁹ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 12 avril 2017.

¹⁰ Chiffres 1.3 et 1.4 des directives du Conseil fédéral.

¹¹ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 11 janvier 2017.

¹² Weisungen des VBS für die Vorbereitung von Ernennungen der Höheren Staboffiziere (HSO) zuhanden des Bundesrates vom 31. August 2015 (*disponible uniquement en allemand*).

¹³ Évaluation succincte du CPA, chap. 2.2.

tives du DFAE n'ont pas été édictées le 15 mars 2016 comme expliqué par le Conseil fédéral, mais le 15 mars 2017, soit près de deux ans après les directives du Conseil fédéral¹⁴. De plus, le Conseil fédéral écrit dans sa lettre du 11 janvier 2017 que les deux départements en question appliquent désormais ces réglementations spéciales et en attestent l'efficacité. Or, cela est faux, car les lignes directrices du DFAE n'avaient alors pas encore été adoptées.

3 Application systématique du CSP étendu avec audition avant la nomination

3.1 Recommandation de la CdG-N et avis du Conseil fédéral

Recommandation 2 Une application systématique du CSP étendu avec audition avant la nomination

La CdG-N invite le Conseil fédéral à veiller à ce que le processus de sélection mené par les départements soit toujours conforme aux bases légales existantes, en particulier pour ce qui concerne le CSP. À ce propos, il veillera à ce que toutes les personnes nommées soient soumises à un contrôle de sécurité étendu avec audition au sens de l'art. 12 OCSP, et que le résultat dudit contrôle lui soit communiqué avant la nomination.

Dans son avis du 28 janvier 2015¹⁵, le Conseil fédéral s'est déclaré favorable à ce que les personnes dont la nomination relève de sa compétence fassent systématiquement l'objet d'un contrôle de sécurité élargi avec audition¹⁶ avant d'être nommées¹⁷. Il a également renvoyé à l'art. 13 de l'ordonnance sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (OCSP), qui introduit une réglementation dérogatoire nécessaire au DFAE concernant le personnel transférable affecté à l'étranger. En cas d'urgence et de manière ponctuelle, ce département peut s'écarter du degré de contrôle prescrit¹⁸, à condition de relancer le plus rapidement possible la procédure du CSP. Le DFAE n'a jusqu'à présent pas dû appliquer cette dérogation¹⁹.

¹⁴ Évaluation succincte du CPA, chap. 2.2.

¹⁵ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 28 janvier 2015, p. 2.

¹⁶ Voir l'Ordonnance du 4 mars 2011 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (OCSP; RS 120.4).

¹⁷ Chiffre 6.6 des directives du Conseil fédéral.

¹⁸ Voir l'article 13 OCSP.

¹⁹ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 28 janvier 2015.

3.2 Évaluation succincte du CPA et appréciation de la CdG-N

Suite à la prise de position du Conseil fédéral en 2014²⁰ sur cette recommandation, la CdG-N avait considéré que, contrairement à ce qu'affirmait le Conseil fédéral, la recommandation n'était pas mise en œuvre. En effet, la commission souhaitait que le résultat du CSP soit communiqué au Conseil fédéral avant la nomination et que cela s'applique aussi aux cadres concernés du DFAE²¹.

Dans son évaluation succincte, le CPA a étudié les données relatives aux 123 nominations qui étaient concernées par des contrôles de sécurité élargis avec audition et a pu constater qu'ils ont tous été effectués et que les résultats étaient tous connus au moment de la décision du Conseil fédéral²². En ce qui concerne la situation spéciale du DFAE, la CdG-N reconnaît l'utilité d'une possibilité de déroger à cette règle et constate que cette dérogation n'a jusqu'à présent pas été utilisée. La CdG-N considère donc que cette recommandation a parfaitement été suivie par le Conseil fédéral.

4 Recherche de candidats complète et transparente

4.1 Recommandation de la CdG-N et avis du Conseil fédéral

Recommandation 3 Une recherche de candidats complète et transparente

Dans le cadre de l'établissement d'une procédure de sélection plus uniformisée des cadres supérieurs, la CdG-N invite le Conseil fédéral à s'assurer que la recherche de candidats soit toujours correctement menée à terme. En particulier, une éventuelle renonciation à la mise au concours publique doit être clairement indiquée et justifiée dans le dossier adressé au Conseil fédéral. Ce dernier sera notamment informé du nombre de candidatures rejetées, ainsi que de leur provenance (interne ou externe à l'administration).

Le Conseil fédéral a modifié au 1^{er} janvier 2015²³ l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération²⁴ (OPers) et a renforcé le principe de la mise au concours publique en modifiant l'art. 22²⁵. Depuis cette date, seuls les postes à pourvoir par recrutement interne au sein d'une unité administrative sont exemptés d'une mise au concours publique. Les postes de secrétaires d'État, de directeurs d'office, les personnes exerçant des responsabilités comparables au sein des départements ainsi que les

²⁰ Nomination des cadres supérieurs par le Conseil fédéral. Rapport de la CdG-N du 15.11.2013. Avis du Conseil fédéral du 19.2.2014 (FF 2014 2751).

²¹ Lettre de la CdG-N du 5.9.2014 à l'attention du Conseil fédéral.

²² Évaluation succincte du CPA du 1.11.2018, chap. 5.

²³ Modification du 28 novembre 2014 de l'Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (RO 2014 4567).

²⁴ Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3).

²⁵ Modification du 28 novembre 2014 (RO 2014 4567).

postes de vice-chanceliers de la Confédération sont mis au concours dans tous les cas. Le Conseil fédéral considère que ces nouvelles règles ont eu des effets positifs dans la pratique.

Certains éléments relatifs à la mise au concours sont précisés également dans les directives du Conseil fédéral²⁶.

4.2 Évaluation succincte du CPA et appréciation de la CdG-N

Lors de la clôture de l'inspection, la commission avait avant tout retenu l'abrogation du blanc-seing prévu dans l'ancien art. 22, al. 3, OPers. Désormais, renoncer à une mise au concours publique n'est possible pour les départements que dans des cas très spécifiques. La CdG-N s'était par ailleurs félicitée du fait que les postes de secrétaire d'État, de directeur d'office ou de personnes ayant des responsabilités équivalentes, de même que ceux de vice-chancelier de la Confédération, doivent désormais faire l'objet d'une mise au concours.

Au DDPS, le processus de carrière ne fait pas appel à des mises au concours, sauf exception en ce qui concerne la nomination d'officiers de milice à des fonctions d'officiers généraux depuis 2017²⁷.

Dans son évaluation succincte, le CPA a étudié la manière dont les directives ont été suivies concernant la mise au concours. Il constate qu'une mise au concours a été effectuée dans trois des quatre cas analysés dans le détail, ainsi que dans tous les cas analysés (dix sur dix) hors processus de carrière DFAE et DDPS s'étant déroulés en 2015/16²⁸. Dans le cas où la procédure usuelle n'a pas été suivie et où il n'y a pas eu de mise au concours, le DFAE le justifie par des raisons liées à l'urgence de la situation et au profil du candidat particulièrement expérimenté. Le département précise aussi que la personne proposée disposait de toutes les qualités requises, se fondant sur des informations acquises lors d'une procédure de nomination ayant eu lieu un an et demi auparavant.

La CdG-N constate que sa recommandation a été suivie par le Conseil fédéral et que les directives que ce dernier a édicté en la matière sont mises en œuvre correctement par les départements.

La question du nombre de candidatures rejetées, ainsi que de leur provenance, est étudiée dans le chapitre 6.2 du présent rapport succinct.

²⁶ Chiffre 3.3 des directives du Conseil fédéral.

²⁷ Évaluation succincte du CPA, chap. 3.1.

²⁸ Évaluation succincte du CPA, chap. 3.1.

5 Processus de sélection cohérent et défini à l'avance

5.1 Recommandation de la CdG-N et avis du Conseil fédéral

Recommandation 4 Un processus de sélection cohérent et défini à l'avance

Dans le cadre de l'établissement d'une procédure de sélection plus uniformisée des cadres supérieurs, la CdG-N invite le Conseil fédéral à établir une liste de critères de sélection et d'instruments utilisés qui soit claire, transparente et constante pour l'ensemble de la procédure. Celle-ci comportera notamment l'avis d'une tierce personne, l'implication du chef de département, ainsi que le résultat de l'assessment.

Le Conseil fédéral a réglé la question des critères et des instruments dans ses directives²⁹, comme demandé par la CdG-N. En vertu de celles-ci, les départements ou la Chancellerie fédérale créent à l'interne une commission de sélection d'au moins deux membres. Cette commission doit compter parmi elle le secrétaire général.

Selon les directives³⁰, au moins une lettre de recommandation par candidat sélectionné en guise d'avis de tiers est requise, de même que la consultation systématique du chef de département. Les connaissances spécialisées, les aptitudes de direction, les compétences linguistiques et personnelles et les traits de caractère du candidat doivent être évalués à l'aide d'instruments adaptés au cas précis (par ex: entretien structuré, évaluation, test de personnalité, test linguistique) sans toutefois qu'un type d'instrument ne soit imposé.

Selon les directives du Conseil fédéral³¹, le chef du département concerné ou le chancelier de la Confédération est responsable de la préparation et du bon déroulement des procédures de nomination jusqu'à la décision du Conseil fédéral. Les directives³² requièrent de plus que le chef de département ou le chancelier de la Confédération mène un entretien avec au moins un candidat proposé par la commission de sélection. Il peut en outre inviter d'autres candidats à un entretien.

Pour des questions d'économie procédurale notamment, le Conseil fédéral considère que des obligations supplémentaires ne sont pas nécessaires³³.

5.2 Évaluation succincte du CPA et appréciation de la CdG-N

À la clôture de l'inspection³⁴, la CdG-N avait relevé que le Conseil fédéral a repris plusieurs points de cette recommandation (intégration du chef de département, mise

²⁹ Chiffres 4 et 5 des directives du Conseil fédéral.

³⁰ Chiffre 5.5 des directives du Conseil fédéral.

³¹ Chiffre 2.1 des directives du Conseil fédéral.

³² Chiffre 6.3 des directives du Conseil fédéral.

³³ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 28 janvier 2015, p. 3.

³⁴ Lettre de la CdG-N au Conseil fédéral du 26 juin 2015, p. 3.

en avant de l'assessment en tant qu'exemple d'«instrument approprié», présentation d'au moins une lettre de recommandation). La CdG-N avait annoncé partir du principe que le Conseil fédéral appliquera l'instrument de l'*assessment*, qui est déjà utilisé pour le recrutement à des postes similaires en dehors de l'administration fédérale. Ces différents points sont abordés dans les sous-chapitres suivants.

5.2.1 Commission de sélection

Selon l'évaluation succincte du CPA³⁵, des commissions de sélection sont mise en place dans presque tous les cas. L'absence d'une commission de sélection pour l'une des procédures de nomination a été constatée et concerne un cas particulier justifié (voir aussi chapitre 4.2).

Dans le cadre des processus de carrière du DFAE et DDPS, les informations relatives à la commission de sélection ne sont en principe pas évoquées dans les propositions, sauf s'il s'agit par exemple de la nomination du chef de l'armée ou d'une direction particulière au sein du DFAE.

La CdG-N considère ainsi l'application de cette directive comme appropriée.

5.2.2 Instruments pour l'évaluation des candidatures

Selon l'évaluation succincte du CPA³⁶, des assessments ont été effectués dans neuf procédures sur quatorze³⁷. Dans le cas au DFF décrit par le CPA, ce dernier constate qu'aucune perspective externe n'a été mobilisée au cours du processus: aucun membre externe ne figure dans la commission composée uniquement du chef de département et de l'un de ses collaborateurs, aucun *assessment* n'a été effectué et il n'y a pas eu de prise de références.

De même, dans le cadre d'une procédure au DDPS, aucun *assessment* n'a eu lieu. La CdG-N estime, tout comme le CPA, que les arguments avancés par le département pour expliquer l'absence d'*assessment* sont peu convaincants au regard des bénéfices d'un tel exercice pour une fonction politiquement sensible.

La CdG-N relève que, selon elle, une perspective externe est indispensable pour l'évaluation des candidatures et porte ainsi un regard critique sur le cas au DFF mentionné ci-dessus. Elle invite donc le Conseil fédéral à systématiser le recours soit à des *assessments*, soit à une autre forme de perspective externe.

³⁵ Évaluation succincte du CPA, chap. 3.2.

³⁶ Évaluation succincte du CPA, chap. 3.3.

³⁷ Les cinq cas pour lesquels des assessments n'ont pas été effectués se sont produits au DDPS à deux reprises, au DFAE, au DEFR et au DFF. Dans le cas du DEFR, des références ont été prises. Dans trois de ces cas, respectivement du DDPS, du DFF et du DFAE, ce sont des candidats internes qui ont été choisis.

5.2.3 Entretien avec le chef de département

Selon les directives³⁸, un entretien avec le chef de département ou le chancelier fédéral a lieu dans chaque cas. De tels entretiens ne sont toutefois mentionnés que dans douze des quatorze propositions au Conseil fédéral. Le chef de département ou le chancelier ont conduit des entretiens avec un à six candidats selon les procédures.

La CdG-N constate que cette directive est suivie dans la plupart des cas, mais que l'information est parfois manquante.

6 Informations au sujet des candidats proposés par les départements dans les propositions au Conseil fédéral

6.1 Recommandation de la CdG-N et avis du Conseil fédéral

Recommandation 5 Disposer de toutes les informations importantes en temps utile

La CdG-N invite le Conseil fédéral à faire en sorte que ses membres disposent de suffisamment de temps avant une nomination, afin de prendre connaissance de toutes les informations importantes au sujet des candidats proposés par les départements, des critères qui ont été appliqués ainsi que des avantages et inconvénients des candidatures qui ont été écartées.

Le Conseil fédéral considère le fait d'être informé à temps et de manière exhaustive de tous les aspects importants de la procédure de nomination comme un point essentiel et l'a pour cela intégré dans ses directives de façon à améliorer la procédure³⁹. Toutes les propositions adressées au Conseil fédéral doivent contenir des explications sur les dossiers de candidature retenus pour la procédure de sélection restreinte. Les directives du Conseil fédéral requièrent que la proposition comprenne en outre une comparaison résumée sous forme anonymisée de tous les candidats retenus pour la procédure d'évaluation⁴⁰, pour autant qu'il ne permette pas de les identifier. En outre, des informations complémentaires peuvent être données par oral à tout moment au cours de la séance du Conseil fédéral.

De manière générale, le Conseil fédéral estime avoir toujours obtenu, dans le cadre des discussions relatives aux dossiers de nomination, toutes les informations nécessaires pour prendre sa décision de nomination, et cette question n'a jamais fait l'objet de discussions ou d'un co-rapport d'un département au sein du collège⁴¹.

³⁸ Chiffre 6.3 des directives du Conseil fédéral.

³⁹ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 12 avril 2017.

⁴⁰ Chiffre 7.3.4 des directives du Conseil fédéral.

⁴¹ Lettre du Conseil fédéral à la CdG-N du 14 décembre 2018.

6.2 Évaluation succincte du CPA et appréciation de la CdG-N

La CdG-N avait reconnu à la clôture de l'inspection que le Conseil fédéral a pris une série de mesures pour remédier aux lacunes de l'ancienne procédure et qu'il entendait disposer aussi bien d'informations générales sur l'organisation de la procédure de nomination que de renseignements plus spécifiques sur les candidats proposés⁴².

Le CPA a évalué différents aspects relatifs à la manière dont les départements préparent les propositions au Conseil fédéral. Ces différents points sont abordés dans les sous-chapitres suivants.

6.2.1 Résumé de la procédure

Selon les directives du Conseil fédéral⁴³, la proposition au Conseil fédéral doit contenir un résumé sous forme anonymisée de l'ensemble de la procédure de sélection.

Selon le CPA⁴⁴, cette directive est correctement appliquée hors processus de carrière ainsi que dans les quatre cas analysés en détail.

Il convient toutefois de s'interroger sur l'utilité de certaines informations standardisées dans les propositions concernant les processus de carrière. Au DDPS, les informations standardisées concernant le processus pourraient laisser penser qu'il existe plusieurs candidats proposés par fonction et qu'il y a plusieurs entretiens avec ces candidats, alors que ce n'est généralement pas le cas.

La CdG-N invite ainsi le Conseil fédéral à se faire informer de manière plus détaillée et de manière à refléter au plus près le déroulement réel de la procédure suivie, qu'il s'agisse d'un processus de carrière ou ordinaire.

6.2.2 Profil des candidatures reçues

Selon le CPA⁴⁵, les informations concernant le profil des candidatures reçues sont presque systématiquement apportées. En revanche, le CPA constate une interprétation différente des directives concernant la notion de candidature interne et de candidature externe. Le terme interne s'applique en effet tantôt à une personne venant du même service, tantôt à une candidature venant du même département ou de l'administration fédérale. Sans une précision, il n'y a pas de comparabilité possible entre les chiffres présentés.

La CdG-N invite le Conseil fédéral à veiller à ce que les éclaircissements nécessaires soient apportés afin de garantir la comparabilité de ces chiffres.

⁴² Lettre de la CdG-N au Conseil fédéral du 26 juin 2015, p. 3.

⁴³ Chiffre 7.3.1 des directives du Conseil fédéral.

⁴⁴ Évaluation succincte du CPA, chap. 5.1.

⁴⁵ Évaluation succincte du CPA, chap. 5.2.

6.2.3 Profil des candidatures retenues

Selon le CPA⁴⁶, l'appréciation de la mise en œuvre de cette directive est difficile, car la notion de «candidatures retenues pour effectuer la procédure d'évaluation» n'est pas claire. Parmi les treize propositions au Conseil fédéral analysées ayant fait l'objet d'une mise au concours, quatre ne contenaient pas d'information à ce sujet et une contenait des informations relatives au premier tri des candidats.

La CdG-N invite le Conseil fédéral à veiller à l'application de cette directive et l'invite à préciser la notion de «candidatures retenues pour effectuer la procédure d'évaluation».

6.2.4 Comparaisons avec les autres candidats et motivation de la proposition de nomination

Selon le CPA⁴⁷, cette directive du Conseil fédéral⁴⁸ exigeant une comparaison résumée avec les autres candidats sous forme anonymisée, pour autant qu'il ne permette pas de les identifier, n'est clairement pas mise en œuvre. Seule une proposition sur quatorze contient un tel résumé. Cette situation n'a pas changé depuis l'évaluation du CPA et les recommandations de la CdG-N en 2013. Il en va de même pour la question de la motivation de la proposition de nomination⁴⁹.

La CdG-N invite le Conseil fédéral à faire en sorte que la présentation d'une comparaison résumée avec les autres candidats et de la motivation de la proposition de nomination ait lieu.

6.2.5 Instruments

Selon le CPA⁵⁰ et la CdG-N, les informations données par les départements concernant les instruments sont globalement adéquates.

6.2.6 Curriculum vitæ et liens d'intérêt

Les directives du Conseil fédéral⁵¹ requièrent que la proposition au Conseil fédéral contienne un résumé du curriculum vitæ mentionnant les éventuels liens d'intérêt du candidat proposé.

46 Évaluation succincte du CPA, chap. 5.3.

47 Évaluation succincte du CPA, chap. 5.5 et 5.8.

48 Chiffre 7.3.4 des directives du Conseil fédéral.

49 Chiffre 7.3.7 des directives du Conseil fédéral.

50 Évaluation succincte du CPA, chap. 5.6.

51 Chiffre 7.3.6 des directives du Conseil fédéral.

Selon le CPA⁵², les informations relatives au curriculum vitæ sont précisées dans toutes les propositions, sans exception, alors que les informations relatives aux liens d'intérêt sont manquantes ou peu précises dans la moitié des propositions. Dans deux cas (DFJP et DDPS) aucune information n'est donnée et dans autres deux cas (DETEC et DFF), le parcours professionnel laisse apparaître un lien d'intérêt qui n'est pas abordé plus avant dans la proposition au Conseil fédéral.

La CdG-N invite ainsi le Conseil fédéral à faire en sorte que cette directive soit appliquée de manière systématique par les départements. Les informations actuellement fournies au Conseil fédéral sur les liens d'intérêts sont insuffisantes du point de vue de la Commission. Elle estime que les liens d'intérêt sont une composante importante du profil d'un candidat et cela d'autant plus pour des postes exposés politiquement. En raison de l'importance de cet élément, notamment dans un optique de management des risques, elle invite le Conseil fédéral à faire en sorte que ces informations lui soient mises à disposition pour prendre sa décision.

7 Conclusion

De manière générale, la CdG-N estime la mise en place des directives positive. Elle a cependant constaté que les départements, même si leurs procédures sont en grande partie adéquates, omettaient certaines informations de manière récurrente dans les propositions de nominations et que les informations fournies par les départements manquent parfois de précision, en particulier concernant les liens d'intérêt des candidats. La CdG-N invite enfin le Conseil fédéral à contrôler la mise en œuvre adéquate des directives par les départements et à faire en sorte que les directives du 28 novembre 2014 soient appliquées systématiquement.

La CdG-N a décidé de clore son contrôle de suivi sur ce rapport succinct. Elle procédera à un autre contrôle de suivi concernant les liens d'intérêt dans un à deux ans.

2 avril 2019

Pour la
Commission de gestion du Conseil national:

La présidente,
Doris Fiala

La secrétaire des Commissions de gestion,
Beatrice Meli Andres

La présidente de la sous-commission DFF/DEFR,
Yvonne Feri

Le secrétaire de la sous-commission DFF/DEFR,
Pierre-Alain Jaquet

⁵² Évaluation succincte du CPA, chap. 5.7.

Liste des abréviations

CdG	Commissions de gestion des Chambres fédérales
CdG-N	Commission de gestion du Conseil national
CPA	Contrôle parlementaire de l'administration
CSP	Contrôle de sécurité relatif aux personnes
DDPS	Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
DETEC	Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFF	Département fédéral des finances
DFJP	Département fédéral de justice et police
FF	Feuille fédérale
OPers	Ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3)
OCSP	Ordonnance du 4 mars 2011 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes (OCSP; RS 120.4)
RO	Recueil officiel du droit fédéral
RS	Recueil systématique du droit fédéral

