Annexe 3

Perspectives de la Chancellerie fédérale et des départements

Chancellerie fédérale
La ChF garantit la continuité dans le domaine du plurilinguisme institutionnel, notamment dans le cadre de la communication, des publications officielles et de la coordination des services linguistiques de l'administration fédérale. Il en va de même dans le domaine du plurilinguisme individuel : pour 2015, la ChF s'est fixée comme objectif d'analyser les nouvelles dispositions de l'OLang et de réaliser les mesures qui s'imposent (ChF : objectifs 2015, n. 3). Représentation qualitative et quantitative des communautés linguistiques. Consolidation et optimisation des valeurs cible internes d'ici fin 2015 ; français +2 % ; italien +1 % ; romanche +0,5 %.

Département fédéral des affaires étrangères
L'analyse pluriannuelle révèle la grande constance des parts respectives des groupes linguistiques au DFAE, à la faveur d'un taux de fluctuation modéré et de la sélection équilibrée de membres des diverses communautés linguistiques. On observe dans tous les secteurs du DFAE une forte représentation des communautés germanophone et francophone. En outre, il est tenu compte de façon ciblée des critères de plurilinguisme lors du choix du personnel. Enfin, suite à la refonte des instructions concernant le plurilinguisme, le DFAE accorde une attention spéciale, dans sa politique de recrutement, aux candidats de langue maternelle italienne ou romanche. Pour se faire une image réelle de la structure des langues au département, il est important que les collaborateurs de langue maternelle italienne ou romanche le signalent au moment de l'embauche, même s'ils maîtrisent l'allemand. Il serait souhaitable de pouvoir mentionner comme tels dans le système BV Plus les collaborateurs bilingues, afin d'obtenir un reflet fidèle du plurilinguisme vécu. Au DFAE, très actif sur la scène internationale, les compétences linguistiques et les connaissances des langues étrangères sont relativement solides, et beaucoup de collaborateurs sont plurilingues. La nouvelle ordonnance sur les langues entrée en vigueur le 1er octobre 2014 prévoit, à son art. 8, al. 1, let. a à c, que tout cadre moyen de l'administration fédérale doit posséder une bonne connaissance active d'au moins une deuxième langue officielle et, si possible, une connaissance passive d'une troisième langue officielle. Par ailleurs, tout cadre supérieur et tout cadre moyen qui exerce une fonction de conduite doivent posséder une bonne connaissance active d'au moins une deuxième langue officielle et une connaissance passive d'une troisième langue officielle. A cet effet, l'offre interne de cours de langue du DFAE, qui remporte déjà un franc succès, sera étoffée dès 2015 avec de nouveaux cours d'italien. La section Egalité des chances organise en outre des activités visant à encourager les langues minoritaires et la diversité culturelle, si bien que tous les collaborateurs du DFAE ont la possibilité d'élargir leur horizon linguistique. Ainsi, elle conseille les équipes, les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs pour toute demande directement liée à la nouvelle OLang.

Département fédéral de l'intérieur
Le DFI redéfinira ses priorités thématiques à la fin de 2015 et conviendra avec les directeurs d'office de mesures valables pour toute la durée de la nouvelle législature.

Département fédéral de justice et police
La redéfinition des exigences linguistiques requiert une planification minutieuse des mesures de formation, et doit être envisagée en fonction des besoins, avec la participation de tous les acteurs (employeur, anciens et nouveaux collaborateurs, déléguée fédérale au plurilinguisme, responsables du plurilinguisme des départements et offices). Il ne faut pas perdre de vue l'horizon temporel des mesures (dont la mise en œuvre prend du temps). Dans sa lettre du 25 septembre 2014, la déléguée au plurilinguisme esquisse la concrétisation des nouvelles bases juridiques, et nous souscrivons en principe à sa proposition. Les thèmes du programme quadriennal en cours (2012 à 2015) figureront également au premier plan en 2015. Les activités liées au télétravail sont régies par les directives concernant le télétravail dans l'administration fédérale. Les unités administratives peuvent définir librement l'étendue du télétravail et recourir à cette forme de travail à des fins de promotion des minorités linguistiques, pour autant que les conditions-cadres soient remplies. Il sera toutefois tenu compte des besoins opérationnels dans chaque cas d'espèce.

Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports
Les analyses approfondies menées ont clairement révélé l'existence, au DDPS, d'un réel potentiel afin d'améliorer la représentation des minorités linguistiques. Diverses mesures ont bien été adoptées à la fin de 2011 au niveau du département (voir annexe 2), mais à ce jour elles n'ont pas partout déployé la totalité de leurs effets. Dès lors que les principes de référence ont été fixés pour le recrutement, l'engagement et le développement, il s'agira à l'avenir de réaliser les mesures adoptées de façon encore plus rigoureuse. Plusieurs priorités nous paraissent envisageables au niveau du département pour promouvoir à l'avenir le plurilinguisme : • poursuite des mesures mises en place ; • appel aux décideurs à renouveler leur engagement conjointement avec les responsables du plurilinguisme dans les divers domaines départementaux ; • démarchage tant interne qu'externe de candidats des minorités linguistiques ; • sensibilisation des responsables hiérarchiques et des ressources humaines à la question, avec des informations et mesures de formation adéquates (CFAF) ; • formation et perfectionnement des collaborateurs dans les langues officielles ; • comblement des lacunes dans la collecte des données en collaboration avec l'OFPER.

Département fédéral des finances
Vouloir respecter les valeurs cibles au niveau des unités administratives constitue un défi très ambitieux. Comme l'indique le rapport, des facteurs guère influençables jouent ici un rôle important, à l'instar de la localisation, du mandat de l'unité administrative – comme l'exécution efficace des tâches (par ex. aux douanes ou à l'AFC) – ou encore des professions (par ex. OFIT). En outre, les valeurs évoluent lentement, en raison du faible taux de fluctuation brute en général et tout particulièrement au niveau des cadres. Modèle prometteur, le soutien individuel du plurilinguisme des cadres aurait à la longue une influence positive sur les valeurs cibles. La déléguée au plurilinguisme a déjà conçu des mesures dans ce sens, dont certaines sont déjà en cours de réalisation. Les nouvelles possibilités techniques découlant du système de communication et collaboration unifié (UCC) rendront également les conditions-cadres propices au télétravail, ce qui permettra à l'avenir de promouvoir plus activement le travail mobile. Là encore, les valeurs-cibles devraient évoluer favorablement.

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
Le groupe de travail départemental Diversity Management assure la coordination entre les offices, procède à des échanges sur les mesures envisageables pour promouvoir le plurilinguisme, et rend publics les chiffres statistiques. Toutes les unités administratives du DEFR y sont représentées par une personne, afin de garantir que le thème du plurilinguisme soit présent dans tout le département. Les diverses mesures (annexe 2) seront reconduites.

Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication
Le rapport indique que des efforts ont été accomplis au niveau tant du renforcement de la représentation des minorités linguistiques que de la promotion du plurilinguisme et de la diversité culturelle parmi les collaborateurs en activité. Expérience à l'appui, les collaborateurs et les cadres y sont d'autant plus réceptifs qu'on leur montre concrètement les avantages et qu'on répond à leurs besoins (par ex. cours de langue, soutien concret lors du recrutement). En outre, on voit que notre département et les unités administratives ont fort à faire pour atteindre les valeurs-cibles introduites dans la stratégie concernant le personnel pour les années 2011 à 2015. Il s'agit de satisfaire aux diverses attentes en matière de diversité – répartition entre les sexes, gestion des générations, distribution linguistique, personnes handicapées, multiculturalisme –, ce qui n'est pas toujours simple avec la raréfaction des ressources et compte tenu de la priorité donnée à l'exécution irréprochable des tâches. De nouveaux progrès sont à prévoir ces prochaines années, sachant que la mesure portant sur les genres et les différentes langues sera déployée dès janvier 2015, conformément au plan de mise en œuvre de la stratégie départementale en matière de politique du personnel. Pour la suite de la mise en œuvre de l'OLang et des instructions révisées, nous attendons de la déléguée au plurilinguisme qu'elle nous fournisse les bases et instruments annoncés dans sa lettre du 25 septembre 2014 aux cadres du plus haut niveau.