

Audit de la politique du personnel concernant les militaires de carrière

Groupement Défense

L'essentiel en bref

Quelque 2900 militaires professionnels encadrent les miliciens de l'armée suisse. Deux tiers sont amenés à changer régulièrement de fonction. La législation prévoit qu'en principe les officiers et les sous-officiers de carrière ainsi que les officiers généraux occupent un poste pour une durée de quatre à six ans. Ces transferts visent un double objectif : renouveler la motivation et permettre une progression dans la carrière.

Le Contrôle fédéral des finances (CDF) a audité la mise en œuvre de ce principe de rotation et les processus de nomination. Il a analysé un échantillon de quatorze militaires de carrière sélectionnés selon différents critères de risque. Cet échantillon n'est donc pas représentatif. En revanche, il révèle certains potentiels d'amélioration dans la traçabilité des décisions de nominations et dans la gestion des exceptions dans le domaine salarial.

Un principe de rotation d'ordinaire appliqué, mais une traçabilité des exceptions à améliorer

Grâce à son analyse de données, le CDF estime que le principe de rotation est généralement appliqué. L'armée dispose de spécialistes en « Gestion de l'engagement et de la carrière » dont le rôle est de planifier les transferts. Pour la moitié de l'échantillon, la nomination a cependant été faite directement par les supérieurs, sans respecter le processus. Le Groupement Défense doit s'assurer du respect du processus et, le cas échéant, documenter les exceptions et leurs raisons.

La moitié des militaires de l'échantillon touchent un salaire supérieur à celui prévu dans la description du poste correspondant. Au total, les régimes spéciaux accordés à l'ensemble des militaires de carrière s'élèvent à environ 1,8 million sur un budget personnel d'environ 250 millions, soit environ 0,7 %. L'analyse des dossiers personnels de l'échantillon a montré que leur justification n'était pas toujours documentée.

Difficultés importantes dans le recrutement

D'un point de vue stratégique, la mise en œuvre de la politique du personnel ne permet actuellement pas de couvrir les besoins définis dans le cadre de la réforme « Développement de l'armée » : on dénombre actuellement quelque 9 % de postes vacants chez les officiers de carrière et près de 7 % chez les sous-officiers de carrière. Au total, il manque environ 140 militaires de carrière en 2019. Ce problème pourrait s'aggraver avec le récent relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans pour les militaires de carrière, ce qui est susceptible de rendre la profession moins attractive. L'armée a d'ores et déjà lancé un projet pour réduire les places vacantes et améliorer l'efficacité du recrutement.