



17.3002

Postulat SiK-NR.**Den Militärdienst attraktiver machen.****Bericht****Postulat CPS-CN.****Rendre l'armée plus attrayante.****Rapport**

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 16.03.17

Dobler Marcel (RL, SG), für die Kommission: Unsere Kommission hat dieses Postulat ohne Gegenstimme angenommen. Mit diesem Postulat wird der Bundesrat beauftragt, bis Mitte 2017 aufzuzeigen, mit welchen Massnahmen die Attraktivität der Armee für die dienstleistenden Personen gesteigert werden kann.

Zur Erfüllung der Weiterentwicklung der Armee ist die Schweiz auf eine Rekrutierung von 18 000 Armeeangehörigen pro Jahr angewiesen. Wird dieser Wert unterschritten, sind der Leistungs- und der damit verbundene Sicherheitsauftrag infrage gestellt. Seit der Abschaffung der Gewissensprüfung sind die Eintritte in den Zivildienst stark gestiegen. Der Zivildienst ist attraktiv. Es gibt Stimmen, die behaupten, der Zivildienst sei zu attraktiv. Es gibt nun zwei Varianten, sich dieses Bestandsproblems anzunehmen: Man kann erstens den Zivildienst unattraktiver machen. Man kann zweitens das Militär attraktiver machen, sodass mehr Bürger Militärdienst leisten wollen.

Dieses Postulat nimmt nun den zweiten Punkt auf und fordert den Bundesrat auf, anhand konkreter Beispiele aufzuzeigen, wie die Attraktivität der Armee für dienstleistende Personen gesteigert werden kann. Im Bericht sollen vier Punkte berücksichtigt werden:

1. Die differenzierte oder qualifizierte Tauglichkeit muss gezielt gefördert werden: Personen, die gewillt sind, Militärdienst zu leisten, aber leichte Einschränkungen haben, sollen eingesetzt werden können. Heute verschenken wir wertvolles Potenzial und Know-how. Das heisst, dass der Dienstleistende die Anforderungen der konkreten Aufgabe erfüllen muss und nicht die generelle Tauglichkeit. Rekrutierungen sollen pragmatisch durchgeführt werden.

2. Die vermeidbare Bürokratie für Milizoffiziere soll gesenkt werden. Es soll eine Auslegeordnung gemacht und identifiziert werden, welche Prozesse und Vorgänge die Milizoffiziere belasten. Hier gibt es Handlungsbedarf. Das geeignete Personal für diese Effizienzsteigerung ist vorhanden. Es müssen nur die Projekte initialisiert werden.

3. Die Armee muss daran arbeiten, Militärausbildungen anzuerkennen. Ein gutes Beispiel dafür ist der Ärztemangel im Militär. Es kann nicht sein, dass ein Arzt im Zivildienst seinen Dienst als Praktikum anerkennen lassen kann und dadurch ein wirtschaftliches Interesse hat, keinen Militärdienst zu leisten. Diese Fälle müssen identifiziert werden, und Lösungsansätze müssen ausgearbeitet werden.

4. Es muss das erklärte Ziel sein, die Qualität und Attraktivität von Ausbildungskursen fortlaufend zu steigern. Bei Ausbildungskursen mit wenig Abwechslung ist die Aufklärungsarbeit und Kommunikation besonders wichtig. Lassen Sie sich von einem alten Militärpolizeigrenadier sagen, dass manchmal nicht entscheidend ist, wie man es macht, sondern dass man es macht. Führung, Motivation und Kommunikation sind entscheidend.

Zum Abschluss möchte ich noch kurz auf die Stellungnahme des Bundesrates eingehen. Die Argumentation, dass es zum heutigen Zeitpunkt verfrüht sei, einen Bericht vorzulegen, weil Resultate erst später feststellbar seien, ist nicht nachvollziehbar. Die Probleme infolge des Ärztemangels, der Belastung durch die Bürokratie oder auch der Integration von Fachkräften sind Beispiele aus der Praxis, die heute aktuell

AB 2017 N 512 / BO 2017 N 512

sind und gelöst werden können und auch müssen. Dieses Postulat soll konstruktiv die Attraktivität der Armee steigern und den Fokus auf Innovation und Effizienzsteigerung lenken, so, wie dies in jedem Betrieb in der





heutigen Zeit üblich ist. Ohne auf die detaillierte Stellungnahme einzugehen, möchte ich festhalten, dass diese objektiv unvollständig und unbefriedigend ist.

Bitte folgen Sie der Empfehlung der einstimmigen Kommission, und erteilen Sie mit diesem Postulat den Auftrag für die Steigerung der Attraktivität des Militärs.

Golay Roger (V, GE), pour la commission: Dans le cadre de son examen sur le système de l'obligation de servir, lors des séances des 17 et 18 octobre 2016, des 7 et 8 novembre 2016 et des 9 et 10 janvier 2017, la Commission de la politique de sécurité a étudié diverses problématiques en relation avec cette question centrale. En particulier, des inquiétudes ont été émises concernant la diminution des effectifs de l'armée. En effet, alors que le service civil progresse en nombre de personnes, le service militaire a de la peine à recruter suffisamment de jeunes pour remplir ce type d'obligation. Par conséquent, si elle ne renforce pas son attractivité, l'armée n'aura pas les ressources humaines suffisantes à moyen terme pour atteindre l'effectif réglementaire, fixé par le Développement de l'armée, de 100 000 militaires (cadres et soldats). Cela peut compromettre la mission de l'armée telle qu'elle est définie dans la Constitution fédérale.

Consciente de l'importance de ces problèmes, la commission a décidé de déposer divers postulats, dont celui qui nous occupe, pour rendre notre armée plus attractive et inciter ainsi plus de jeunes à choisir la voie militaire. Le postulat charge le Conseil fédéral d'examiner les mesures suivantes.

La première consiste à encourager l'aptitude différenciée ou qualifiée de manière ciblée. En d'autres termes, la personne soumise à l'obligation de servir doit répondre aux exigences liées à sa fonction concrète, et non pas à toutes les exigences d'aptitude au service militaire. Par exemple, une personne souffrant de surdité à une oreille ou ayant des restrictions physiques pourrait être affectée à des tâches adaptées à sa situation.

La deuxième proposition du postulat vise à réduire la bureaucratie inutile pour les officiers de milice. En effet, certains militaires renoncent à des grades supérieurs en raison de la surcharge administrative pour la préparation des cours de répétition, qui est trop contraignante en dehors de leurs jours de service. Il est donc demandé de recourir à des solutions informatiques simples et pratiques, voire de mettre du personnel adéquat à disposition des officiers concernés par cette problématique.

La troisième proposition du postulat prévoit d'améliorer la reconnaissance des formations militaires par des diplômes, des équivalences ou d'autres titres, reconnus par des institutions civiles, en plus de ce qui existe déjà.

La quatrième mesure proposée dans le postulat a pour but d'améliorer encore l'attrait des cours de répétition par une communication et une sensibilisation accrues. Il est évident que la commission salue l'excellent travail accompli par notre armée et ne remet pas en question par ce postulat les qualités de celle-ci. La commission demande au Conseil fédéral par ce postulat un rapport permettant d'explorer toutes les pistes envisageables avec pour objectif d'optimiser l'attrait du service militaire.

La commission a accepté, à l'unanimité, ce postulat. Je vous invite à la suivre.

Parmelin Guy, conseiller fédéral: Vous avez parlé de postulat constructif; je dois aussi vous dire que de nombreuses mesures ont été initiées ou sont actuellement en cours d'élaboration dans le cadre du Développement de l'armée (DEVA) afin précisément de rendre le service militaire plus attractif.

Monsieur Golay, vous venez de parler de certaines mesures d'appui, de modification et d'adaptation, certaines sont d'ailleurs déjà en vigueur. Concernant par exemple l'adaptation du profil de recrutement afin d'augmenter le taux d'aptitude au service, l'armée recrute depuis le 1er octobre 2016 selon des profils adaptés. Ainsi, des conscrits qui étaient jusqu'à maintenant considérés comme inaptes au service peuvent prétendre à certaines fonctions dans lesquelles ils pourront apporter une réelle plus-value. Par exemple, pour des fonctions telles qu'ordonnance de bureau ou comptable de troupe, la capacité physique importe moins que les connaissances en informatique, en mathématiques ou en comptabilité, ou encore que la capacité à fournir un travail précis et de qualité. A titre d'exemple plus spécifique, un groupe d'experts en ophtalmologie étudie les normes fixées afin d'adapter les capacités visuelles requises selon les connaissances médicales actuelles. Il existe donc une réelle volonté de recruter un maximum de conscrits et de les engager dans des fonctions qui leur permettent d'exploiter au maximum leurs capacités tant physiques qu'intellectuelles. En ce sens-là, une partie de l'objectif du postulat est déjà rempli par les nouvelles mesures qui vont entrer en vigueur.

Concernant le deuxième point du postulat relatif à l'appui dans les tâches administratives, aujourd'hui chaque commandant d'unité ou de corps de troupe de milice reçoit un ordinateur KP-Netz. Ceci simplifie la gestion des tâches administratives avant le service – c'est la demande de votre commission – en particulier avec l'utilisation en réseau du programme MIL Office. Cela permet l'échange et la synchronisation des données entre les différentes instances et allège grandement les travaux administratifs.



D'autre part, toutes les mesures que j'ai décrites dans la réponse au postulat 17.3001 que vous venez de discuter sont également valables. Elles touchaient aussi les officiers, mais elles sont valables d'une manière générale pour l'ensemble de l'armée et elles peuvent et doivent aussi produire un effet pour augmenter et renforcer l'attractivité de l'armée.

En résumé, la formation des cadres est améliorée; avec le nouveau cursus d'avancement, on remet encore une fois la milice au centre. Cela permet donc d'effectuer un paiement de galons complet, je l'ai dit. Cela permet aussi plus d'augmenter les responsabilités au niveau des cadres et d'engranger aussi une plus grande expérience de conduite et du commandement. Cela va dans le sens de la volonté de renforcer l'attractivité de l'armée.

En conclusion, un effort particulier est aussi accompli dans la communication et la reconnaissance de la formation militaire. Les mesures nécessaires sont ainsi prises afin de garantir une instruction et un service militaire de qualité. Le but, c'est que tout soit encadré et soutenu par un corps de militaires professionnels, compétents et disponibles. Tout cela va dans le sens du postulat de votre commission. Il faut simplement laisser le temps au DEVA de produire ses effets et à ces mesures d'entrer en vigueur et de déployer leurs effets.

Pour ces raisons, le Conseil fédéral vous recommande de rejeter ce postulat.

Ritter Markus (C, SG): Sehr geehrter Herr Bundesrat, Ihre Antwort überrascht mich sehr; Sie wissen, dass die Situation mit den Untauglichkeitsentscheiden unhaltbar geworden ist. Tagtäglich werden Leute mit Sportabzeichen, mit Jungschützenabzeichen, Leute, die Vorkurse besucht haben, ausgemustert. Wann sind Sie bereit, das zu ändern, und welche Massnahmen wollen Sie ergreifen?

Parmelin Guy, conseiller fédéral: Monsieur Ritter, je vous remercie pour votre question. Elle recouvre plusieurs aspects, j'en ai parlé un peu durant ma précédente intervention. Il y a les aspects médicaux qui doivent être pris en compte au moment du recrutement. A un moment donné, le facteur physique entre en ligne de compte. De plus, il y a le contrôle médical. Naturellement, le médecin est seul compétent en l'état actuel pour déterminer si une personne est apte ou non. Il peut y avoir des conséquences extrêmement graves dans certains cas si on recrute des personnes en ne tenant pas compte de la problématique médicale. Il est déjà arrivé que des personnes qui semblaient en pleine forme aient un problème de malformation cardiaque, et c'est le rôle du médecin d'intervenir à ce niveau.

Concernant les aspects sportifs, il y a un cadre général qui est fixé actuellement. On peut toujours discuter et adapter les

AB 2017 N 513 / BO 2017 N 513

exigences, les affiner, c'est en partie ce qui a été fait. Je vous propose, lors d'une prochaine séance de la Commission de la politique de sécurité, de discuter de ces questions auxquelles on pourra donner des réponses plus précises, de cas en cas, et où on pourra vous dire comment s'effectue le recrutement, de A à Z.

Je dois clairement indiquer ici qu'en ce qui concerne l'aspect médical, au moment où le corps médical dit que la personne est inapte, nous ne pouvons pas, au niveau militaire, aller à l'encontre de cette décision; il y a une responsabilité qui doit être assumée. Si nous modifions cet aspect-là, nous courons le risque, s'il y a un accident à l'armée pour des raisons de santé, qu'on nous le reproche.

Salzmann Werner (V, BE): Herr Bundesrat, Sie haben jetzt gerade gesagt, dass es ein einziger Arzt ist, der zuletzt entscheidet, ob ein Stellungspflichtiger die Tauglichkeit hat oder nicht. Wäre es nicht möglich, dass zumindest zwei Personen beurteilen würden, ob diese Tauglichkeit besteht? Wir haben tatsächlich sehr viele Fälle und auch Rückmeldungen von jungen Burschen mit einem kleinen Handicap, die gerne Militärdienst leisten würden. Es wäre von mir aus gesehen die Lösung, dass man eben ein Vier-Augen-Prinzip hätte.

Parmelin Guy, conseiller fédéral: On peut toujours revoir la manière dont les choses se font, la manière dont le jugement médical se fait. Je dois aussi attirer votre attention sur le fait qu'il existe d'ailleurs la possibilité, pour un jeune qui est jugé inapte, de recourir en invoquant le fait que l'intégralité de son dossier n'a pas été prise en compte. A ce moment-là, c'est l'occasion d'approfondir le cas, de la manière que vous préconisez, à savoir avec peut-être un deuxième médecin, voire un collègue médical, qui peut se prononcer et dire définitivement si le risque est trop grand pour le jeune de servir dans l'armée en tenant compte aussi de la fonction qui lui sera attribuée. Voilà quelles sont les possibilités. La voie de recours existe et elle peut être utilisée dans un cas de ce type.



Präsident (Stahl Jürg, Präsident): Der Bundesrat beantragt die Ablehnung des Postulates.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 17.3002/14944)

Für Annahme des Postulates ... 122 Stimmen

Dagegen ... 40 Stimmen

(7 Enthaltungen)