Ce texte est une version provisoire. Seule la version qui sera publiée dans le Recueil officiel des lois fédérales (www.admin.ch/bundesrecht/00567) fait foi.

# Collaborateurs externes de l’administration fédérale

## Rapport du 7 octobre 2014 de la Commission de gestion du Conseil des Etats

## Avis du Conseil fédéral

du xx janvier 2015

---

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

Conformément à l’art. 158 de la loi sur le Parlement, nous nous prononçons comme suit sur le rapport du 7 octobre 2014 de la Commission de gestion du Conseil des Etats concernant le recours à des collaborateurs externes par l’administration fédérale.

Nous vous prions d’agréer, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, l’assurance de notre haute considération.

xx janvier 2015 Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Simonetta Sommaruga
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

# Avis

## 1. Contexte

Le 27 janvier 2012, les CdG ont décidé de soumettre à une étude approfondie le recours à des collaborateurs externes[1] au sein de l'administration fédérale. Cette étude a été confiée à la CdG-E, laquelle a alors chargé le Contrôle parlementaire de l'administration (CPA) de mener une évaluation sur l'ampleur, la légalité, la transparence ainsi que l'opportunité du recours aux *collaborateurs externes* par l'administration fédérale. Dans son évaluation, le CPA parle de «collaborateurs externes». Cette expression ne peut pas être définie de manière concluante. C'est pourquoi le Conseil fédéral utilise, dans son avis, l'expression plus générale de «personnel externe», laquelle comprend les collaborateurs externes visés par le CPA.

Dans son rapport du 7 octobre 2014, la CdG-E a apprécié les résultats et constats de l'évaluation menée par le CPA et a formulé six recommandations à l'intention du Conseil fédéral. Elle y observe qu'un très grand nombre de collaborateurs externes (env. 500) sont employés au sein des neuf unités administratives analysées (DFAE: DDC; DFI: OFSP, OFS; DFJP: CSI; DDPS: BAC; DFF: OFIT; DEFR: seco; DETEC: OFROU, OFEV) et constate l'absence de stratégie quant au recours à des collaborateurs externes, tout autant que de pilotage centralisé. En outre, elle juge les bases légales lacunaires, doute du respect de la réglementation sur les marchés publics et déplore le manque de transparence. Enfin, elle soulève des questions à propos des contrôles de sécurité relatifs aux personnes (CSP).

Par le présent rapport, le Conseil fédéral prend position sur les six recommandations de la CdG-E et indique quelles sont celles qu'il est disposé à adopter ainsi que les mesures qu'il prévoit de prendre pour optimiser le recours à du personnel externe par l'administration fédérale.

## 2. Avis du Conseil fédéral

### 2.1 Considérations générales

Il n'est pas possible, ni d'ailleurs souhaitable de renoncer à recourir au personnel externe, dont l'emploi peut se révéler judicieux et nécessaire pour surmonter des problèmes de recrutement temporaires ou pallier le manque de compétences requises. L'évaluation, de même que le rapport, dans une certaine mesure, ont révélé que le recours à du personnel externe pose de graves problèmes dans l'ensemble de la Confédération. Le rapport indique toutefois qu'il convient de relativiser cette constatation, comme le montrent les remarques suivantes:

[1] Pour la définition, voir le ch. 1.2 du rapport du CPA du 10 avril 2014. Ce rapport peut être consulté gratuitement sur le site de l'Assemblée fédérale à l'adresse suivante: www.parlement.ch > Organes et députés > Commissions > Commissions de surveillance > Commissions de gestion > Rapports > Rapports 2014 > Collaborateurs externes de l'administration fédérale. Rapport du Contrôle parlementaire de l'administration à l'intention de la Commission de gestion du Conseil des Etats

– Dans les neuf unités administratives analysées, les dépenses engagées en 2012 dans le recrutement de collaborateurs externes se sont élevées, au total, à 137 millions de francs. De l'avis du CPA, le recours à des collaborateurs externes est inadéquat dans la moitié des cas (ce qui représente quelque 70 millions).

– L'ampleur quantitative de ces recrutements n'est pas extrapolable à l'ensemble de l'administration fédérale. Les neuf unités considérées ont été choisies par le CPA parce qu'il y supposait la présence en grand nombre de collaborateurs externes. Cette supposition ne s'est pas toujours vérifiée.

– La question de savoir s'il y a lieu d'engager un collaborateur externe doit être appréciée en fonction du lien de subordination. Le rapport du CPA confirme qu'une telle appréciation ne peut être effectuée qu'au cas par cas. Toutefois, le CPA n'a pas été en mesure de procéder à des appréciations individuelles en raison du grand nombre de rapports contractuels à examiner.

– Le rapport de la CdG-E (cf. chap. 2, p. 5) conclut au fait que, de manière générale, le coût unitaire d'un collaborateur externe serait de 40 à 50 % supérieur à celui d'un collaborateur interne. Les internalisations décidées dans douze unités administratives par le Conseil fédéral lors de la préparation du budget 2015 ne confirment pas ce chiffre. L'allégement moyen du budget y était estimé à 18,5 % (cf. ch. 2.2). Quant à savoir quel est le potentiel d'économies réel, cela dépend de divers facteurs et requiert une évaluation au cas par cas.

– Pour certaines des unités administratives évaluées, les bases et sources de données ne sont pas vérifiables.

Lors de sa session d'automne 2014, le Parlement a approuvé les bases du nouveau modèle de gestion de l'administration fédérale (NMG). Celui-ci vise, notamment, à renforcer le pilotage par les prestations et, en contrepartie, accorde à l'administration une plus grande souplesse en regroupant, dans la même enveloppe budgétaire, les crédits budgétaires du domaine propre qui étaient, jusqu'ici, divisés par type de charges. Ce pilotage par les prestations vise également à inciter les unités administratives à utiliser de manière plus économe les moyens financiers dont elles disposent.

Le Conseil fédéral a toutefois toujours souligné que, même avec l'octroi d'enveloppes budgétaires aux unités administratives, il n'entendait aucunement renoncer à piloter les principales ressources administratives que sont le personnel et l'informatique. Il convient donc de noter que les charges de personnel font actuellement l'objet d'un pilotage approprié, qui continuera d'exister sous le régime du NMG; or ce pilotage n'est pas assuré dans le cas des charges liées au personnel externe qui représentent, dans une certaine mesure, des charges concurrentes. Dans le passé, cette situation a engendré, dans plusieurs domaines, un recours accru à du personnel externe, recours qui peut sembler inapproprié dans certains cas. Il conviendra d'enrayer cette tendance à l'avenir, notamment lorsqu'une prestation est susceptible d'être fournie plus économiquement en interne qu'en externe. En se voyant attribuer une enveloppe budgétaire sous le régime du NMG, toutes les unités administratives bénéficieront d'une plus grande souplesse dans la gestion de leur

domaine propre; le risque qu'elles recourent indûment à du personnel externe plus cher devrait donc diminuer. Toutefois, le recours à du personnel externe se poursuivra à l'avenir, car il peut, dans certains cas, s'avérer judicieux et nécessaire. C'est pourquoi le Conseil fédéral est disposé à rechercher des solutions visant à assurer un meilleur pilotage du recours à du personnel externe.

## 2.2 Mesure immédiate

Incité en cela par l'étude du CPA, le Conseil fédéral a décidé, dans le cadre du budget 2015, de faire fournir en interne diverses prestations de services jusque-là confiées à l'extérieur. Cette internalisation s'est faite en partie pour des raisons économiques (fourniture meilleur marché), en partie aussi pour réduire les risques (préservation du savoir-faire). Le Conseil fédéral a donc, sur demande, décrété des internalisations pour un montant global de 24 millions dans douze unités administratives. Sept d'entre elles (DFI: OFS; DFJP: CSI; DDPS: BAC; DFF: OFIT; DEFR: seco; DETEC: OFROU, OFEV) comptent parmi les unités analysées par le CPA. Elles totalisent près de 22 millions, ce qui devrait avoir permis de mettre sous contrat normal au moins une partie des cas jugés inadéquats par le CPA.

Le Conseil fédéral a informé les Chambres fédérales de cette mesure dans son message sur le budget 2015. Durant l'examen du budget, la mesure en question a fait parfois l'objet de discussions au sein des sous-commissions des CdF.

## 2.3 A propos de la recommandation 1

*Recommandation 1: Définition et concrétisation d'une stratégie générale valable pour tous les départements et la Chancellerie fédérale au sujet du recours aux collaborateurs externes*

La CdG-E invite le Conseil fédéral à définir une stratégie applicable à l'ensemble des départements et à la Chancellerie fédérale, laquelle contiendra les critères d'ordre général à respecter lors du recours à des collaborateurs externes.

Le Conseil fédéral est disposé à prendre en considération cette recommandation et à arrêter des critères et des principes pour le recours à du personnel externe.

A cet égard, le Conseil fédéral part du principe qu'il n'est pas bon de renoncer purement et simplement à l'emploi de personnel externe, lequel peut se révéler judicieux et nécessaire pour surmonter les pics d'activité temporaires ou pallier le manque de compétences requises.

Il y a lieu de respecter les bases légales en vigueur concernant le recours à du personnel externe au sein de l'administration fédérale (cf. ch. 2.3). Les départements et les unités administratives doivent néanmoins pouvoir exploiter autant que possible et nécessaire leurs possibilités d'action dans le cadre du droit en vigueur.

Les critères et principes de ce recours seront définis en concertation avec les départements et la Chancellerie fédérale, puis adoptés par le Conseil fédéral d'ici à la mi-2015.

## 2.4 A propos de la recommandation 2

*Recommandation 2: Introduction et mise en œuvre d'une procédure de contrôle*

Dans le cadre de la concrétisation d'une stratégie générale sur le recours aux collaborateurs externes, la CdG-E invite le Conseil fédéral à établir un système de contrôle permettant de surveiller le respect de la mise en œuvre de la stratégie et d'identifier les potentiels d'économies. Un concept de mise en œuvre devra également être établi afin de promouvoir une introduction correcte et transparente des nouvelles règles.

L'adoption de cette recommandation découle de celle de la recommandation 1: la définition des critères d'engagement doit obéir à un concept de mise en œuvre, afin que les départements disposent d'instruments leur permettant d'optimiser le recours à du personnel externe. Il s'agit donc non pas d'instaurer une procédure de contrôle mais de définir puis d'introduire un processus systématique de reporting et de controlling qui crée la transparence nécessaire. A cet égard, il conviendra de s'appuyer autant que possible sur les processus en place.

Les unités administratives sont en principe responsables d'assurer un emploi économe des moyens financiers dont elles disposent et d'identifier les économies potentielles. Elles ne sauraient être libérées de cette responsabilité, définie à l'art. 57 LFC.

## 2.5 A propos de la recommandation 3

*Recommandation 3: Clarification des bases légales sur lesquelles se fonde le recours aux collaborateurs externes*
La CdG-E invite le Conseil fédéral à effectuer une analyse détaillée de la situation juridique et, le cas échéant, à procéder à une adaptation des bases légales sur lesquelles se fonde le recours aux collaborateurs externes.

Le Conseil fédéral veillera également à la désignation correcte des contrats signés avec les collaborateurs externes.

La base légale du recours à du personnel externe est l'art. 57, al. 1, LOGA, qui dispose que le Conseil fédéral et les départements peuvent consulter des organisations et des personnes extérieures à l'administration fédérale. Il peut s'agir en l'occurrence aussi bien de commissions ad hoc (commissions d'experts) que de spécialistes individuels. Le recours à de tels consultants par les unités administratives n'est autorisé que s'il existe une disposition à cet effet dans les règlements d'organisation correspondants (art. 29, al. 1, let. d, OLOGA) (FF *2007* 6273 6282 à 6283).

L'art. 57, al. 1, LOGA et les commentaires y relatifs ne précisent pas la forme juridique sous laquelle il est possible de recourir à du personnel externe. Les unités administratives peuvent recourir à l'occupation de personnes externes à l'administration fédérale en concluant, en particulier, des contrats de mandat ou des contrats de location de services avec des entreprises. Les formes contractuelles envisageables sont régies par le CO ou la LSE. Il s'ensuit qu'aucune disposition supplémentaire n'est requise pour régler les formes contractuelles entrant en ligne de compte pour le recours à des personnes extérieures. Le cas échéant, il faudrait inclure dans les règlements d'organisation des départements une disposition régissant la compétence des unités administratives en matière de recours à des personnes extérieures, à moins que cela ne soit déjà le cas (cf. art. 29, al. 1, let. d, OLOGA).

La LPers régit les rapports de travail, autrement dit les relations relevant du droit du travail, entre la Confédération et son personnel (art. 1 LPers). Ces rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite (art. 8, al. 1, LPers). De plus, le Conseil fédéral peut, dans certains cas dûment motivés, soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires (art. 6, al. 5, LPers). Les dispositions précitées mais aussi le sens et l'objet des autres dipositions de la LPers permettent de conclure que cette loi régit uniquement l'emploi du personnel de la Confédération sous la forme d'un contrat de travail. C'est pourquoi les autres formes telles que le mandat ou le contrat de location de services sont exclues, de par leur nature juridique, du champ d'application de la LPers. De ce fait, et compte tenu de la base légale en vigueur de l'art. 57 LOGA, il n'est pas nécessaire de créer dans la LPers des dispositions explicites pour le recours à des personnes extérieures. Aussi les réserves exprimées par la CdG-E dans son rapport sont-elles infondées.

Le Conseil fédéral ne voit donc dans la recommandation 3 aucune nécessité d'agir, en tout cas pour ce qui est de la réglementation légale du recours à du personnel externe. En revanche, les unités administratives seront tenues de désigner correctement la forme contractuelle choisie à cette fin. En l'espèce, et sur la foi de l'évaluation de la CdG-E, il y a manifestement lieu d'agir. Les unités devront notamment s'assurer, lors de l'octroi de mandats au sens des art. 394 à 406 CO, que les conditions requises sont remplies. En présence, notamment, d'un lien de subordination entre l'unité administrative et le collaborateur externe, il ne faudrait pas opter pour la forme contractuelle du mandat, mais conclure un contrat de travail ou un contrat de location de services.

Le Conseil fédéral tiendra compte de ce sujet dans le cadre de la mise en œuvre de la recommandation 1.

## 2.6 A propos de la recommandation 4

*Recommandation 4: Meilleure connaissance des bases légales régissant les marchés publics*
La CdG-E invite le Conseil fédéral à veiller à ce que les unités faisant appel à des collaborateurs externes aient une meilleure connaissance des bases légales régissant les marchés publics et de ses conséquences en la matière.

La commission invite également le Conseil fédéral à consacrer, dans le cadre de son activité de contrôle dans ce domaine, une attention particulière au respect de la législation sur les marchés publics.

L'OFCL propose depuis dix ans des formations et des cours dans le domaine des marchés publics. Conformément au nouveau concept de formation et de formation continue, des possibilités supplémentaires de formation répondant à des groupes cibles et à des besoins spécifiques sont désormais au programme.

Les unités administratives qui recourent à du personnel externe peuvent, en fonction de l'échelon considéré et de leurs besoins, faire participer leurs collaborateurs à plus de 50 cours de formation et de formation continue à l'OFCL. L'éventail couvre aussi bien des cours pour cadres que des modules courts offrant une simple entrée en matière ou l'acquisition de bases de connaissances solides et spécifiques (entre autres sur les prestations de services et la location de services), tous cycles d'études qui préparent à un examen de certification. Le nombre annuel de participants est passé de 850 en 2011 à plus de 1300 en 2014, soit un taux de croissance supérieur à 50 %. Ces personnes proviennent de différentes unités de l'administration fédérale, de même que d'entreprises proches de la Confédération. Se fondant sur les enseignements livrés par la CdG-E, le Conseil fédéral exhortera les départements et les unités administratives à améliorer leur niveau de connaissance des procédures régissant les marchés publics et à profiter davantage encore de l'offre de formation de l'OFCL.

Par ailleurs, le Conseil fédéral est sensible à la recommandation de la CdG-E l'invitant à accorder, dans le cadre de son activité de contrôle, une attention particulière au respect de la législation sur les marchés publics. Les départements et les unités administratives seront tenues de s'assurer par un système de contrôle interne (SCI) adéquat que les acquisitions de services externes s'effectuent en bonne et due forme et conformément aux prescriptions légales. Le Contrôle fédéral des finances (CDF) mais aussi les organes de révision internes des unités s'assurent d'ores et déjà, de façon plus systématique et à plus grande échelle qu'il y a quelques années, du respect des dispositions régissant les marchés publics. Cette activité de contrôle sera poursuivie.

Enfin, le Conseil fédéral renvoie à la réponse qu'il a donnée le 15 octobre 2014 au courrier de la Délégation des finances des Chambres fédérales (DélFin) du 4 septembre 2014 concernant les marchés publics et leur controlling stratégique par la Confédération. Le Conseil fédéral entend, par diverses mesures et notamment par l'adaptation de certaines bases légales (notamment la révision de la LMP, de l'OMP et de l'Org-OMP) ainsi que par la mise en œuvre de mesures organisationnelles, continuer à améliorer la conformité matérielle et juridique des opérations dans le domaine des marchés publics et rendre plus efficaces les mécanismes de contrôle.

Ainsi, les points évoqués dans la recommandation 4 seront acquis pour la plupart. Ces optimisations seront entreprises à une large échelle et ne se limiteront pas à l'engagement de personnel externe.

## 2.7 A propos de la recommandation 5

*Recommandation 5: Amélioration de la transparence interne et externe comme base pour la gestion du budget et des effectifs du personnel*
La CdG-E invite le Conseil fédéral à accroître de manière conséquente la transparence au sujet du recours aux collaborateurs externes
- en établissant un processus de reporting interne,
- en procédant à une révision de la directive de l'AFF «Catégories de prestations en matière de personnel, de conseil et de services externes», afin que l'ensemble des frais liés à l'engagement du personnel externe soit comptabilisé sous la rubrique dédiée aux charges de personnel,
- en mentionnant clairement le nombre de collaborateurs externes, ainsi que les dépenses occasionnées par leur engagement, dans le budget et dans le compte d'Etat.

Le Conseil fédéral partage l'avis de la CdG-E selon lequel la transparence au sein de l'administration fédérale et vis-à-vis du Parlement peut et doit être améliorée en ce qui concerne le recours à du personnel externe. Aussi est-il disposé à adopter sa recommandation moyennant quelques réserves ou précisions.

Pour pouvoir accroître la transparence, il convient de modifier le plan comptable et les directives comptables de manière que les coûts liés à l'engagement de personnel externe soient comptabilisés sous certaines conditions à définir dans les charges de personnel, ce qui exige de définir clairement les termes employés. Le Conseil fédéral est favorable à une définition plutôt restrictive du personnel externe, qui s'appuie sur des critères simples et aisément compréhensibles.

Les nouvelles directives comptables devront garantir la possibilité de comptabiliser séparément les coûts liés à l'engagement de collaborateurs externes dans le domaine informatique, seul moyen de faire apparaître en toute transparence les coûts de cette tâche transversale. Toutefois, les modifications du plan comptable et des directives comptables ne pourront entrer en vigueur qu'en 2017, lors de l'introduction du nouveau modèle de gestion (NMG) de l'administration fédérale. Ainsi aura-t-on l'assurance, à l'avenir, que les unités administratives auront la possibilité, dans le cadre de leurs enveloppes budgétaires, de procéder à des transferts entre les charges de personnel et les charges de biens et services. Cette flexibilité est nécessaire faute de savoir, au moment d'établir notamment le budget informatique, si les projets prévus pourront être réalisés avec des collaborateurs internes ou s'il est nécessaire de recourir à du personnel externe. La modification du plan comptable se traduira par une hausse des charges de personnel; à l'inverse, les charges de biens et services et les charges d'exploitation (charges informatiques incluses) baisseront dans des proportions analogues.

Le Conseil fédéral est disposé aussi à instaurer un processus de controlling et de reporting, ainsi qu'il l'évoquait déjà au ch. 2.4. Ce dispositif devra être le plus léger possible et s'intégrer à des instruments existants et principalement, en l'état actuel des choses, au module SAP «Gestion des contrats». Ce dernier présente néanmoins l'inconvénient que seuls les coûts et non pas les équivalents plein temps (EPT) pourraient être comptabilisés. Sachant cependant que le Conseil fédéral pilote les charges de personnel par le biais de paramètres financiers et non par le biais du nombre d'EPT, cela paraît défendable.

Le Conseil est prêt également à améliorer la transparence à propos du personnel externe dans les messages relatifs au budget et au compte d'Etat. Toutefois, la recommandation en ce sens de la CdG-E n'est pas entièrement concrétisable. C'est ainsi qu'il n'est guère possible de prévoir au budget de telle ou telle unité administrative le nombre de collaborateurs externes qu'elle emploiera, ni les coûts que ceux-ci généreront. Les aides externes servant en priorité à absorber les pics de charge de travail et à apporter un savoir-faire spécialisé, cela signifie qu'elles sont engagées, en partie du moins, pour effectuer des tâches imprévues au moment de l'établissement du budget. Il n'est donc pas possible, à ce stade, de procéder à une estimation fiable des coûts ou même du nombre d'EPT externes. C'est pourquoi la budgétisation doit s'appuyer sur des chiffres empiriques (par ex. les chiffres réels d'exercices comptables antérieurs) et le Conseil fédéral entend renoncer à donner dans le budget des indications sur le nombre prévu de collaborateurs externes en EPT. Mais en ce qui concerne les coûts, il assure la CdG-E de sa volonté de tenir compte des chiffres empiriques pour les budgéter.

Le compte d'Etat permet par exemple de donner, dans les exposés des motifs du budget, des indications sur les coûts effectifs afférents au personnel externe. Quant à savoir s'il convient d'y préciser aussi le nombre de ces spécialistes externes ou un taux significatif d'EPT, la question reste sans réponse pour le moment; cela dépend largement des définitions de termes ainsi que du processus de controlling et de reporting.

## 2.8 A propos de la recommandation 6

*Recommandation 6: Application systématique du CSP et connaissance du résultat avant l'entrée en service*
La CdG-E invite le Conseil fédéral à prêter une attention particulière aux CSP des collaborateurs externes travaillant dans le domaine informatique, en raison de leur accès à des informations ou à du matériel classifiés confidentiel ou secret au sens de l'art. 6, let. a, ch. 1, OCSP.

La commission invite également le Conseil fédéral à prévoir une modification des bases légales régissant le CSP, afin de prescrire que le résultat dudit contrôle soit connu avant l'entrée en service du collaborateur.

Les bases légales permettant de mener des contrôles de sécurité relatifs aux personnes (CSP) avant de leur confier une fonction ou un mandat existent d'ores et déjà. Aux termes de l'art. 19, al. 3, LMSI, le contrôle de sécurité est effectué avant la nomination à la fonction ou l'attribution du mandat. Peu importe, à cet égard, qu'il s'agisse d'employés de la Confédération ou de personnel externe.

Les unités administratives sont tenues d'accorder une attention toute particulière au CSP de spécialistes externes qui ont accès à des informations ou à du matériel classés comme confidentiels ou secrets, et ce, indépendamment de leur domaine d'emploi; autrement dit, le CSP ne s'applique pas uniquement aux personnes externes à qui sont confiées des tâches relevant de l'informatique.

Par conséquent, la demande de la Commission est d'ores et déjà satisfaite en ce qui concerne les bases légales. Le Conseil fédéral n'en juge pas moins nécessaire

d’intensifier la sensibilisation des services en quête de personnel au processus CSP dans le cadre des formations continues déjà proposées et organisées à l’heure actuelle. Ce qui donnera encore plus de poids à la nécessité de mener des CSP de façon systématique et en temps opportun.

## 3. Marche à suivre

Dans le cadre du reporting sur la gestion du personnel, le Conseil fédéral informera le CPA, au printemps 2016, des mesures engagées et des mesures déjà suivies d’effets en vue de la mise en œuvre des recommandations.

## Liste des abréviations

| | |
|---|---|
| BAC | Base d'aide au commandement de l'armée |
| CdF | Commission des finances |
| CDF | Contrôle fédéral des finances |
| CdG | Commission de gestion |
| CdG-E | Commission de gestion du Conseil des Etats |
| ChF | Chancellerie fédérale |
| CO | Code des obligations, RS 220 |
| CPA | Contrôle parlementaire de l'administration |
| CSI | Centre de services informatiques |
| CSP | Contrôle de sécurité relatif aux personnes |
| DDC | Direction du développement et de la coopération |
| DDPS | Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports |
| DEFR | Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche |
| DélFin | Délégation des finances des Chambres fédérales |
| 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 |
| DFI | Département fédéral de l'intérieur |
| DFJP | Département fédéral de justice et police |
| EPT | Equivalent plein temps (emploi à plein temps) |
| FF | Feuille fédérale |
| LMP | Loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics, RS 172.056.1 |
| LMSI | Loi fédérale du 21 mars 1997 instituant des mesures visant au maintien de la sûreté intérieure, RS 120 |
| LOGA | Loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, RS 172.010 |
| LPers | Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.1 |
| LSE | Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, RS 823.11 |
| NMG | Nouveau modèle de gestion de l'administration fédérale |
| OCSP | Ordonnance du 4 mars 2011 sur les contrôles de sécurité relatifs aux personnes, RS 120.4 |

| | |
|---|---|
| OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique |
| OFEV | Office fédéral de l'environnement |
| OFIT | Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication |
| OFROU | Office fédéral des routes |
| OFS | Office fédéral de la statistique |
| OFSP | Office fédéral de la santé publique |
| OLOGA | Ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, RS 172.010.1 |
| OMP | Ordonnance du 11 décembre 1995 sur les marchés publics, RS 172.056.11 |
| Org-OMP | Ordonnance du 28 octobre 2012 sur l'organisation des marchés publics de l'administration fédérale, RS 172.056.15 |
| RS | Recueil systématique du droit fédéral |
| SCI | Système de contrôle interne |
| SECO | Secrétariat d'Etat à l'économie |