

2004

Rapport annuel



97^e exercice



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Rédaction / Edition

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Adresse postale:

Case postale, 8032 Zurich

Tél. 044 421 17 17

Fax 044 421 17 18

www.employeur.ch

verband@arbeitgeber.ch

Impression / Mise en page

sihldruck, Druckerei a/d Sihl AG, Zurich

Imprimé sur papier recyclé

Photo: E. J. Wodicka

Introduction	2
Situation économique	4
Marché du travail et conditions de travail	
■ Situation de l'emploi	6
■ Population étrangère	11
■ Salaires et conditions de travail	15
■ Droit du travail	17
Sécurité sociale	
■ Questions fondamentales de politique sociale	18
■ Assurance-maladie et assurance-accidents	20
■ Sécurité et santé au travail	22
■ AVS/AI/APG/PC	23
■ Prévoyance professionnelle	27
■ Assurance-chômage	29
■ Autres branches des assurances sociales	30
Formation	
■ Formation professionnelle	34
■ Perfectionnement professionnel	36
Relations publiques	
■ Collaboration avec les médias	38
■ «Employeur suisse»	40
Questions internationales	
■ Organisation internationale du Travail (OIT)	41
■ Organisation internationale des employeurs (OIE)	44
■ Union des Confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE)	45
■ Autres activités internationales	47
Organes de l'Union patronale	48
Membres	50

Chers membres,
Mesdames, Messieurs,

Au lendemain des élections fédérales de 2003, les attentes placées dans le nouveau parlement fédéral étaient grandes et l'on espérait voir enfin «quelque chose bouger» dans le paysage politique suisse. Le bilan de la première année de législature a toutefois montré que les deux blocs politiques élus – aile gauche et aile droite renforcées – se neutralisent l'un l'autre. Dans l'optique patronale, les développements et tendances de l'année écoulée n'indiquent que très peu de mouvement, et même aucun revirement de tendance sur les chapitres fondamentaux. C'est particulièrement vrai au regard de la hausse persistante des dépenses sociales et de la progression continue de la dette publique.

Nous avons donc placé quelque espoir dans les votations du dimanche 16 mai 2004. Or, le peuple n'a pas tranché dans le sens souhaité par les employeurs. Le paquet fiscal, la majoration prévue de la TVA et la 11^e révision de l'AVS ont été rejetés par près des deux tiers des votants. L'Union patronale suisse mettait très clairement l'accent sur la 11^e révision, qui aurait été un premier pas vers la consolidation de l'édifice AVS.

En disant non à la 11^e révision de l'AVS, les votants ont manqué une chance de flexibiliser l'âge de la retraite et laissé sans solution la question de l'égalité entre hommes et femmes en matière d'âge de la retraite. Notre position à l'égard de la flexibilisation est claire: elle ne doit pas obérer les caisses de la Confédération. Et



Rudolf Stämpfli, Président

l'AVS ne doit pas réserver de traitements spéciaux à certains groupes professionnels.

Nous nous opposons aussi très fermement aux tentatives visant à lier l'AVS au nombre d'années d'activité professionnelle de l'assuré(e). Une telle formule introduirait un élément de capitalisation dans l'AVS et discriminerait de façon inacceptable les travailleurs ayant suivi des périodes de formation. Le patronat refuse catégoriquement l'introduction de prélèvements salariaux supplémentaires pour financer les déficits de l'AVS qui se dessinent à moyen terme, tout comme l'utilisation de la Banque nationale suisse comme vache à lait.

En 2004 également, l'AI a constitué un grave sujet de préoccupation, avec sa dette cumulée de 6 milliards de francs en fin d'année et des perspectives encore

plus sombres pour 2005 et 2006. Après le refus du souverain, nous nous sommes opposés au projet visant à majorer la TVA de 0,8 point en procédure d'urgence. Aux yeux de l'Union patronale suisse, il est tout à fait clair que la priorité absolue doit être accordée à la 5^e révision de l'AI, d'ores et déjà sur les rails, en particulier à l'objectif qui est de réduire le nombre de nouvelles rentes grâce à la détection et à la réinsertion précoces. Pour les employeurs, l'accroissement supplémentaire des cotisations salariales n'est pas négociable, car l'AI n'est pas seulement l'affaire des employeurs et des travailleurs; c'est une assurance populaire au service de l'ensemble de la société.

L'Union patronale n'a pas pu donner de consigne de vote sur le nouveau projet d'assurance-maternité soumis en votation en 2004. Nos membres étaient très divisés à ce sujet: les entreprises des arts et métiers plutôt favorables, les branches davantage tournées vers les exportations plutôt hostiles. L'EUSAM ayant pris la tête des partisans du oui, nous n'avons pas voulu diviser l'économie sur cette question et avons donc décidé de laisser la liberté de vote, ce qui nous a valu des critiques ici et là.

Ce nouveau projet accepté par le souverain et qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005 profitera tout particulièrement aux entreprises qui offraient déjà précédemment plus de 8 semaines de congé-maternité payées. Sans cette solution à l'échelle fédérale, on risquait d'assister à une prolifération de régimes d'assurance-maternité très différents d'un canton à

l'autre, ce qui n'aurait pas été une très bonne chose pour l'économie.

Même si nous ne voterons sur ce sujet qu'en automne 2005, nous nous sommes fortement engagés dès 2004 en faveur de l'extension de la libre circulation des personnes à l'UE élargie. Dans la question de la libre circulation des personnes associée aux mesures d'accompagnement, il nous faut rappeler une fois de plus aux opposants que les liens avec l'UE constituent un sujet très important pour l'économie suisse. Une obstruction d'inspiration électoraliste bloquerait l'avenir économique de notre pays.

Le protocole additionnel sur la libre circulation des personnes n'est pas un objet que l'on peut indifféremment accepter ou rejeter. Un refus aurait les plus graves conséquences. Si la Suisse devait exclure du régime de libre circulation les dix nouveaux entrants, l'UE serait obligée de dénoncer les Accords bilatéraux I pour assurer l'égalité de droits entre tous ses membres.

L'UDC, qui est d'ordinaire sur la même longueur d'onde que nous, a choisi sur cette question une voie défavorable à l'économie. La peur d'une surpopulation étrangère l'emporte en son sein sur la réflexion économique rationnelle. Elle a, par exemple, décidé de dire non à Schengen/Dublin avant même que la teneur exacte des textes ne soit connue. En ce qui concerne les mesures d'accompagnement, nous les avons acceptées pour calmer les craintes justifiées de dumping salarial exprimées par les syndicats. A ceux qui critiquent ces mesures de contrôle supplémentaires, il faut objecter que le marché du travail a été massivement libéralisé à la faveur de la libre circulation des personnes et que les mesures d'accompagnement ne font que compenser un peu cette libéralisation. Dans ce dossier, un «non» signifierait le retour aux contrôles complets de tous les contrats de travail avec des étrangers, ce qui entraînerait des contraintes administratives supplémentaires pour les entreprises et interférerait dans la liberté d'aménagement des conditions de travail.

On a pu constater, en 2004 également, que la population juge l'état des assurances sociales insatisfaisant. Pourtant les syndicats, comme le Parlement, souhaiteraient les développer encore. Nous en concluons que les intéressés n'ont toujours pas pris pleinement conscience de la gravité de la situation financière, ni de la nécessité de procéder à des économies et de prendre les mesures qui s'imposent. Dans notre pays, les réformes commencent tout juste à être discutées et ne sont pas encore traduites en actes. Il nous reste encore beaucoup à faire si nous voulons conserver notre compétitivité et retrouver la croissance.

Je vous remercie d'avance pour votre collaboration efficace sur cette voie et vous souhaite d'ores et déjà, Chers membres, Mesdames et Messieurs, beaucoup de succès.



Situation économique

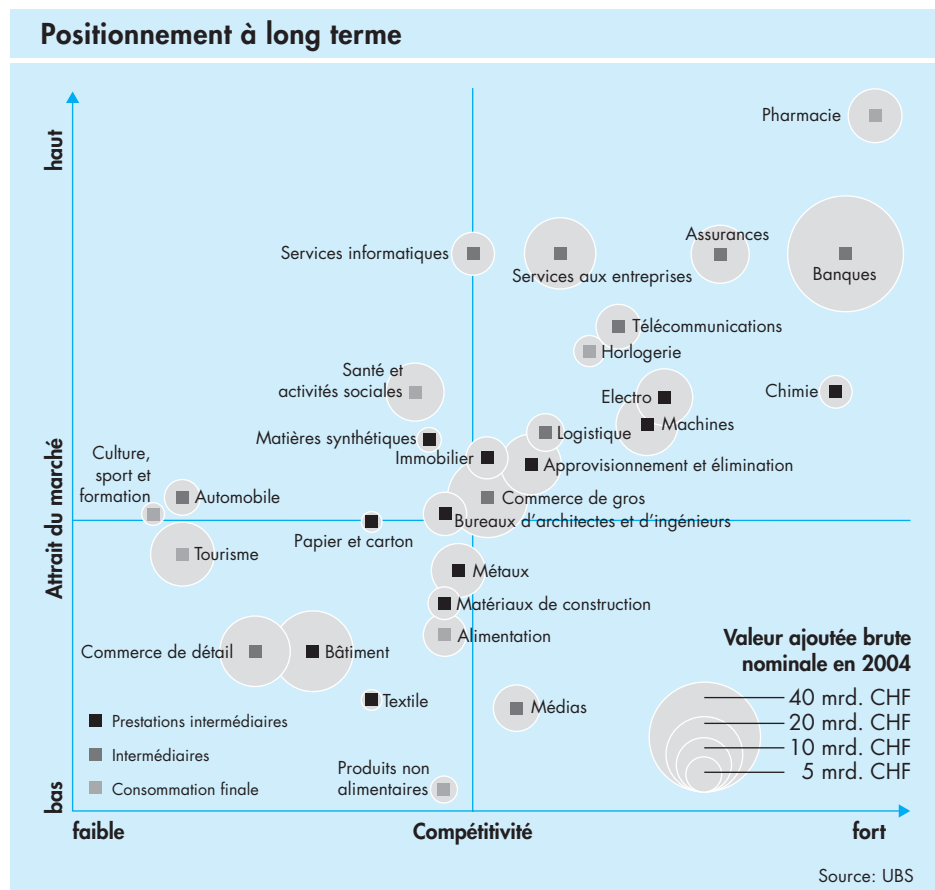
Les résultats de l'enquête représentative conduite pour la dix-septième fois par l'UBS (Swiss Economic Research), cette fois-ci auprès de 4500 entreprises, donnent une image très positive des tendances économiques générales. Après les précédentes années de vaches maigres, les chiffres d'affaires se sont sensiblement étoffés et aucune branche n'est plus dans les chiffres rouges. Les bénéfices se sont notablement améliorés, eux aussi. L'érosion persistante des prix est toutefois une source de préoccupation. Mais au moins, le mouvement de compression des effectifs a-t-il pris fin en moyenne de toutes les branches. Dans l'ensemble, les grandes entreprises ont mieux tiré leur épingle du jeu que les PME, dont le rôle traditionnel de stabilisateurs de la conjoncture s'est confirmé.

Toutes les branches ont vu leurs chiffres d'affaires progresser. Dans 20 des 27 secteurs analysés, les prévisions des chiffres d'affaires ont été dépassées, et même largement par l'horlogerie, le secteur pharmaceutique, l'industrie des métaux, l'industrie de la construction et la chimie, tandis que les rares déceptions sont restées dans d'étroites limites. Les secteurs des biens d'investissement et des prestations financières, ainsi que la chimie, l'horlogerie, et surtout la pharmacie, ont enregistré la demande la plus soutenue en 2004. La logistique, le commerce de détail et certains segments de la construction ont connu une activité nettement plus modérée que la moyenne des entreprises interrogées. L'immobilier, les bureaux d'architectes et d'ingénieurs, ainsi que les assureurs, qui n'ont pas pu renouer intégralement avec la forte crois-

sance des primes en 2003, ont été les seules branches à subir un ralentissement de la progression du chiffre d'affaires. A l'inverse, les fabricants de métaux, de montres et de machines, l'industrie pharmaceutique et le tourisme ont été dopés par une envolée de la demande.

Comme pour les ventes, les entreprises pharmaceutiques sont aussi celles qui ont annoncé la progression la plus vigoureuse des bénéfices. Le secteur bancaire a enregistré également des améliorations nettement supérieures à la moyenne. En revanche, les entreprises de construction et de logistique ont encore accusé des baisses.

L'évaluation du sondage de l'UBS en fonction de la taille des entreprises révèle une disparité surprenante tant dans l'estimation écoulée que des attentes pour 2005. En particulier pour les critères de succès immédiat (chiffres d'affaires et bénéfices), les tendances pour les deux années sont nettement favorables aux grandes entreprises. Certes, les plus petites PME ont pu augmenter leur chiffre d'affaires et du moins maintenir leur capacité bénéficiaire, mais les annonces de progression augmentent au rythme de la taille. Ce phénomène est partiellement imputable au fait que les grandes entreprises sont davantage représentées



dans les segments dynamiques des exportations, même si elles y sont exposées à une pression sur les prix supérieure à la moyenne. Parallèlement, toutefois, elles ont fort bien réussi à maîtriser les coûts en rationalisant ou en délocalisant la production et se sont montrées les plus prudentes en matière d'embauche en 2004.

La tendance au redémarrage des investissements s'est confirmée. Seules trois branches – la construction, les services aux entreprises et les télécommunications – ont moins dépensé en 2004 pour des installations, des machines et des systèmes nouveaux, mais le recul est dans l'ensemble moins marqué qu'une année auparavant.

En 2004, les huit principales branches exportatrices de l'industrie suisse ont pu accroître leurs ventes à l'étranger par rapport à l'année précédente. La progression générale a été sensiblement influencée par celle des exportations de l'industrie chimique. Au chapitre des importations également, la plus forte croissance a été celle de l'industrie chimique, parmi les chiffres – tous en hausse – enregistrés par les huit principales branches importatrices.

Le rôle de pilier de la croissance de la consommation privée est d'autant plus important lorsque les exportations et les investissements viennent à s'essouffler. Avec une croissance réelle de 2 % en valeur réelle, la consommation privée a commencé l'année en force, pour retrouver un rythme d'expansion un peu plus faible en seconde moitié d'année.

Dans son rapport de politique économique extérieure 2004, le Conseil fédéral a pour la première fois formulé explicitement les objectifs de cette politique. Le rapport souligne que la division internationale du travail est la base de la réussite économique de la Suisse. Petit pays dépourvu de matières premières, celle-ci s'est ouverte très tôt sur l'extérieur et a pu profiter largement de la mondialisation croissante de l'économie. Dans le sillage de la libéralisation du commerce au cours des dernières décennies, les entreprises suisses ont su saisir leurs chances sur les marchés dynamiques de l'étranger.

Avec cela, il ne faut pas perdre de vue que les exportations et les investissements à l'étranger ne sont pas le seul facteur de la croissance économique; les importations et les investissements étrangers dans le pays sont tout aussi importants. Premièrement, les importations stimulent la concurrence sur le marché intérieur, ce qui oblige les entreprises domestiques à améliorer sans cesse leur productivité pour pouvoir tenir tête aux importateurs concurrents. Deuxièmement, les importations améliorent directement la compétitivité des sociétés exportatrices, qui peuvent se procurer à l'étranger des intrants avantageux et de haute qualité.

A cela s'ajoute que les effets de la division du travail sur la prospérité augmentent avec la taille du marché. Plus il y a de pays participant à la mondialisation et plus ils y mettent de zèle, plus la prospérité de tous croît. Le bond spectaculaire de la Chine et d'autres pays

émergents, ainsi que les changements observés ces dernières années en Europe centrale et orientale ne doivent donc pas être considérés comme une menace pour les pays industriels occidentaux, mais comme une chance importante d'améliorer la prospérité du monde entier. Une politique économique extérieure visant à améliorer la prospérité de la Suisse doit s'attacher d'abord à promouvoir les exportations, deuxièmement à améliorer l'accès au marché pour les importations et troisièmement à intégrer le plus grand nombre possible de pays dans l'économie mondiale.

Dans le cycle conjoncturel actuel, l'évolution de chaque secteur économique n'est pas synchrone. Au contraire, certaines branches sont entraînées très tôt et très vigoureusement dans la reprise, alors que d'autres suivent relativement tard et plutôt modestement l'évolution économique générale.

Situation de l'emploi

Selon les relevés du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), l'évolution du nombre de chômeurs s'est caractérisée au premier semestre 2004 par une tendance marquée à la baisse. De 168 163 en janvier (4,3%), le nombre des chômeurs inscrits est tombé à 143 125 à fin juillet (3,6%), ce qui fait une diminution de quelque 25 000 personnes. Il s'est remis à monter légèrement à 147 911 entre août et octobre, pour se stabiliser à 3,7%. Puis la hausse s'est accélérée en novembre, principalement sous l'influence de facteurs saisonniers. En novembre et décembre, les taux de chômage, de respectivement 3,9% et 4% sont restés légèrement inférieurs à leurs valeurs d'il y a un an. Mais la décrue de quelque 25 000 personnes du nombre des chômeurs observée au 1er semestre a été compensée à moitié environ par une remontée de ce nombre au second semestre. Reste que pour la première fois depuis 2000, la Suisse compte moins de chômeurs à la fin de l'année qu'au début.

Bien que, sur l'ensemble de l'année, le chômage ait baissé, les moyennes annuelles sont restées supérieures à celles de l'an dernier: le nombre moyen de chômeurs inscrits s'établit à 153 091 (+ 7404 en chiffres absolus arrondis ou une progression de 5,1% par rapport à 2003) et le taux de chômage moyen à 3,9% (+0,2 point).

Le nombre élevé des jeunes chômeurs, en particulier dans la tranche d'âge des 20 à 24 ans, est un sujet de préoccupation. Une mauvaise transition entre le système de formation et le marché du travail donne un sentiment dévalorisant

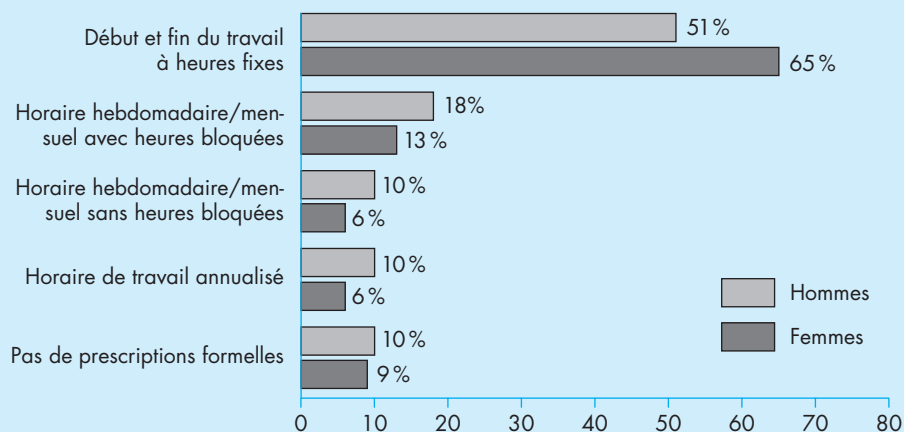
et aggrave notablement le risque d'une intégration tardive ou incomplète dans le monde professionnel et adulte. En automne 2004, le Seco et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie ont été chargés d'aller au-delà des mesures en vigueur et d'examiner des pistes qui permettraient de faire baisser le chômage des jeunes grâce à l'intégration du plus grand nombre possible de jeunes aux marchés de la formation et du travail.

Selon une étude publiée en septembre 2004 sur le chômage en Suisse orientale, en Argovie et à Zoug, (étude AMOSA: «Jugendarbeitslosigkeit-Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft»), le taux de chômage des 20–24 ans dépassait en moyenne de 45%, au début des années 90, le taux de chômage général. Par le passé, le rapport entre ces deux taux de chômage a toujours évolué

parallèlement à l'évolution du taux général de chômage, ce qui témoigne de la forte sensibilité au chômage des jeunes de cette tranche d'âge.

Sur la période de juillet 2003 à avril 2004, le taux de chômage des jeunes atteignait 3% chez les 15–19 ans, en données corrigées des influences saisonnières. Ce taux était inférieur à celui de toutes les classes d'âges (3,9% correction faite des variations saisonnières). C'était déjà le cas au début des années 90. Le taux de chômage des 20–24 ans (6,1%), était en revanche deux fois plus élevé que celui des 15–19 ans. Selon l'étude AMOSA, la forte progression du chômage des jeunes que l'on a observée ces dernières années s'est interrompue ces derniers mois, pour se stabiliser à haut niveau. Pour autant, il n'y a pas de raison de baisser la garde. Le chômage des jeunes de 15 à 19 ans s'est caracté-

Modèles de temps de travail pour les salariés, en pour-cent, ESPA 2004

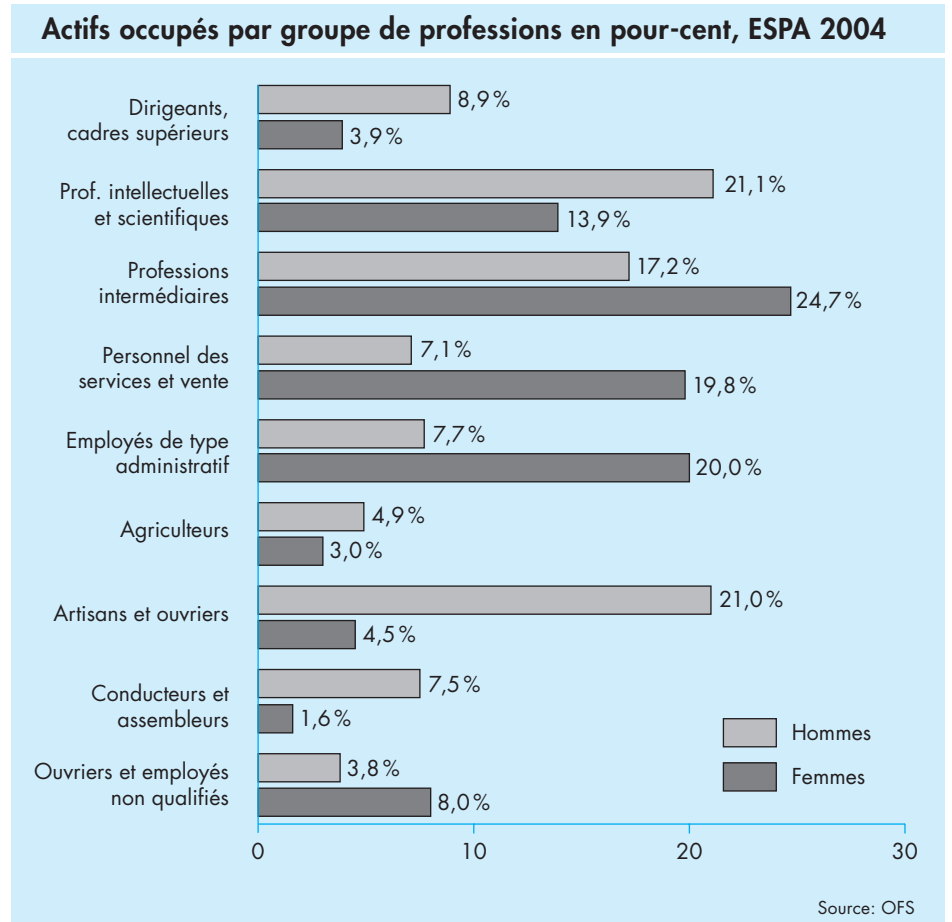


Source: OFS

risé par une progression structurelle ces dernières années. Il demeura un thème brûlant dans cette catégorie d'âge, indépendamment de l'évolution du chômage en général. Dès 2008, il faut compter avec une diminution démographique de la population juvénile. La situation des actifs de 20 à 24 ans est en revanche très sensible à l'évolution conjoncturelle. On peut donc s'attendre à une rapide décrue en cas de baisse du taux de chômage général et à une rapide remontée en cas de reprise du chômage général.

Il ressort d'une enquête de UBS Economic Research que la réduction des effectifs de personnels, qui durait depuis deux ans, a pris fin. On note même pour solde un léger besoin d'embauche sur l'ensemble des secteurs analysés. Toutefois, les disparités en fonction des secteurs, et surtout des sous-secteurs, sont encore considérables. Vu leur activité soutenue, les entreprises pharmaceutiques sont celles qui ont le plus recruté. La chimie, les fabricants de biens d'investissement, les prestataires de services informatiques et les entreprises de construction ont également embauché. La meilleure flexibilité de l'emploi en fonction du volume d'ordres qui a été observée récemment a eu ici une incidence positive. Les effectifs sont restés comprimés chez les fabricants de biens de consommation non alimentaire, les logisticiens, les sociétés de médias et les banques, où comme auparavant le potentiel de rationalisation a été épuisé.

La Suisse compte parmi les pays qui affichent les taux d'activité les plus élevés. En comparaison internationale, elle



arrive en tête pour la durée hebdomadaire du travail.

Avec une moyenne de 41,5 heures, elle affiche le plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires. La loi sur le travail limite certes la durée hebdomadaire du travail à 45 heures. Pourtant, dans la pratique, les réglementations cantonales et internes aux entreprises s'en écartent parfois beaucoup. Sous l'effet de l'augmentation du travail à temps partiel, la Suisse tombe dans les derniers rangs du classement des pays de l'OCDE pour ce

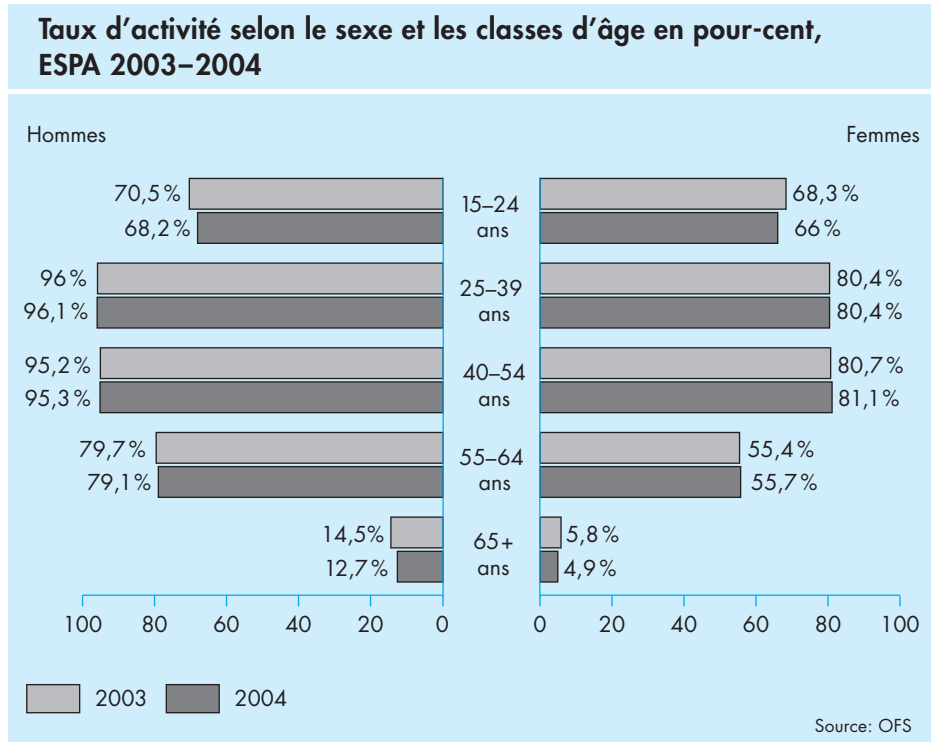
qui est des heures de travail annuelles effectives accomplies par personne.

Selon les résultats de l'enquête suisse sur la population active 2004 (ESPA) de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le nombre d'actifs occupés s'élevait à 3,959 millions de personnes au 2^e trimestre 2004, un chiffre en baisse de 0,1% par rapport à 2003). La participation à la vie active a surtout reculé chez les 15 à 24 ans (de 69,4% à 67,1%) et chez les personnes de 65 ans et plus (de 9,3% à 8,1%), qui ont été plus nom-

breuses à se retirer du marché du travail. Le nombre des personnes (plutôt jeunes) qui n'exerçaient pas une activité lucrative parce qu'elles suivaient une formation (de base ou continue) est passé en un an de 232 000 à 259 000 personnes. Dans le même temps, l'effectif des personnes de plus de 65 ans a sensiblement diminué (-12 000 personnes). Dans le groupe des 25 à 54 ans, en revanche, le taux d'activité est resté pratiquement inchangé chez les hommes (de 95,6% à 95,7%), tandis qu'il a légèrement augmenté chez les femmes (de 80,5% à 80,8%).

La progression continue du nombre de personnes occupées à temps partiel (+0,9% ou +11 000 personnes par rapport à 2003), surtout chez les femmes (+0,9% ou +9000 personnes), atteste de la souplesse du marché suisse du travail.

La proportion d'actifs travaillant à temps partiel est de 29%, ce qui, au sein de l'OCDE, place la Suisse en troisième position, derrière les Pays-Bas et l'Australie. Plus de la moitié des femmes actives occupées travaillent à temps partiel, contre un dixième seulement des hommes. Quatre postes à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes, mais la part des hommes augmente. De plus, pour près de la moitié des personnes occupées à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 50%. Travail à temps partiel et carrière professionnelle ne semblent pas faire bon ménage; en 2001, seuls 14% des cadres étaient occupés à temps partiel. Dans les familles ayant des enfants de moins de 15 ans, la plupart des femmes travaillent à temps



partiel ou n'ont alors aucune activité lucrative.

Que les personnes en âge de travailler offrent ou non leur force de travail dépend de plusieurs facteurs. Les éléments déterminants de l'offre de main-d'œuvre sont aussi bien le salaire escompté que la situation familiale et la formation, la mobilité, les incitations fiscales, la disponibilité de places de travail appropriées et les taux d'occupation. Dès lors, il n'est pas sans importance qu'en 2004, 526 entreprises étrangères se soient installées en Suisse avec le concours des services cantonaux de promotion économique. Elles ont créé 2289 emplois. Ces chiffres ont été recensés pour la deuxième fois, en février 2005, par le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco)

auprès de tous les cantons. Les nouvelles implantations sont autant de précieuses impulsions pour l'économie suisse.

En Suisse, le niveau de qualification de la population active occupée ne cesse de croître: au 2^e trimestre 2004, 27,5% des actifs occupés avaient accompli une formation de degré tertiaire (université, haute école ou formation professionnelle supérieure), contre 24,4% en 2002 et 26,0% en 2003. La progression est nettement plus marquée chez les femmes (+17,8% depuis 2002). Il est intéressant de relever que cette progression ne s'est pas limitée aux jeunes diplômés des hautes écoles et des hautes écoles spécialisées qui arrivent sur le marché du travail, mais qu'elle concerne également

les travailleurs âgés de 40 à 54 ans (+ 15,2 % depuis 2002). Un peu plus de la moitié des salariés (57,5 %) travaillaient encore selon un horaire fixe au 2^e trimestre 2004, et 24,0 % selon un horaire hebdomadaire ou mensuel. Ces pourcentages n'ont pratiquement pas changé depuis 2001. En revanche, la part des salariés travaillant selon un modèle d'horaire annualisé a passé de 5,1 % à 7,8 % depuis 2001 (243 000 personnes). Les 8 % restants n'ont pas d'horaire de travail prescrit. Malgré le développement des TIC (technologies de la communication: ordinateur, Internet, etc.), le télétravail à domicile n'a que très légèrement progressé depuis 2001 (de 12 000 à 18 000 travailleurs). Ce n'est pas le cas du télétravail partiel à domicile, utilisé dans les cas où une partie seulement du travail peut être effectué à la maison: sa part a passé de 5,1 % (170 000 personnes) à 8,2 % (256 000 personnes) des salariés.

Au cours du premier semestre ayant suivi l'entrée en vigueur de la seconde phase de l'accord sur la libre circulation des personnes, près de 40 000 personnes provenant de l'UE ont exercé une activité lucrative de courte durée en Suisse. Depuis le 1^{er} juin 2004, les engagements qui n'excèdent pas 90 jours ne sont plus soumis à autorisation; les travailleurs en question doivent toutefois être annoncés.

Les travailleurs provenant de l'UE qui sont soumis à l'obligation d'annonce en vue d'exercer une activité lucrative de durée limitée en Suisse sont actifs surtout dans la construction (environ 13 300 per-

sonnes) et l'hôtellerie et restauration (environ 3350 personnes); il faut y ajouter quelque 5100 personnes du domaine de la location de services. L'évolution est conforme aux prévisions de l'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration (IMES). Grâce à la simplification de la procédure d'annonce, les autorités ont enregistré un plus grand nombre d'engagements de courte durée, lesquels ont été annoncés en grande partie par des entreprises suisses. Il n'est toutefois pas possible d'établir une comparaison directe avec l'année précédente car le système d'enregistrement a été entre-temps modifié. En revanche, il est évident que, dans le même laps de temps, soit de juin à fin novembre 2004, le nombre des autorisations de séjour de courte durée (jusqu'à quatre mois) délivrées a diminué de manière significative.

Au total, la demande de main-d'œuvre en provenance de l'UE demeure élevée en Suisse, malgré une légère baisse en ce qui concerne les autorisations de séjour durable. S'agissant des travailleurs provenant des pays hors de l'UE, l'immigration ne varie guère par rapport aux années précédentes et reste à un faible niveau.

Après la baisse enregistrée l'année dernière, le nombre d'autorisations nouvellement octroyées à des frontaliers a de nouveau augmenté. Cela est dû notamment à une demande accrue émanant de frontaliers français et, dans une moindre mesure, italiens. L'effectif des frontaliers allemands et autrichiens continue quant à lui de diminuer.

L'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE prévoit une collaboration de la Suisse au sein d'EURES, réseau européen d'information sur l'emploi et la mobilité des travailleurs. Ce réseau, qui regroupe 27 États membres de l'UE et de l'AELE, vise à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et la transparence du marché de l'emploi au sein de l'Espace économique européen (EEE). Il informe et conseille les personnes intéressées sur les possibilités d'emploi, les conditions de vie et travail dans les pays de l'EEE, et les aide dans leurs recherches d'emploi. Il fournit aux employeurs informations et assistance dans le recrutement hors de leur État d'origine. Il offre enfin un service de conseil et d'assistance spécial aux travailleurs des régions frontalières.

Le travail au noir ne constitue pas un délit négligeable. Il est à l'origine de nombreux problèmes (notamment pertes de recettes pour le secteur public, menace pour la protection des travailleurs, distorsions de la concurrence et de la péréquation financière). Par ailleurs, le non-respect des lois affecte la crédibilité de l'Etat. Il doit donc être combattu pour des raisons à la fois économiques, sociales, juridiques et éthiques. Les données disponibles concernant l'ampleur du travail au noir en Suisse font état d'un volume de quelque 37 milliards de francs pour l'an 2001 (9,3 % du PIB). Le pro-

jet du Conseil fédéral prévoit un certain nombre de mesures qui doivent garantir un contrôle plus efficace ainsi qu'une exécution plus conséquente du droit existant en matière de lutte contre le travail au noir. En premier lieu, au chapitre des incitations, le Conseil fédéral préconise l'instauration d'allègements administratifs pour les assurances sociales. En second lieu, le projet prévoit une série de mesures pour accroître la répression, actuellement encore par trop lacunaire. Le dispositif existant en matière de lutte contre le travail au noir présente le gros inconvénient d'être totalement disparate et dispersé dans les diverses législations applicables. Les partenaires sociaux, les autorités administratives chargées de l'application des lois pertinentes et les autorités judiciaires travaillent indépendamment les uns des autres. Cette dispersion des forces et ce manque de vision d'ensemble fait le jeu des personnes pratiquant sous une forme ou une autre le travail au noir. Le Conseil fédéral corrige cette faiblesse en instituant des organes cantonaux de contrôle qui auront véritablement une appréhension globale des problèmes et en créant les bases légales nécessaires à une véritable collaboration entre les diverses autorités et organisations. La loi sur le travail au noir a été traitée par les deux Chambres au cours de l'exercice sous revue; l'élimination des divergences est inscrite à leur ordre du jour pour 2005.

Population étrangère

Parlement

A l'occasion d'une session spéciale, le Conseil national a débattu en mai de la nouvelle loi fédérale sur les étrangers et de la loi sur l'asile.

Dans le cadre d'une révision totale, la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) est destinée à remplacer la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), qui date de 1931. Le projet de loi présenté par le Conseil fédéral vise principalement l'admission et le séjour des ressortissants des Etats non membres de l'UE ou de l'AELE (Etats tiers), exerçant ou non une activité lucrative et n'entrant pas dans le champ d'application de la législation sur l'asile. Le texte prévoit ainsi un système binaire d'admission, aux termes duquel, pour les ressortissants des Etats tiers, seuls les cadres, spécialistes et autres travailleurs qualifiés dont le marché de l'emploi suisse a besoin peuvent obtenir une autorisation de séjour ou de courte durée. Il précise par ailleurs les modalités du regroupement familial et de l'action à mener en faveur de l'intégration, et instaure de nouvelles mesures de lutte contre les abus et de sauvegarde de la sécurité et de l'ordre publics.

Lors de la session d'été 2004, le Conseil national a proposé un assouplissement dans certains domaines et un durcissement dans d'autres. Il a ainsi adouci le principe du système binaire, en autorisant l'entrée de «main d'œuvre nécessaire à l'accomplissement de tâches spécifiques»; il a proposé en outre l'introduction d'une disposition supplétive pour les «sans papiers», qui prévoit le

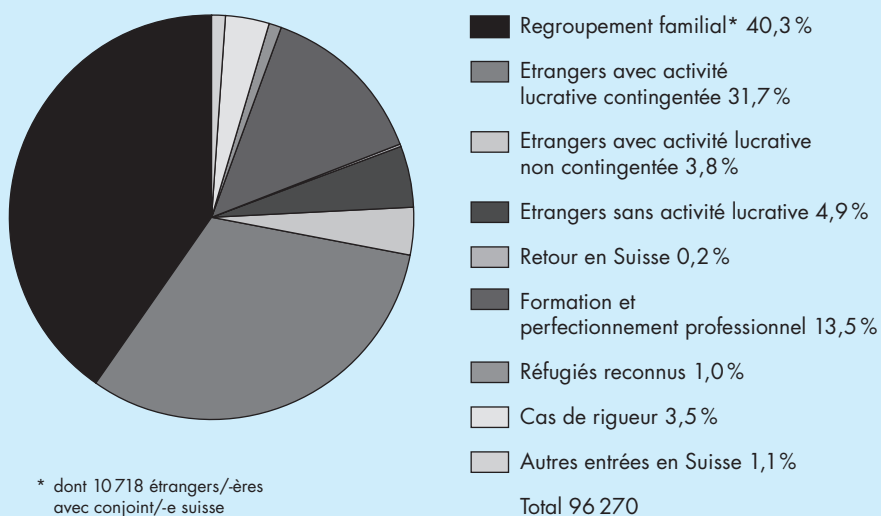
droit à un réexamen approfondi de leur demande d'autorisation après quatre ans de séjour. En revanche, il a notamment introduit des dispositions plus strictes dans le domaine des mesures de contrainte, doublant la durée maximale de la détention pour préparation du dossier – de trois à six mois – et triplant la durée de la détention en vue de l'expulsion – de 20 à 60 jours.

Les propositions de la commission CIP du Conseil des Etats, chargée de procéder à l'examen préalable du projet en sa qualité de commission du second conseil, ont essentiellement consisté à durcir encore davantage certaines dispositions du texte: ainsi, la commission a proposé, d'une part, de biffer le droit à un permis d'établissement après dix ans de séjour, de même que le droit pour le conjoint et les enfants de personnes titulaires d'un permis de séjour d'obtenir

également une autorisation; d'autre part, elle a proposé de supprimer la disposition supplétive proposée pour les «sans papiers». La commission a toutefois souhaité quelques assouplissements, par exemple faciliter l'échange de cadres internationaux et simplifier l'exercice d'une activité lucrative pour les étrangers ayant accompli leurs études en Suisse. S'agissant des dispositions sur les mesures de contrainte et l'admission provisoire, la commission compte les examiner dans le cadre de la révision partielle de la LSEE, toujours en vigueur, que le Conseil fédéral a présentée dans le cadre de la révision partielle de la loi sur l'asile.

La loi sur les étrangers a été traitée par le Conseil des Etats (deuxième Conseil) au cours de la session de printemps 2005. L'élimination des divergences devrait être achevée à la fin de 2005.

Etrangers entrés en Suisse par motif d'immigration, année 2004



Source: ODM

La révision partielle de la loi sur l'asile (LAsi) vise à combler certaines lacunes de la procédure d'asile actuelle, notamment à renforcer la lutte contre les abus. Les principales caractéristiques du projet sont les suivantes: un renforcement du principe de l'Etat tiers sûr, un renforcement de la procédure applicable dans les aéroports et les lieux d'enregistrement décentralisés, la mise en place de nouveaux modèles de financement de l'aide sociale sous la forme de forfaits globaux pour les cantons et l'introduction de la notion d'«admission pour raisons humanitaires».

Après l'examen du texte par le Conseil national au cours d'une session spéciale, en mai 2004, le Conseil fédéral a adopté le 25 août, à l'intention de l'Assemblée fédérale, une série de nouvelles propositions visant à rendre le droit d'asile encore plus strict. Il est ainsi proposé de modifier les motifs de non entrée en matière, de doubler (de 9 à 18 mois) la durée maximale de la détention en vue de l'expulsion et d'introduire la possibilité d'une détention à court terme. Autres mesures proposées: l'extension de l'assignation à un lieu de séjour et de l'interdiction de pénétrer dans une zone déterminée, la perception d'émoluments pour les procédures de reconsidération et l'exclusion de l'aide sociale de tout requérant d'asile dont la demande a été rejetée. La révision partielle de la loi sur l'asile a été débattue par le Conseil des Etats lors de la session de printemps 2005.

La loi fédérale sur les travailleurs détachés et les mesures d'accompagnement ont été adoptées en même temps que les

accords bilatéraux le 8 octobre 1999, et ces mesures sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004. Dans tous les cantons ont été nommées des commissions tripartites composées des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que de l'Etat. Il appartiendra à ceux-ci d'observer l'évolution du marché du travail, de détecter les situations d'abus et, le cas échéant, de proposer aux autorités politiques l'adoption de mesures (extension facilitée d'une convention collective de travail ou adoption d'un contrat-type fixant un salaire minimum pour la branche concernée). Sur le plan fédéral, la Commission tripartite aura de surcroît un rôle de coordination important à jouer.

Commission fédérale des étrangers (CFE)

Le thème annuel de la Commission fédérale des étrangers a été «intégration et habitat». A l'occasion de sa Journée du 11 novembre 2004, la CFE a formulé un certain nombre de recommandations à ce sujet.

L'habitat constitue un élément essentiel de notre vie de tous les jours. Une partie considérable de notre quotidien se déroule dans notre propre logement et en cohabitation avec notre entourage direct. Il n'est donc pas indifférent de savoir comment se présente la situation du logement dans les cas concrets, de connaître la situation du voisinage ou d'apprendre comment l'accès aux institutions publiques évolue.

A la suite de ses recherches et de ses discussions avec divers acteurs œuvrant

dans le domaine de l'habitat et de la politique de l'habitat, la CFE constate qu'il est surtout nécessaire d'agir dans deux domaines: les recommandations sous le titre «Faciliter la cohabitation» se réfèrent à des améliorations et à des mesures de proximité en matière de cohabitation dans l'immeuble et le quartier. Les recommandations sous le titre «Eliminer les obstacles à l'intégration» s'étendent, elles, à des améliorations structurelles et à des questions soit juridiques soit urbanistiques.

Le deuxième programme élaboré dans le cadre du crédit accordé par la Confédération en vue de l'encouragement de l'intégration de 2004 à 2007 contient de nouveaux points forts. La plupart des points forts actuels ont été repris, mais parfois sous une forme différente. Dès 2004 des projets contribuant à «ouvrir les institutions» à la population étrangère seront soutenus. Par ailleurs, la Commission fédérale des étrangers (CFE) entend collaborer désormais plus étroitement avec les services régionaux spécialisés en matière d'intégration. Quelques-uns de ces services cantonaux et communaux n'ont été créés que ces dernières années.

Le nouveau programme des points forts a été élaboré par la Commission fédérale des étrangers. A cet effet, elle s'est fondée sur les premiers résultats d'une vaste évaluation du programme et sur de nombreuses discussions avec les services fédéraux et cantonaux ainsi qu'avec les institutions de la société civile.

Les cinq points forts de la promotion de l'intégration 2004–2007 sont les suivants:

a) *Promouvoir la compréhension*

Mise en place de cours de langue centrés sur le quotidien et destinés à des groupes difficilement atteignables. Ces cours seront offerts dans les programmes régionaux.

b) *Ouvrir les institutions*

Soutien de projets destinés aux personnes qui assument une fonction-clé dans l'intégration des étrangers à la vie quotidienne. Les institutions dont les projets et les processus visent à renforcer la participation de la population étrangère pourront également bénéficier de subventions fédérales.

c) *Faciliter la cohabitation*

Encouragement d'initiatives et de projets modestes dont le but est de mieux exploiter les ressources existantes sur place, afin de favoriser la cohabitation des différents groupes suisses et étrangers.

d) *Développer des centres de compétence*

Promotion du développement de services spécialisés dans les régions en collaboration avec les responsables politiques.

e) *Favoriser l'innovation et les normes de qualité*

Soutien sélectif de mesures portant sur des normes de qualité et des projets-pilotes.

Le nouveau programme des points forts a été élaboré par la Commission fédérale des étrangers. Celle-ci s'est fondée à cet effet sur les premiers résultats d'une vaste évaluation du programme et sur de nombreuses discussions avec les services fédéraux et cantonaux ainsi

qu'avec les institutions de la société civile.

La soumission pour les projets 2004 paraîtra à la mi-juin. Actuellement seuls le nouvel ordre de priorité et un rapport explicatif de la CFE sont publiés. Ils sont accessibles sur le nouveau site de la CFE: www.eka-cfe.ch.

Le montant annuel maximum du crédit consacré à la promotion de l'intégration des étrangers en Suisse est fixé par le Parlement dans le cadre des débats concernant le budget (selon l'article 25a LSEE). S'agissant de l'année de subventions 2004, le crédit alloué s'est élevé à 13,7 millions de francs. Il a été totalement utilisé.

Ce ne sont pas moins de 702 demandes de financement qui ont été déposées. Sur ce nombre, 506 ont été approuvées.

Population étrangère résidente

La population résidente permanente de nationalité étrangère atteint 1 524 900 personnes à la fin de l'année 2004, part qui correspond à 20,6 % de la population résidente permanente. Le taux d'accroissement de celle-ci en 2004 (+1,6 %) a été deux fois plus élevé que celui de la population globale, alors que le nombre de personnes de nationalité helvétique n'a progressé que de 0,5 %. Depuis 1993, le nombre de ressortissants suisses n'augmente que grâce aux personnes étrangères acquérant la nationalité suisse (2004: 35 700 naturalisations de personnes vivant en Suisse).

L'accord bilatéral avec l'UE sur la libre circulation des personnes se répercute sur la composition de la population étrangère en Suisse. Tandis que le nombre de citoyens de l'UE accusait une croissance de 2,4 %, celui des ressortissants des Etats non membres de l'UE n'a augmenté que de 0,6 %.

Parmi les actifs occupés de nationalité étrangère, 508 000 ou 62,2 % sont des ressortissants de l'UE des 25 ou d'un pays de l'AELE. Par rapport à 2003, on constate une nette progression du nombre des actifs occupés venant du Nord et de l'Ouest de l'Europe (+3,8 %, +7000), celui des ressortissants allemands ayant le plus augmenté (+7,9 %, +6000). Les Allemands qui travaillent chez nous sont au nombre de 84 000 (10,3 % des actifs occupés étrangers). A l'inverse, le nombre des actifs occupés originaire du Sud de l'Europe a reculé (-2,1 %, -7000). Cette diminution est notamment le fait des actifs occupés originaires d'Italie (-3,0 %, -5000) et d'Espagne ainsi que de Grèce (-5,1 %, -3000), tandis que le nombre des actifs occupés de nationalité portugaise a progressé de 1,7 % (+2000).

Selon l'ESPA 2004, 65,1 % des personnes actives étrangères de plus de 25 ans (personnes actives occupées + personnes sans emploi) et 89,2 % des Suisses (89,9 % des Suisses de souche et 83,6 % des Suisses naturalisés) ont accompli une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire. La situation des différents groupes d'étrangers peut toutefois varier considérablement selon l'histoire migratoire et selon la nationalité. Ainsi, la part des personnes actives bien for-

mées est la plus élevée (93,7 %) chez les ressortissants des pays du nord ou de l'ouest de l'Europe, qu'ils soient immigrés ou qu'ils appartiennent à la deuxième ou troisième génération. A l'inverse, on observe d'importantes différences dans le niveau de formation des Européens du Sud et chez les personnes actives originaires de l'ouest des Balkans: seulement 40,2 % (Europe du Sud) et 47,3 % (Ouest des Balkans) des personnes arrivées il y a plus de dix ans ont achevé au moins une formation du degré secondaire II. Les parts correspondantes sont nettement plus élevées pour la deuxième et troisième générations de ces ressortissants (Européens du Sud: 87,2 %; ressortissants de l'ouest des Balkans: 77,3 %).

Selon leur histoire migratoire, les actifs occupés étrangers présentent également de grandes différences quant aux catégories professionnelles auxquelles ils appartiennent. Dans l'ensemble, il ressort que les étrangers de la 2^e et de la 3^e génération se répartissent entre les différentes catégories professionnelles à peu près de la même manière que les Suisses. Cette similarité entre les deux groupes de population est particulièrement nette chez les conducteurs et assembleurs ainsi que chez les ouvriers et employés non qualifiés. Seuls 7,5 % des actifs occupés étrangers de 2^e et de 3^e générations (et 8,1 % des actifs occupés suisses) travaillent dans ces deux catégories, contre 23,6 % des immigrés arrivés en Suisse il y a plus de 10 ans.

La période de l'immigration joue également un rôle. Ainsi, par exemple, un tiers (33,2 %) des actifs occupés immigrés,

vivant depuis moins de dix ans en Suisse font partie des dirigeants et des cadres supérieurs ou exercent une profession intellectuelle ou scientifique. Cette part n'est que de 13,1 % parmi les étrangers arrivés en Suisse il y a plus de 10 ans. Elle s'élève à 18,6 % chez les étrangers de 2^e et de 3^e générations et à 24,2 % chez les Suisses. On ne constate pratiquement pas de différences entre les Suisses de souche et les Suisses naturalisés quant à la catégorie professionnelle.

Naturalisations

Le nombre des naturalisations a légèrement diminué l'année dernière (-0,3 %). Au total 36 957 étrangers se sont fait naturaliser (année précédente: 37 070). Viennent en tête les ressortissants de Serbie et Monténégro (7840 personnes), puis les Italiens (4408) et les Turcs (3568).

Le 26 septembre 2004 a marqué l'échec des deux projets visant à faciliter la naturalisation des étrangers de deuxième et troisième générations. Après avoir semblé séduire une bonne partie du public lors de la campagne de votation, les projets ont finalement été refusés à des majorités étonnamment nettes. Ces résultats négatifs sont surtout regrettables pour les nombreux jeunes étrangers bien intégrés qui ne pourront pas se naturaliser facilement. Le rejet est plutôt surprenant dans la mesure où les expériences faites au niveau cantonal en matière de naturalisation facilitée ont toutes été jugées positives par les gouvernements cantonaux. On peut penser que beaucoup de votants n'ont pas nécessairement dit non à la modification proposée, mais qu'ils ont réagi négativement,

d'une manière générale, au thème des étrangers.

En réaction à deux arrêts rendus récemment par le Tribunal fédéral (interdiction de discriminer; interdiction de se prononcer par la voie des urnes), le Conseil des Etats a donné suite, lors de la session d'hiver 2003, à une initiative parlementaire visant à ce que les cantons puissent fixer librement leur procédure de naturalisation et que le Tribunal fédéral ne soit saisi que dans les cas de violation d'une garantie constitutionnelle de procédure. En vue de la mise en œuvre de l'initiative, la commission du Conseil des Etats a préparé un projet de révision partielle de la loi sur la nationalité. Les modifications proposées visent, d'une part, à garantir aux cantons et aux communes la plus grande liberté possible en matière de procédure de naturalisation et, d'autre part, à introduire une obligation de motiver toute décision négative. En novembre 2004, la commission a chargé le Conseil fédéral de lancer la procédure de consultation sur son texte. Le projet devrait être examiné par le Conseil des Etats lors de la session d'été 2005.

Salaires et conditions de travail

Un haut niveau général des salaires reflète avant tout une économie nationale à fort taux de création de richesse. En dépit du chômage conjoncturel, la main-d'œuvre qualifiée est en Suisse plutôt rare. C'est une cause importante du haut niveau atteint par les salaires dans notre pays. Grâce à l'amélioration des conditions-cadre favorisant l'harmonisation de la vie de famille et de la vie professionnelle, au renforcement des incitations à demeurer plus longtemps dans la vie active, et enfin grâce à une politique d'immigration ciblée, il est possible d'augmenter principalement le volume d'emploi de la main-d'œuvre qualifiée.

Le haut niveau des salaires repose sur une structure salariale très différenciée qui reflète les différents aspects de l'offre et de la demande de travail. La formation est récompensée: plus elle est élevée, plus le salaire l'est aussi. Si la formation acquise est souvent la clé ouvrant l'accès à certains champs d'activité professionnelle, ce sont néanmoins les exigences liées à la fonction exercée qui déterminent avant tout le niveau du salaire.

La structure salariale présente aussi de fortes disparités régionales. Les salaires les plus élevés sont presque toujours payés dans le canton de Zurich.

Au cours de l'exercice sous revue, les salaires des conventions collectives de travail n'ont été augmentés en moyenne que de 1,1 %, dans une conjoncture incertaine. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, les partenaires sociaux ont convenu d'une hausse des

salaires de 0,5 % à titre collectif et de 0,6 % à titre individuel. Les salaires minimaux fixés dans les principales CCT ont été relevés en moyenne de 0,6 %, en faveur de près d'un million de travailleurs, soit 68 % de tous les salariés assujettis à une CCT en Suisse. Ce résultat s'inscrit dans un contexte de stagnation de l'emploi et de morosité conjoncturelle ainsi que d'une inflation relativement faible en 2003.

Les plus fortes hausses de salaires effectifs ont été enregistrées notamment dans le commerce de détail (+1,2 %), les activités récréatives, culturelles et sportives (+1,9 %), l'industrie de l'habillement (+2 %) et dans les postes et télécommunications (+2,2 %). Au contraire, les branches de la métallurgie et celle de la construction de véhicules automobiles ont connu une adaptation nulle de leurs salaires.

Dans le secteur secondaire, les négociations ont abouti à une augmentation nominale moyenne des salaires de 0,5 % et, dans le secteur tertiaire, la croissance des salaires a atteint 1,5 %.

La part des augmentations attribuées individuellement (salaire au mérite) a une nouvelle fois augmenté au cours de l'exercice sous revue, passant ainsi de 13 % en 1994 à 80 % en 1998. Dès 1999 et jusqu'en 2003, ce sont les hausses salariales accordées collectivement qui sont devenues majoritaires (1999: 67 %; 2003: 57 %). En 2004, la part de la masse salariale destinée aux augmentations collectives devient à nouveau légèrement minoritaire (48 %).

Tandis que dans le secteur secondaire, les augmentations à titre collectif restent les plus nombreuses en 2004, les augmentations individuelles prédominent dans le secteur tertiaire, principalement dans les activités économiques liées au commerce et aux transports et communications.

Les salaires minimaux ont été relevés en moyenne de 0,6 % en termes nominaux. Cette hausse pour 2004 s'écarte de l'augmentation soutenue des salaires minimaux des trois dernières années: soit en 2001 (+2,9 %), en 2002 (+2,6 %) et en 2003 (+1,4 %).

Dans le secteur primaire, les salaires minimaux n'ont pratiquement pas été augmentés (+0,1 %). Le secteur secondaire se distingue par une augmentation moyenne de 0,9 %, et la hausse des salaires minimaux dans le secteur tertiaire passe de 2 % en 2003 à 0,8 % en 2004. Les branches influençant le plus, en raison de leur grand nombre de salariés assujettis aux CCT, ces moyennes par secteur sont d'une part la construction (+0,7 %), d'autre part l'hôtellerie et la restauration (+0,7 %) et le commerce de détail (+0,8 %).

Les augmentations moyennes des salaires minimaux sont nettement supérieures à la moyenne dans l'industrie de l'habillement et des fourrures (+2 %), le commerce de gros (+3,2 %) et surtout dans les services personnels (+6,7 %), où le niveau moyen des salaires est le plus bas en comparaison suisse. A l'opposé, les industries alimentaires et des boissons et la fabrication de meubles, de bijoux et d'autres articles présentent une adaptation nulle des salaires minimaux.

L'indice des salaires de l'Office fédéral de la statistique fait état d'un progrès au chapitre de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Sur la seule période 1993 à 2003, les femmes dans leur ensemble bénéficient d'une progression du pouvoir d'achat de leurs salaires de 5,8 % contre 3,1 % pour les hommes. Un écart important qui se retrouve aussi au niveau de la qualification avec un taux de 5,9 % pour les femmes qualifiées contre 3,1 % pour les hommes qualifiés et un taux 5,7 % pour les femmes semi et non qualifiées contre 2,9 % pour les hommes semi qualifiés et non qualifiés.

Droit du travail

L'étude relative aux effets sur la santé à long terme du travail de nuit régulier, commandée par le Seco, a été mise en route sous la direction du professeur Ramaciotti. A cette occasion, un groupe d'accompagnement des partenaires sociaux a été désigné, auquel on a cependant attribué un rôle plutôt décoratif. Les délais étant irréalistes (les résultats de l'étude ne pouvaient pas être disponibles d'ici à la fin de 2004), la pratique d'autorisation suivie jusqu'ici pour le travail de nuit régulier a été prolongée d'une année.

La Commission fédérale du travail a tenu deux séances. Pour permettre une représentation plus homogène des employeurs, proposition a été faite à la commission, conjointement avec l'USAM, de tenir désormais ses séances l'après-midi afin d'organiser des échanges préalables du côté des employeurs. Cette démarche a rencontré une large adhésion.

Au cours de l'exercice sous revue, le Conseil national a refusé diverses propositions parlementaires de gauche. Ce fut le cas pour l'exigence de quotas de femmes au sein des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse, la déclaration de nullité de licenciements réputés abusifs, l'introduction d'un délai minimum de consultation des travailleurs en cas de licenciement collectif, et enfin la consultation des travailleurs lors d'engagement de l'entreprise envers des tiers.

Les travaux relatifs à une initiative parlementaire qui réclamait une réglementation du travail sur appel ont

finalement abouti, après examen de plusieurs variantes de réglementations possibles, à ce que le Conseil National procède au classement de cet objet lors de sa session de printemps.

Les résultats de la procédure de consultation sur l'abaissement de l'âge de protection de 20 à 18 ans ont fait apparaître une nette majorité favorable à cette mesure. Cet âge coïncide en effet avec la majorité civile et correspond à celui de la protection appliquée en droit européen. Le fixer à 18 ans permettra en outre de mieux cibler les mesures destinées aux jeunes travailleurs et de les renforcer, car elles s'appliqueront à un nombre plus restreint de personnes. Enfin, les jeunes travailleurs pourraient s'engager pleinement dans leur environnement professionnel, comme les adultes, ce qui, compte tenu du niveau de chômage élevé que l'on observe aujourd'hui parmi les jeunes, est un avantage non négligeable. La modification de loi correspondante a été approuvée par le Conseil des Etats et figurera à l'ordre du jour du Conseil national lors de la prochaine session des Chambres.

La question de l'ouverture dominicale des magasins a suscité de vifs débats. L'initiative Hegetschweiler s'est traduite par l'introduction dans la loi sur le travail d'un nouvel art. 27, al. 1^{er}, qui permet désormais d'occuper du personnel le dimanche dans tous les magasins des grands centres de transports publics, tels que gares et aéroports.

Les syndicats ont demandé le référendum contre cette modification de loi

permettant l'ouverture dominicale des magasins dans les gares. On votera probablement sur ce sujet à la fin de 2005.

Au titre de ses prestations liées au droit du travail, notre secrétariat a fourni en 2004, comme chaque année, des informations aux membres ainsi qu'aux parlementaires et a publié régulièrement des jugements du travail dans «Employeur Suisse». Le «Recueil des jugements du droit du travail» (JU-TRAV 2004) regroupe par thèmes les jugements du droit du travail parus tout au long de l'année dans «Employeur Suisse».

Questions fondamentales de politique sociale

2004 – La politique familiale, une tâche commune simplifiée?

L'approbation étonnamment nette reçue en votation populaire par «l'assurance-maternité», proposée à la faveur de la 6^e révision des APG, est un signe clair du nivellement du «Röstigraben» en matière de politique familiale. L'acceptation tout aussi claire du nouveau système de répartition des tâches entre la Confédération et les cantons matérialisé par la nouvelle péréquation financière (RPT), nous incite même à penser que les citoyens souhaitaient réfréner quelque peu le développement débridé du fédéralisme. Pourtant, les longs et intenses débats parlementaires qui ont eu lieu sur les aspects de politique familiale à prendre en compte pour la réduction des primes de la LAMal, de même que la création d'une loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) et la préparation d'un projet de loi fédérale sur les prestations complémentaires pour les familles, dénotent une interprétation très opportuniste du principe de subsidiarité qui est à la base de la nouvelle RPT.

Dans une optique RPT, le statut de la politique familiale passe donc d'une tâche cantonale ou intercantonale à une tâche commune fédéraliste. Dans une société et un environnement en pleine mutation, une telle évolution serait intéressante si elle s'accompagnait d'utiles possibilités de simplification. Hélas, il ne faut guère y compter puisque le Parlement a décidé d'imposer des directives fédérales en matière d'allocations familiales tout en laissant les cantons libres de fixer des allocations encore plus généreuses. Et beaucoup de cantons ne

renonceront pas à cette prérogative. Si c'est-là le modèle d'après lequel doivent être définies les tâches communes entre la Confédération et les cantons, on est en droit de se demander d'où viendra la simplification tant attendue de la nouvelle répartition des tâches.

Sauvegarde et développement de la prévoyance professionnelle

En Suisse, le 2^e pilier ne manque pas de solidité. Le nombre d'institutions de prévoyance en situation d'illiquidité demeure chez nous très limité. Grâce à la multiplicité et à l'hétérogénéité des institutions de prévoyance libérales, financées et dirigées par des privés, l'ensemble du système n'a jamais été sérieusement menacé par les turbulences du marché des placements. Fort heureusement, les institutions suisses de prévoyance, contrairement à ce que l'on observe souvent à l'étranger, sont juridiquement indépendantes des employeurs. Elles le sont aussi financièrement – songeons aux dispositions sur les réserves des employeurs et les possibilités très restreintes prévues en matière de placement auprès de l'employeur. Les propos du professeur Peter Nobel, que nous citons ici, font cependant dresser l'oreille: «Dès 2005, la SWX Swiss Exchange oblige toutes les sociétés cotées sur le segment principal à se conformer aux normes comptables IFRS ou aux US GAAP (Generally Accepted Accounting Principles); la norme IAS (IFRS) 19 peut constituer un problème, car en dépit de notre législation nationale sur la prévoyance, elle est traitée par les réviseurs dans un «souci d'harmonie internationale»». Cette transposition en douceur, dans un

pays, de réglementations internationales est parfois appelée «soft law» (droit souple, ou «normes douces»). Qu'est-ce à dire: du droit souple, mais de la monnaie dure et trébuchante pour une prévoyance forcée?

En 2004, le Conseil fédéral a pris des décisions importantes à l'appui de réformes structurelles dans la prévoyance professionnelle, accordant la priorité aux projets «Surveillance», pour la fin de 2005, «Assainissement des caisses de pension de droit public», (fin 2006) et «Formes juridiques des institutions de prévoyance» (d'ici à 2007). Il souhaite en outre revoir une nouvelle fois le taux de conversion. Les polémiques qui ont eu lieu l'an dernier à ce sujet ont bien montré à quel point la sensibilité des assurés est grande pour tout ce qui touche au 2^e pilier.

Assurance populaire, individualité et confiance

Ceux qui ont pour tâche de présenter en détail les assurances sociales suisses savent qu'ils ne tardent pas, en général, à lasser leurs lecteurs ou leur auditoire. Dans ce domaine, les appels à la simplification se font entendre en permanence. La réalité est cependant toute autre. C'est ce que montre très clairement

le débat sur la réduction des primes dans la LAMal. On cherche ici à compliquer une assurance populaire par des critères de besoins spécifiques et l'on exige que ses cotisations soient liées aux revenus. Or, la LAMal ne saurait avoir la même fonction que l'aide sociale, où ce principe est institutionnalisé avec le contrôle des revenus. L'assurance-maladie est déjà assez compliquée comme cela, avec ses nombreux régimes d'exception et cas particuliers. Comme un peu partout ailleurs dans le droit des assurances sociales, elle prévoit en effet des exceptions spécifiques en faveur d'un sexe, des enfants ou des invalides, sans parler des diverses lois cantonales complémentaires qu'il faut prendre en compte. Depuis quelque temps, au surplus, tout cela doit être coordonné au plan international, car la société d'aujourd'hui est mobile. En fin de compte, il n'est pas étonnant que l'AVS, simple dans sa construction – jusqu'au splitting des prestations – soit l'assurance qui jouit de la plus grande confiance. A vrai dire, la simplicité, la transparence et la confiance font bien plus pour l'acceptabilité d'une assurance sociale que des modulations de primes en fonction des revenus et d'autres règles d'exceptions, qui la rendent aussi compliquée qu'opaque.

Assurance-maladie et assurance-accidents

Assurance-maladie

Situation

Pour une fois, la progression des primes d'assurance-maladie a pu être légèrement ralentie au cours de l'exercice sous revue. Il n'en reste pas moins que l'augmentation moyenne des primes, de 3,7 %, est toujours nettement supérieure au renchérissement général. Même si la croissance des primes tend à ralentir, il n'y a aucun revirement de tendance en vue.

Le Conseil fédéral a décidé de scinder en différents projets séparés le paquet global de 2^e révision de la LAMal rejeté par le Parlement en vote final en 2003. C'est pourquoi pas moins de six messages ont été votés au cours de l'année sous revue, un septième thème ayant fait l'objet d'une procédure de consultation. En automne, le Parlement a voté un premier projet comportant des révisions de lois urgentes, parmi lesquelles la question politiquement sensible de la prorogation du gel des cabinets médicaux. Les autres projets relatifs à la réduction des primes, à la participation aux coûts, à l'introduction de la liberté de contracter, au financement des hôpitaux ainsi qu'aux réseaux de soins intégrés «Managed care» en sont actuellement au stade des délibérations parlementaires. Le nouveau régime du financement des soins a fait l'objet d'une procédure de consultation plus tardive et ne sera traité qu'en 2005.

En 2004, deux initiatives populaires ont abouti. Avec son initiative «pour la baisse des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base», l'UDC

demande des réductions dans le domaine des prestations. A l'opposé, la gauche réclame une fois de plus l'introduction d'une caisse unique.

Appréciation

Nous saluons toutes les démarches entreprises jusqu'ici à propos de la révision de la LAMal en vue d'atténuer les coûts du système de santé. Mais ces mesures sont encore insuffisantes pour parvenir au but, à savoir disposer d'un système de santé plus compétitif. Nos exigences concrètes sont les suivantes: le nouveau régime du financement des hôpitaux doit contribuer à supprimer les surcapacités par l'adaptation à la demande. En même temps, il conviendrait de définir les grands axes du système médical et d'accroître la qualité. C'est pourquoi nous soutenons l'approche d'une meilleure planification hospitalière intercantonale dans la période transitoire qui nous sépare de la mise en place d'un modèle concurrentiel dans le domaine hospitalier.

Assurance-accidents

Situation

Au milieu de l'année 2004, l'administration a engagé une procédure de consultation sur une proposition visant à relever sensiblement le salaire LAA maximum assuré, qui se situe actuellement à 106 800 francs. Notre association a rejeté cette demande. Grâce à l'opposition des milieux économiques, l'adaptation est à présent différée jusqu'à nouvel avis.

Au début de l'année, la SUVA a introduit un relèvement de ses primes de 7 %,

limité dans un premier temps à deux ans, pour les accidents professionnels et non professionnels. Cette mesure avait pour but de financer les adaptations des rentes au renchérissement que la loi prescrit. Elle a donné lieu à des critiques, car les années précédentes, ces dépenses avaient pu être financées exclusivement sur les revenus du capital. Mais compte tenu de la sensible détérioration des conditions de rendement des placements, la SUVA s'est vue contrainte de recourir à la solution de rechange prévue par la loi en matière de financement, à savoir les suppléments de primes.

Bien que le nombre des accidents et maladies professionnels recule, les coûts et les primes de l'assurance-accidents professionnels augmentent. Alors que dans le domaine des accidents professionnels, l'augmentation des coûts par cas est plus ou moins compensée par le léger recul de la fréquence des accidents, dans le domaine des accidents non professionnels, on enregistre une tendance à la hausse aussi bien de la fréquence des accidents que des coûts par

cas. Cela va obliger les assureurs à adapter l'année prochaine leurs primes pour accidents non professionnels. Dans le cas de la SUVA, le relèvement de primes atteindra 10 % en moyenne, tandis que les assureurs privés procéderont à une hausse de 13 % en moyenne.

Appréciation

Pour certaines branches et entreprises, les primes sont devenues quasi insupportables; ce phénomène entrave l'intégration de travailleurs âgés et de personnes légèrement handicapées. La tarification des risques ne devrait pas entraîner d'effets indésirables et contrarier l'intégration par la reprise du travail «back to work». Outre une meilleure prévention, l'adaptation des prestations s'impose également. Il y a lieu par exemple d'examiner la suppression de l'indemnité pour atteinte à l'intégrité. Il convient également d'étudier la question du relèvement du nombre de jours de carence et du passage de la rente LAA à la rente vieillesse par analogie avec ce qui se fait dans l'AI, où la rente est transformée en rente AVS à l'âge de la retraite.

Sécurité et santé au travail

Situation

Notre association a publié en novembre une prise de position intitulée «Travail et santé» dans laquelle elle souligne la nécessité de maintenir à ce titre une claire distinction des compétences entre le monde du travail et le domaine privé.

Après l'introduction définitive de la directive 6508 CFST en 2000, il existe aujourd'hui à disposition des entreprises une centaine de solutions MSST (solutions par branches ou groupes d'entreprises ou solutions types) pour leur faciliter l'application des prescriptions touchant la sécurité au travail. La commission CFST a confirmé les premières autorisations pour des solutions-types, avec de petites retouches du côté des offrants. Dans ce domaine de la sécurité, on note encore passablement de carences aux chapitres de la mise en œuvre par les autorités et de l'application, au sein des entreprises, des solutions par branches ou groupes d'entreprises et des solutions types.

Pour donner un nouvel élan à la promotion de la sécurité au travail, la CFST a lancé au surplus un programme d'impulsion et décidé parallèlement de renforcer l'application et la prévention. Ces mesures doivent aussi toucher le domaine des accidents non professionnels. En 2004 a été créé le logo «MSST Inside», qui peut être arboré par toute entreprise appliquant correctement les directives MSST. Il montre qu'une entreprise prend au sérieux les thèmes de la sécurité et de la santé des travailleurs et souhaite encourager d'autres entreprises à consacrer davantage d'efforts aux questions de sécurité.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et Promotion Santé Suisse souhaitent également fonder – pour épouser la tendance internationale – un Forum national pour la promotion de la santé en entreprise. Y seraient représentées les autorités, l'économie, les organisations et les entreprises, et prévues des actions visant la santé et l'aptitude au travail des personnes actives. Lors de la première rencontre des milieux intéressés, l'Union patronale suisse a proposé de renoncer à la création de nouvelles structures et de coordonner les activités de ce forum à travers la CFST. De cette façon, la prévention sanitaire privée des personnes actives pourrait être assurée en même temps que l'application des prescriptions de protection sanitaire en entreprise. Il faut éviter qu'une autre institution intervienne sans coordination dans l'entreprise. La question d'une intégration des requêtes en matière de protection sanitaire a été débattue au sein de la CFST, qui va maintenant préparer une prise de position avec diverses variantes possibles.

Appréciation

Notre modèle consiste toujours à promouvoir la sécurité et la protection des travailleurs sans accroître le supplément de prime. Si la baisse du nombre d'accidents ne fera malheureusement pas baisser les primes de la LAA, en hausse, elle en atténuera du moins la progression. Sur la base de notre position «Travail et santé», nous continuons d'exiger une claire séparation des compétences entre protection sanitaire sur le lieu de travail et protection sanitaire dans le secteur privé. Nous rejetons la notion de

«troubles de la santé liés au travail» (mobbing, stress, douleurs dorsales), car elle est trop vague. En outre, nous tenons à ce que la coordination en matière de politique de la santé liée au travail passe toujours par la CSST, qui ménage un droit de consultation aux partenaires sociaux.

AVS/AI/APG/PC

Assurance-vieillesse et survivants

Situation

L'AVS a bouclé l'année 2004 sur un résultat d'exploitation positif de 1964 millions de francs. Ont contribué à cela un résultat de répartition de 688 millions et une part au produit des placements de 1184 millions de francs. Le capital de l'AVS s'est ainsi accru de 7,8%, à 27 008 millions de francs. Cependant, la substance réelle du Fonds de compensation de l'AVS/AI/APG correspond, comme à fin 2003, à quelque 47 % seulement du total des charges annuelles. Cela s'explique par le fait que les excédents de répartition de l'AVS et du régime des APG ainsi qu'une partie du produit des placements du fonds AVS/AI/APG ne peuvent être investis car ils servent à couvrir les pertes de l'AI.

Le 16 mai 2004, le souverain a malheureusement refusé la 11^e révision de l'AVS et, par la même occasion, le relèvement du taux de la TVA de 1,8% en faveur de l'AVS et de l'AI. Il a exprimé cette décision hostile à la 11^e révision à une majorité très nette de 67,9% des

voix. Pendant quelque temps encore, l'AVS va donc devoir se sortir d'affaires sans cette source de recettes supplémentaires. Dans le projet de 5^e révision de l'AI qui suit actuellement son cours, le Conseil fédéral demande d'ores et déjà un relèvement de 0,8% de la TVA dans les meilleurs délais possibles, en faveur de l'assurance-invalidité.

La 11^e révision de l'AVS et le projet de TVA du Parlement étaient soutenus par plupart des organisations patronales; ils auraient grandement contribué à consolider une AI très endettée et déficitaire, de même qu'à améliorer la prévoyance vieillesse obligatoire – après une nouvelle votation prévue uniquement pour un relèvement de la TVA en faveur de l'AVS. Le refus de la 11^e révision de l'AVS ôte à la Confédération la possibilité de réaliser environ 100 millions de francs d'économies par année. Il réduit du même coup à néant les préparatifs de la 12^e révision de l'AVS. L'Union syndicale suisse (USS) en a profité pour exiger le versement d'une 13^e rente AVS et l'examen de la «pension de retraite», pour-

tant déjà refusée par le peuple, qui remet sur le tapis la question de l'abaissement à 62 ans de l'âge de la retraite. Malgré les quelque 3,6 milliards de francs supplémentaires qu'il en coûterait, les délégués de l'USS ont décidé en septembre d'étudier le lancement de «l'initiative pour le libre droit à l'AVS dès 62 ans».

A la fin de 2004, le Conseil fédéral a voté une adaptation des rentes qui occasionnera pour l'AVS une dépense supplémentaire de quelque 180 millions de francs sur l'année en cours.

Appréciation

L'AVS doit être financée de manière durable dans le cadre du concept actuel. Elle doit donc continuer de servir d'assurance populaire de base pour la prévoyance vieillesse et survivants. Cela signifie qu'il faut reprendre les éléments politiquement réalistes de la 11^e révision. L'âge de la retraite doit être relevé à 65 ans pour les femmes, et porté à 66 ans pour les hommes comme pour les femmes dès 2013. Parallèlement, la possibilité d'une retraite à la carte dès

Compte de l'assurance-vieillesse et survivants

Résultat en mio. fr.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Variations 2003/2004
Recettes	27 207	28 792	29 620	28 903	31 958	32 387	+ 1,3 %
Dépenses	27 387	27 722	29 081	29 095	29 981	30 423	+ 1,5 %
Déficits/Excédents	-180	+1 070	+538	-191	+1 977	+1 964	- 0,7 %
Fortune	21 650	22 720	23 258	23 067	25 044	27 008	+ 7,8 %

Source: OFAS

Les chiffres-clés de l'AVS

Montants en fr.

	1 ^{er} janvier 1999 jusqu'à fin 2000	1 ^{er} janvier 2001 jusqu'à fin 2002	1 ^{er} janvier 2003 jusqu'à fin 2004	A partir du 1 ^{er} janvier 2005
Revenu annuel maximum déterminant	72 360	74 160	75 960	77 400
Rente simple entière				
■ Montant minimum: par an	12 060	12 360	12 660	12 900
par mois	1 005	1 030	1 055	1 075
■ Montant maximum: par an	24 120	24 720	25 320	25 800
par mois	2 010	2 060	2 110	2 150

Source: OFAS

l'âge de 62 ans doit être offerte aux deux sexes. Les rentes nouvelles ne devront être adaptées qu'au seul renchérissement. En revanche, on pourra préserver les rentes de veuves en cas de révision anticipée sous la forme d'un paquet de mesures d'ajustement.

Assurance-invalidité**Situation**

L'assurance-invalidité (AI) a bouclé l'exercice 2004 sur une perte annuelle de 1586 millions de francs, somme qui correspond à quelque 15 % de ses dépenses annuelles. Le report cumulé des pertes de l'AI, couvert par le fonds AVS, a ainsi atteint 6036 millions de francs.

La 4^e révision de l'AI est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004. En septembre déjà, le Conseil fédéral soumettait à consultation le projet de 5^e révision comportant ces trois grandes orientations: 1) as-

sainissement structurel visant à assurer le fonctionnement non déficitaire de l'AI, 2) financement additionnel établissant un rapport équilibré entre recettes et dépenses, 3) couverture des pertes reportées de l'AI afin de garantir une fortune productive à l'AVS/AI et au fonds des APG, et création d'un fonds de l'AI indépendant, sur le modèle de celui des APG.

Ce projet de 5^e révision revêt une importance cruciale; il concerne également

le 2^e pilier, la LAMal et la LAA. L'AI souffre toujours de lacunes structurelles considérables. Voilà pourquoi il a été proposé (notamment) à l'avenir de confier exclusivement aux services médicaux régionaux et non plus aux médecins omnipraticiens la tâche d'évaluer la capacité de travail disponible des sujets. De plus, la procédure de l'AI sera simplifiée et une participation aux frais de justice demandée aux assurés qui recourent contre une décision de l'autorité.

Compte de l'assurance-invalidité

Résultat annuel en mio. fr.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Variations 2003/2004
Recettes	7562	7897	8458	8775	9210	9511	+ 3,3 %
Dépenses	8361	8718	9465	9964	10658	11096	+ 4,1 %
Déficits	799	820	1008	1189	1448	1586	+ 9,5 %
Dettes	1485	2306	3313	4502	4450*	6036	+ 35,6 %

* 1,5 mrd. fr. ont été repris de l'APG

Source: OFAS

Appréciation

Au chapitre de l'assurance-invalidité, la priorité doit être accordée à la détection précoce et à l'intégration. Il faut tenter, au stade le plus précoce possible, de stopper le développement du mal dont souffrent les personnes menacées d'une longue incapacité de travail ou de les intégrer au monde du travail. Les stratégies de retour au travail se heurtent toutefois à des limites, car tous les solliciteurs d'aide ne sont pas capables de s'intégrer ou de se réintégrer. Il faut, dans l'AI, durcir les critères définissant le droit à la rente. Il faut également abolir les différences cantonales touchant les critères d'attribution. Notre organisation continue de refuser tout assainissement de l'AI qui repose sur des prélèvements salariaux

Compte du régime des allocations pour perte de gain

(Résultat annuel en mio. fr.)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	Variations 2002/2003
Recettes	844	872	813	662	932	956	2,6 %
Dépenses	631	680	694	692	703	550	-21,8 %
Excédent/ Déficit	213	192	119	-30	229	406	77,3 %
Fortune	3264	3455	3574	3544	2274*	2680	17,8 %

* 1,5 mrd. fr. transfert de capital à l'AI

Source: OFAS

supplémentaires. Elle peut toutefois souscrire à un relèvement de 0,5 point de la TVA limité dans le temps ainsi qu'à l'utilisation des réserves d'or excédentes

de la BNS pour réduire les dettes de l'AI, à condition que celle-ci soit durablement débarrassée de tout déficit.

Bénéficiaires, dépenses et financement, des prestations complémentaires par catégorie d'assurances de 1990 à 2004 (chiffres en fin d'année)

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1990	118 300	2400	30 700	151 400	1433,6	328,5	1105,1
1991	126 100	2400	33 100	161 500	1637,7	371,3	1266,4
1992	124 900	2200	34 200	161 300	1894,4	433,0	1461,4
1993	122 664	2477	36 297	161 438	2035,7	462,7	1573,0
1994	121 772	2285	38 204	162 261	2112,0	479,0	1633,0
1995	119 690	2230	40 330	162 250	2157,6	483,1	1674,5
1996	111 801	2321	42 195	156 317	1904,5	413,7	1490,8
1997	117 930	2680	46 330	166 940	2029,6	439,8	1589,8
1998	122 600	2930	50 930	176 460	2142,9	459,3	1683,6
1999 ¹	135 900	2100	58 300	196 300	2237,0	478,0	1759,0
2000	138 900	2000	61 800	202 700	2288,2	499,9	1788,3
2001	137 700	2300	67 800	207 800	2351,2	512,3	1838,9
2002	141 100	2300	73 600	217 000	2527,8	561,8	1966,0
2003	143 600	2400	79 300	225 300	2671,2	599,2	2072,0
2004	146 900	2500	85 400	234 800	2847,4	640,7	2206,7

¹ Nouvelle saisie statistique (auparavant: rente de couple, maintenant: adultes percevant des PC)

Source: OFAS

Allocations pour perte de gain

Situation

Le 26 septembre 2004, le peuple suisse a adopté par 55,4% des voix une révision du régime des APG. Il s'agissait en priorité d'introduire à la faveur de ce changement un congé maternité payé de quatorze semaines. En outre, la révision des APG prévoit des améliorations pour les personnes actives servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile, dont le taux d'indemnité passe de 65 à 80% du revenu de l'activité lucrative. Si le régime des APG n'était pas ponctionné par le subventionnement croisé de l'AI, il serait possible d'éviter longtemps encore d'avoir à ma-

jorer les cotisations de cette branche d'assurance.

Ces modifications apportent un certain soulagement financier aux employeurs, du fait du passage au financement paritaire.

Appréciation

A moyen terme, le taux de cotisation prélevé sur les salaires devra malheureusement être majoré de 2 pour mille au total. Pour éviter cette ponction supplémentaire dans toute la mesure du possible, il serait bon de séparer l'AI du fonds AVS – APG, ce qui améliorerait le rendement du régime des APG.

Prévoyance professionnelle

Situation

La 1^{re} révision de la LPP a été adoptée en automne 2003, avec un mandat de mise en application au 1^{er} janvier 2005. Au cours de l'exercice sous revue, il s'agissait donc d'introduire un certain nombre d'adaptations par voie d'ordonnances. Un premier ensemble de mesures (modifications d'ordonnances) est entré en vigueur le 1^{er} avril 2004; il concrétisait notamment les dispositions relatives à la transparence et, dans ce contexte, fixait comme nouvelles références de comptabilité les normes de Swiss GAAP FER 26. Un deuxième train d'ordonnances contenant diverses adaptations matérielles – notamment l'abaissement progressif du taux de conversion – est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Un troisième paquet, qui comporte surtout des éléments de technique fiscale, est soumis à consultation en 2005.

En juin, le Parlement a voté diverses mesures d'assainissement de la prévoyance professionnelle. Outre des contraintes plus rigoureuses en matière d'information, la loi afférente prévoit également désormais la possibilité pour les institutions de prévoyance ayant un degré de couverture insuffisant d'exiger des contributions supplémentaires de la part des employeurs et des travailleurs. Lorsque certaines conditions sont remplies, les rentiers peuvent aussi être associés aux efforts d'assainissement, et les taux d'intérêt abaissés temporairement au-dessous de la limite minimale. Chaque décision dans ce sens doit toutefois être prise par les organes supérieurs.

La bonne année boursière 2003, de même que celle de 2004, ont contribué de façon déterminante à redresser le degré de couverture de nombreuses

LPP-données fondamentales (Montants en fr.)

	dès 2002	dès 2003	dès 2004	dès 2005
Salaire AVS maximum déterminant	74 160	75 960	75 960	77 400
Montant de coordination	24 720	25 320	25 320	22 575
Salaire coordonné maximum	49 440	50 640	50 640	54 825
Salaire coordonné minimum	3 090	3 165	3 165	3 225
Salaire coordonné maximum donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	19 920	20 400	20 400	supprimé
Montant de cotisation selon l'article 82 (pilier 3a)				
■ Salariés: au maximum	5 933	6 077	6 077	6 192
■ Indépendants: au maximum	29 664	30 384	30 384	30 960

Source: OFAS

institutions de prévoyance. Alors qu'au début de 2003, pas moins de 19,8 % des institutions de prévoyance se trouvaient encore en découvert, cette proportion est tombée à 11,9 % «seulement» en 2004 et devrait avoir diminué encore au début de 2005. Etant parvenu à la conclusion que les possibilités de placement se sont améliorées d'une manière générale, le Conseil fédéral a décidé début septembre, contrairement à notre recommandation, de relever de 2,25 % à 2,5 % le taux d'intérêt minimum pour l'année 2005.

Dans le cadre de son programme de travail visant à «garantir et développer le système de la prévoyance professionnelle», et sur la base des rapports d'experts consacrés à «l'optimisation de la surveillance de la prévoyance professionnelle» et aux «formes juridiques des institutions de prévoyance», le Gouvernement fédéral a nommé une commission de suivi à laquelle il a confié un vaste mandat. Il a mis la priorité sur la surveillance et l'assainissement des caisses de pension de droit public. D'ici à 2007, cette commission devrait présenter un projet – mûr pour la procédure de consultation – sur la question des formes juridiques des institutions de prévoyance.

A l'occasion de la révision de la loi sur la surveillance des assurances (LSA), la question de savoir s'il convient à l'avenir de soumettre l'ensemble des institutions de prévoyance à la même surveillance que les compagnies d'assurance a

suscité des débats très nourris. Il aurait donc fallu appliquer à celles-là les mêmes critères qu'à celles-ci en matière de capital propre, de marge de solvabilité et de forme d'organisation. Après quelques navettes entre les deux Chambres, les parlementaires ont finalement décidé que toute une série d'institutions de prévoyance existantes et nouvelles pourront demeurer assujetties aux prescriptions actuelles de l'OFAS, moins compliquées et plus directes.

A la fin de l'année ont eu lieu la liquidation de la fondation collective pour la prévoyance professionnelle et le libre passage (pool 2) organisée par les partenaires sociaux, et son transfert dans le pool analogue (pool 1) des assureurs-vie.

Appréciation

Nous estimons que le 2^e pilier doit demeurer pour les travailleurs un complément de la prévoyance vieillesse obligatoire économiquement supportable, bien adapté aux besoins des branches et des entreprises. Il faut obtenir une application non bureaucratique de la 1^{re} révision de la LPP, même pour le 3^e paquet d'ordonnances. Tout comme celle du taux d'intérêt minimum de la LPP, la question du taux de conversion minimum doit à l'avenir être abordée de manière flexible et réaliste. Par ailleurs, il faut tendre à l'eurocompatibilité en nous conformant, là où c'est utile, aux prescriptions de l'UE en matière de prévoyance professionnelle, et améliorer la surveillance du 2^e pilier.

Assurance-chômage

Situation

Avec en fin d'année un effectif de 153 091 chômeurs complets et un taux de chômage de 3,9 %, l'assurance-chômage a bouclé l'exercice 2004 par un déficit de 2271,9 millions de francs. L'encaisse du fonds de compensation de l'assurance-chômage s'élève ainsi à -796,9 millions de francs.

Au 1^{er} janvier 2004, le taux de cotisation de l'assurance-chômage a pu être réduit de 2,5 % à 2 %, ce qui est venu soulager quelque peu les finances des employeurs et des travailleurs. Dans la pratique, la loi révisée sur l'assurance-chômage a largement fait ses preuves, de sorte qu'aucune révision ne s'impose plus

pour le moment. Bien qu'au cours de l'exercice sous revue, la reprise conjoncturelle n'ait cessé de se renforcer, la situation ne s'est guère améliorée sur le marché du travail. Il semble donc qu'en l'état, les taux de cotisation ne suffiront pas à couvrir toutes les obligations de l'assurance. Etant donné toutefois que le nouveau système de financement a été aménagé d'une manière indépendante de la conjoncture, il n'y a pas lieu de prévoir pour le moment un relèvement des taux de cotisation.

Appréciation

Dans l'actuelle situation conjoncturelle, une révision ultérieure de l'assurance chômage ne s'impose pas. Nous souhai-

tons néanmoins que l'on procède à un sérieux réexamen de la 3^e révision de la LAC. Là où c'est nécessaire, il convient de recourir davantage à l'aide spéciale aux chômeurs en tant qu'aide sociale et soutien ciblé de dernier ressort. Si la situation de l'emploi ne s'améliore pas, il faudra bien prendre ses distances avec les salaires minimums de l'Etat et le principe du revenu minimum garanti, afin de favoriser la réinsertion des chômeurs (éventuellement dans des classes de salaires moins élevées). D'un autre côté, il importe de mettre en œuvre une aide sociale moderne offrant des structures incitatives plus efficaces pour la reprise d'une activité lucrative, en analogie avec les nouvelles normes de la CSIAS.

Chômeurs en Suisse (au 31 décembre)

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	69 724	100	86 027	100	129 809	100	162 835	100	158 416	100
Suisses	36 913	52,9	46 856	54,5	73 412	56,6	95 131	58,4	92 253	58,2
Etrangers	32 811	47,1	39 171	45,5	56 397	43,4	67 704	41,6	66 163	41,8
Hommes	37 490	53,8	48 011	55,8	74 790	57,6	92 415	56,8	87 627	55,3
Femmes	32 234	46,2	38 016	44,2	55 019	42,4	70 420	43,2	70 789	44,7
15-24 ans	9 894	14,2	13 884	16,1	23 414	18,0	30 668	18,8	30 048	19,0
25-49 ans	44 816	64,3	55 693	64,7	82 629	63,7	101 923	62,6	97 353	61,5
50 ans et plus	15 014	21,5	16 450	19,1	23 766	18,3	30 244	18,6	31 015	19,6
0- 6 mois	44 358	63,6	60 496	70,3	84 397	65,0	92 083	56,5	92 785	58,6
7-12 mois	12 883	18,5	14 415	16,8	27 937	21,5	40 939	25,1	34 844	22,0
plus de 12 mois	12 483	17,9	11 116	12,9	17 475	13,5	29 813	18,3	30 787	19,4
Taux de chômage		1,9		2,4		3,6		4,1		4,0

Source: seco

Autres branches des assurances sociales

Politique familiale, allocations familiales

Situation

Le 26 septembre 2004, le peuple suisse a adopté par 55,4% des voix une assurance-maternité aménagée à la faveur d'une révision du régime des allocations pour perte de gain. Compte tenu des positions en présence au sein même de notre association, celle-ci avait décidé de rester neutre lors de la campagne de votation. Le projet, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005, prévoit l'introduction d'un congé maternité de 14 semaines, pendant lequel sera versée une indemnité de maternité équivalant à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative de l'assurée exercée avant l'accouchement, mais au plus à 172 francs par jour. Pendant cette période, l'assurée n'a droit à aucune autre indemnité journalière d'assurance sociale. Il en découle, par rapport aux prétentions fondées sur les contrats de travail et les conventions collectives, de nouveaux problèmes de démarcation qui devront être résolus dans le courant de cette année.

Au 1^{er} janvier 2005, les allocations familiales ont été augmentées dans 6 cantons et l'allocation de naissance dans un canton (voir tableau p. 32).

Au cours de l'exercice sous revue, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national s'est penchée sur les questions liées à l'harmonisation des allocations familiales. L'initiative populaire «pour de plus justes allocations pour enfant», lancée par le

syndicat Travail.Suisse, et qui exige l'introduction d'allocations familiales harmonisées sur l'ensemble de la Suisse de 450 francs par mois, s'est heurtée à une majorité hostile.

Si cette initiative totalement excessive était acceptée, le total des dépenses d'allocations familiales, qui atteint aujourd'hui quatre milliards de francs, dépasserait sensiblement les dix milliards. La majorité de la commission a néanmoins décidé de soutenir le projet de loi fédérale harmonisant les allocations familiales, projet qui institue au niveau national des allocations mensuelles minimales de 200 francs par enfant et de 250 francs par jeune en formation, soit l'équivalent de 900 millions de francs de dépenses supplémentaires, dont 700 millions pour les employeurs et 200 millions pour les pouvoirs publics.

Appréciation

Les allocations familiales constituent un supplément salarial et non une «assurance sociale». Dès lors, elles ne sont pas l'affaire de la Confédération, mais des employeurs et des cantons. Voilà pourquoi nous combattons tout à la fois l'initiative «pour de plus justes allocations familiales» et le contre-projet de la Confédération basé sur l'initiative parlementaire Frankhauser. Tout au plus acceptons-nous une pure loi d'harmonisation visant à assurer une meilleure coordination et une gestion simplifiée des différentes allocations familiales prévues par les cantons. Pour ce qui est des prestations complémentaires, nous nous opposons à une solution fédérale. Par con-

tre, nous approuvons l'introduction de prestations complémentaires pour familles selon le «modèle tessinois», mais à l'échelon cantonal.

Loi sur l'égalité pour les handicapés

Situation

En 2005, le nouveau Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées a présenté ses premiers projets en faveur de l'égalité fondés sur la LHand. Dans le même temps, des projets de l'OFAS liés à la loi sur l'assurance-invalidité ont été soumis à discussion. Il faudra encore s'habituer à ces différences d'approches.

Appréciation

En matière de politique des handicapés, nous appelons de nos vœux la mise en œuvre d'une politique réaliste et non bureaucratique.

Accords internationaux sur les assurances sociales

Situation

Le 1^{er} mars 2004 est entrée en vigueur la convention de sécurité sociale liant la Suisse aux Philippines. En décembre a été publié l'arrêté fédéral portant approbation et mise en œuvre du protocole relatif à l'extension de l'accord entre la Suisse et les nouveaux Etats membres de l'UE et approbation de la révision des mesures d'accompagnement. Il en découle notamment que cinq accords conclus précédemment avec les nouveaux

Etats membres de l'UE, et concernant surtout l'AVS, sont caducs. La mise en vigueur du protocole additionnel interviendra en même temps que l'accord étendu de libre circulation des personnes.

Appréciation

Dans le domaine des accords bilatéraux avec l'UE, il convient d'optimiser les rapports au droit communautaire et d'adapter à cette évolution nos accords avec des Etats non membres de l'UE.

Nouvelle péréquation financière

Situation

Le 28 novembre 2004, le peuple et les cantons ont approuvé à une majorité étonnamment nette l'arrêté fédéral concernant la nouvelle «péréquation financière et répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT)». La RPT entre dès lors progressivement en vigueur. Elle intéresse particulièrement le domaine des assurances sociales: la Confédération reçoit compétence d'oc-

troyer des prestations individuelles aux titres de l'AVS et de l'AI, ainsi que de soutenir les efforts déployés à l'échelle nationale en faveur des personnes âgées et des personnes handicapées. Les prestations complémentaires, de même que les réductions de primes dans la LAMal, demeurent des tâches communes à la Confédération et aux cantons. En revanche, les institutions d'intégration et de prise en charge des personnes handicapées relèvent désormais du domaine de la collaboration intercantonale. Les projets de réglementation des tâches intercantionales, tels ceux qui portent sur la formation spéciale des personnes handicapées et les institutions d'intégration et de prise en charge des handicapés, sont actuellement en procédure de consultation.

Appréciation

Il convient de s'assurer, dans le domaine de l'AVS et de l'AI principalement, que la mise en oeuvre de la RPT se déroule de manière cohérente et n'entraîne pas de nouvelles complications.

Allocations familiales selon le droit cantonal pour les salariés dont les enfants vivent en Suisse

Etat au 1^{er} janvier 2005

Montants en francs

Canton	Allocation pour enfant	Allocation de formation prof. ⁹	Limite d'âge		Allocation de naissance	Cotisations des employeurs affiliés à la caisse cantonale en % des salaires
	Montant mensuel par enfant		ordinaire	spéciale ¹		
ZH	170/195 ³	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 ³	–	16	20/25	–	1,70
LU	180/200 ³	230	16	18/25	800 ¹⁶	2,00 ⁸
UR	190	–	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 ¹⁸	1,60
OW	200	–	16	25/25	–	1,80
NW	200	225	16	18/25 ²⁰	–	1,75
GL	170	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18 ²¹	18/25	–	1,60 ⁸
FR	220/240 ²	280/300 ²	15	20/25	1500 ⁶	2,45
SO	190	–	18	18/25 ¹⁰	600	1,90
BS	170	190	16	25/25	–	1,30
BL	170	190	16	25/25	–	1,50
SH	180	210	16	18/25	–	1,40 ⁸
AR	190	–	16	18/25	–	1,90
AI	180/185 ²	–	16	18/25	–	1,70
SG	170/190 ²	190	16	18/25	–	1,80 ⁸
GR	185	210	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	150	–	16	20/25	–	1,50
TG	190	–	16	18/25	–	1,60
TI	183	–	15	20/20 ^{5,17}	–	1,50
VD ¹²	160/330 ²	205/375 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,14}	1,85
VS	260/344 ²	360/444 ²	16	20/25	1500 ^{6,15}	– ⁷
NE ¹¹	160/180	240/260	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁹	2,00
	200/250	280/330				
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,50
JU	154/178 ⁴	206	16	25/25	782 ⁶	3,00
	132 ¹³	132 ¹³				

Source: OFAS

Légende

- ¹ La première limite concerne les enfants incapables (ZH: partiellement capables) d'exercer une activité lucrative et la seconde, les étudiants et apprentis.
- ² Le premier taux est celui de l'allocation versée pour chacun des deux premiers enfants; le second taux est celui de l'allocation versée dès le troisième enfant.
- ³ ZH, BE et LU: le premier taux est celui de l'allocation versée pour les enfants au-dessous de 12 ans; le second taux est celui de l'allocation pour les enfants de plus de 12 ans. GE: le premier taux est celui de l'allocation versée pour les enfants au-dessous de 15 ans; le second taux est celui de l'allocation pour les enfants de plus de 15 ans.
- ⁴ Le premier montant concerne les familles avec un ou deux enfants; le second, les familles de trois enfants et plus.
- ⁵ Il n'est pas octroyé d'allocations pour les enfants au bénéfice d'une rente de l'AI. Dans les cantons du Tessin et de Vaud, 50 pour cent de l'allocation est versé en cas d'octroi d'une demi-rente AI et, au Tessin, 75 pour cent en cas d'octroi d'un quart de rente.
- ⁶ Il est versé une allocation d'accueil, du même montant que l'allocation de naissance, pour l'enfant placé en vue d'adoption.
- ⁷ Il n'y a pas de caisse cantonale de compensation pour allocations familiales.
- ⁸ Y compris la contribution au régime d'allocations familiales pour les indépendants.
- ⁹ L'allocation de formation professionnelle remplace l'allocation pour enfant; dans les cantons ne connaissant pas l'allocation de formation professionnelle, l'allocation pour enfant est versée jusqu'à la fin des études ou de l'apprentissage, mais au plus tard jusqu'à la limite d'âge. L'allocation de formation professionnelle ne figure dans le tableau que si elle est supérieure à l'allocation pour enfant.
- ¹⁰ La limite d'âge est de 25 ans pour les enfants invalides depuis la naissance ou qui le sont devenus pendant l'enfance.
- ¹¹ Dans l'ordre, les montants correspondent à l'allocation versée pour le premier, le deuxième, le troisième et à partir du quatrième enfant.
- ¹² Minimum légal: chaque caisse peut verser plus selon ses possibilités financières.
- ¹³ Les personnes bénéficiaires d'une allocation pour enfant ou d'une allocation de formation professionnelle ont droit à une allocation de ménage de 132 francs par mois.
- ¹⁴ En cas de naissances multiples, l'allocation de naissance est doublée. Il en va de même de l'allocation d'accueil lorsqu'il y a adoption de plus d'un enfant en même temps.
- ¹⁵ L'allocation est majorée de 50 pour cent en cas de naissances ou d'accueils multiples.
- ¹⁶ L'allocation de naissance n'est versée que pour les enfants nés en Suisse et inscrits dans un registre suisse des naissances.
- ¹⁷ Pour les enfants handicapés en formation spéciale et pour les enfants en formation en Suisse.
- ¹⁸ Pour les enfants inscrits au registre suisse des naissances, dont la mère est domiciliée en Suisse au sens du CC.
- ¹⁹ Pour les enfants inscrits dans un registre suisse des naissances.
- ²⁰ Les enfants de 16 à 18 ans incapables de gagner leur vie touchent l'allocation de formation professionnelle.
- ²¹ En vigueur depuis le 1^{er} octobre 2004.

Formation professionnelle

La nouvelle loi sur la formation professionnelle et l'ordonnance correspondante sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2004. La mise en application de la loi s'étendra sur une période transitoire de 5 ans. Pour que tous les règlements professionnels en vigueur précédemment ne soient pas adaptés en même temps aux nouvelles exigences, un groupe «Masterplan Formation professionnelle» a été chargé dès l'été 2003 de coordonner le passage progressif des anciens règlements aux nouvelles ordonnances sur la formation. L'Union patronale est présente au sein de ce groupe.

Les branches responsables de la formation et des examens demandent un ticket provisoire au groupe de travail Masterplan. Les conditions liées à cette demande sont celles des travaux de mise

en œuvre. Après le ticket provisoire, un ticket définitif est attribué pour autant que les travaux de préparation nécessaires aient été effectués. Ce ticket permet aux branches responsables de la formation et des examens d'élaborer les ordonnances sur la formation et aux cantons de déterminer leurs besoins financiers.

Le passage au financement forfaitaire pose aussi certains problèmes. Un groupe de travail des cantons, au sein duquel l'Union patronale est représentée, est en train de définir une base de calcul des forfaits par branche et par personne engagée dans une formation professionnelle.

La réforme de la formation commerciale initiale (voir rapports annuels précédents) a été mise en œuvre au cours

Formation des personnes âgées de 20 ans (en %)

Formation accomplie	Total		Hommes		Femmes	
	1993/94	2003/04	1993/94	2003/04	1993/94	2003/04
Apprentissage d'une profession ¹⁾	65	70	72	76	59	64
Maturité	16	19	16	16	16	22
Brevet d'enseignement ²⁾	3	0	1	0	4	1
Sans formation postobligatoire ³⁾	16	11	11	8	21	13
En tout	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Formation durant plusieurs années. Méthode d'estimation considérant la formation professionnelle terminée: il s'agit de la somme des taux de scolarisation de la population résidante âgée de 16 à 21 ans lors de la 2^e année de formation.

²⁾ Enseignants à l'école enfantine, à l'école primaire ou de travaux à l'aiguille et d'économie familiale.

³⁾ Eventuellement formation professionnelle d'une année.

Source: OFS

de l'année scolaire 2003/2004. L'Union patronale suisse participe au Comité de la Communauté d'intérêts Formation commerciale de base (CIFC Suisse), qui regroupe les formations commerciales ne se rattachant pas à une branche spécialisée. Il nous a fallu malheureusement constater que l'incertitude dans laquelle se trouvent les entreprises à l'égard de la nouvelle formation ainsi aménagée a été l'une des raisons de la faiblesse de l'offre de places d'apprentissage commercial à l'échelle suisse.

Ayant terminé en automne la modularisation de la formation initiale et de la formation continue en informatique, la coopérative «I-CH – formation professionnelle informatique Suisse» a soumis à consultation les ordonnances sur la formation correspondantes. Le site www.i-ch.ch fournit des informations détaillées sur I-CH.

Lors de l'exercice sous revue, le problème des places d'apprentissages a suscité un large débat politique. Compte tenu d'une part de l'arrivée en fin de scolarité obligatoire des jeunes gens issus d'années de forte natalité et d'autre part des restructurations auxquelles l'économie a été contrainte de procéder, faute de croissance, de nombreux jeunes n'ont pas trouvé de places d'apprentissage à leur convenance. Etant donné que l'année précédente déjà, ils avaient été nombreux à devoir opter pour des offres de

solutions transitoires ou pour la 10^e année scolaire, les appels à la création de nouvelles places d'apprentissage se sont multipliés. A diverses reprises, l'Union patronale suisse a invité ses membres à faire preuve de compréhension pour cette situation, tout en signalant que le nombre des jeunes gens en fin de scolarité obligatoire diminuera sensiblement à partir de 2008.

En 2004, le nombre des nouveaux contrats d'apprentissage s'est élevé à 63 406 (2003: 60 402). Le nombre total des contrats d'apprentissage a atteint 172 357 (2003: 171 203). Dans l'ensemble, 51 302 certificats de capacité ont été délivrés (année précédente: 50 733). A la fin de 2004, on dénombrait 5251 apprentis en formation rapide (2003: 4844*); sur ce chiffre, 2474 (2457*) avaient obtenu leur certificat. Enfin, on recensait l'an dernier au total 330 règlements professionnels approuvés par le DFE. Sur un total de 6 règlements soumis à révision complète, 6 règlements nouveaux sont sortis jusqu'à la fin de 2004, 4 règlements entièrement nouveaux ont été créés et 9 ont été abrogés.

*) Corrections (parce que les projets pilotes cantonaux pour la formation sanctionnée par une attestation sont encore comptés parmi les formations élémentaires jusqu'à la reconnaissance par l'OFFT).

Perfectionnement professionnel

Les examens fédéraux professionnels et les examens professionnels supérieurs sont indissociables de l'offre classique d'examens de qualification en matière de formation continue. L'Union patronale suisse entend continuer de soutenir ces examens, malgré des offres analogues des Hautes écoles professionnelles dans le domaine postgrade. Le rapport à la pratique qui caractérise ces examens est un atout qui manque souvent aux offres du domaine scolaire.

La participation à ces examens a été une fois de plus très soutenue au cours de l'exercice sous revue: en 2004, 14 476 candidats (année précédente: 14 559) se sont présentés à des examens profession-

nels et 3973 (3446) à des examens professionnels supérieurs. Sur un effectif total de 18 449 candidat(e)s, 14 059 ont réussi ces examens. A la fin de 2004, on dénombrait en Suisse 198 examens professionnels et 167 examens professionnels supérieurs.

L'Union patronale collabore activement à cette offre de programmes de formation continue et d'examens professionnels soumis à la surveillance de la Confédération. De plus, elle participe depuis de nombreuses années à plusieurs examens professionnels et examens professionnels supérieurs reconnus par la Confédération et est présente au sein des commissions suivantes:

Filières de formation choisies dans le degré secondaire II 2003/2004

Degré d'enseignement	Total	Hommes	Femmes	Suisses	Etrangers
Ecoles préparant à la maturité	63 379	27 829	35 550	55 212	8 167
Autres écoles de formation générale	21 978	6 950	15 028	16 270	5 708
Ecoles préparant aux professions de l'enseignement	2 118	354	1 764	2 069	49
Formation professionnelle	212 996	120 767	92 229	176 605	36 391
Préparation à la maturité professionnelle (après l'apprentissage)	4 321	2 583	1 738	3 802	519
Formation élémentaire	4 859	3 177	1 682	2 693	2 166
Préapprentissage	991	544	447	548	443
Degré secondaire II	310 642	162 204	148 438	257 199	53 443

Source: OFS

Commissions d'examens professionnels pour:

- spécialistes en gestion du personnel
- organisateurs

Commissions d'examens professionnels supérieurs pour:

- chefs de marketing
- organisateurs.

A la fin de l'exercice sous revue, l'Union patronale suisse est sortie de la commission d'examens pour planificateurs de marketing. Une des associations de cette commission ayant malheureusement voulu tirer parti de sa position dominante, l'Union patronale a estimé qu'il n'était plus judicieux d'apporter son soutien. Les examens pour chefs de projets informatiques et informaticiens de gestion ont été confiés à la coopérative I-CH. Dans les branches d'examens professionnels concernant la vente, les relations publiques, la publicité et la communication, un groupe de travail s'occupe d'élaborer un examen d'entrée uniforme pour ces quatre examens. Bien qu'elle ne fasse plus partie de la commission

d'examens pour planificateurs de marketing, l'Union patronale suisse reste présente au sein du groupe de travail, mais a renoncé à la présidence.

L'Union patronale faisait également partie de la Société coopérative suisse pour le certificat en informatique (SIZ). Celle-ci a malheureusement été contrainte au dépôt de bilan vers le milieu de 2004. Au cours de ses années d'existence, quelque 50 000 certificats SIZ ont été délivrés. Afin que ces diplômes conservent à l'avenir toute leur valeur pour leurs détenteurs, et pour continuer d'offrir un «bon produit» aux professionnels, l'Union patronale a fondé, de concert avec l'Union suisse des arts et métiers et la SWICO, la société anonyme SIZ SA. Celle-ci maintient donc l'offre des examens en question, qui avaient encore été modernisés sous le régime de la coopérative. Une partie des diplômes ont été depuis lors reconnus par I-CH. Ainsi se trouvent assurées les conditions de perméabilité entre la formation aux outils et la formation continue des professionnels.

Collaboration avec les médias

Comme au cours des années précédentes, l'Union patronale suisse a attaché beaucoup d'importance en 2004 à la collaboration professionnelle avec les médias. Notre association a répondu rapidement et de manière aussi complète que possible aux demandes des organes de presse. Le niveau de contact, le degré d'approfondissement souhaité ainsi que la disponibilité des personnes déterminent dans chaque cas le choix de l'interlocuteur. Comme toujours, la crédibilité, l'ouverture et l'égalité de traitement des différents médias sont les vertus cardinales de notre politique de l'information.

Un grand nombre de thèmes relevant de la politique patronale, économique et sociale ont fait l'objet en 2004 de nombreux interviews, articles et prises de position de l'Union patronale suisse dans les médias électroniques, les journaux et «Employeur Suisse».

L'instrument de communication Internet est aujourd'hui absolument indispensable. Tous nos communiqués, prises de positions et commentaires publiés dans «Employeur Suisse» sont également disponibles sur notre site www.employeur.ch. La statistique Internet révèle qu'au cours des premiers mois de 2004, ce site a reçu en moyenne 1000 visites par jour. L'année d'avant, ce nombre était de 695; pour mémoire, il atteignait 200 en 2002, 110 en 2000, 40 en 1998, et seulement 10 en 1996, année d'inauguration du site. Aujourd'hui, nous fournissons des informations importantes à tous nos membres par voie électronique.

L'outil Internet a également fait ses preuves pour les conférences de presse, ou les assemblées des membres, bien suivies par les médias. Par ce canal, nous pouvons faire parvenir à un grand nombre de gens de médias des documents que nous venons tout juste de produire, avec embargo par e-mail. Cela leur facilite la tâche et améliore la qualité des comptes rendus. Jusqu'ici, tous les délais d'embargo ont été respectés.

Principaux dossiers traités

Parmi les thèmes traités par notre association en 2004, voici ceux qui ont suscité le plus d'intérêt parmi les médias:

- Avenir des assurances sociales (en général)
- Perspectives de l'AVS (question démographique!), niveau et flexibilité de l'âge de la retraite
- Travail (à temps partiel) des collaborateurs âgés et marché du travail
- Marché du travail: travailleurs défavorisés, chômage des jeunes
- Sécurité du travail (directives CFST)
- Droit du travail, droit du contrat de travail, loi sur le travail
- Pauvreté et travail – «working poor», aide sociale
- Réduction du temps de travail
- Assouplissement du temps de travail
- Certificat de travail – langage codé
- LPP: découvert, taux d'intérêt minimum, taux de conversion
- Gouvernement d'entreprise
- Elargissement de l'UE à l'Est et libre circulation des personnes – mesures d'accompagnement, conséquences sur les assurances sociales
- Régime fédéral des allocations familiales

- «Plate-forme» de politique familiale de l'Union patronale suisse
- La femme et le monde du travail
- Globalisation – responsabilité de l'entrepreneur
- Situation financière de l'AI; or de la BNS pour l'assainissement de l'AI, 5^e révision de l'AI, etc.
- Niveau des prix – la Suisse, îlot de cherté
- Pénurie de places d'apprentissage
- Les salaires et la politique salariale (augmentation de salaire individuelle ou générale?)
- Salaires minimums – légaux ou CCT
- Partis politiques (UDC notamment)
- Partenariat social
- Valeur de l'indice national des prix à la consommation lors des négociations salariales
- Ethique d'entreprise
- Faible croissance de la Suisse: état, raisons, mesures correctives
- Situation et perspectives économiques.

Conférences de presse et communiqués

En 2004, l'Union patronale suisse a organisé des conférences de presse, ou «points de presse» sur les thèmes suivants:

- «Femmes et carrières – concrétiser les possibilités de promotion!» (Conférence de presse conjointe de Alliance F et de l'Union patronale suisse du 15 janvier 2004)
- La 11^e révision de l'AVS est importante pour la Suisse (Point de presse: les experts face à l'avenir de l'AVS du 24 février 2004)
- «La naturalisation facilitée des étrangers renforcera l'économie suisse» (Con-

férence de presse conjointe de l'Union syndicale suisse et de l'Union patronale suisse sur les projets de naturalisation facilitée du 19 août 2004)

- *La politique sociale du futur dans l'optique des employeurs. Présentation de la prise de position «Travail et Santé».* (22 novembre 2004).

Nos communiqués ont fourni des messages ou prises de position sur les sujets que voici:

- *«Femmes et carrières – concrétiser les possibilités de promotion!»* (15 janvier 2004)
- *L'Union patronale suisse dit non aux prestations complémentaires pour familles* (13 avril 2004)
- *Propositions du Conseil fédéral concernant la 5^e révision de l'AI; il faut refuser les hausses de cotisations salariales.* (28 avril 2004)
- *11^e révision de l'AVS: une occasion manquée* (16 mai 2004)
- *Pas d'or de la Banque nationale pour l'AVS!* (9 juin 2004)
- *Pour un consensus et une politique sociale durable* (Assemblée des membres/ Journée des employeurs 29 juin 2004)

- *Soutien des employeurs à l'élargissement de l'UE et à l'adaptation des mesures d'accompagnement* (30 juin 2004)

- *Nouveau développement des prestations sociales – l'Union patronale suisse opposée aux allocations fédérales pour enfants* (2 juillet 2004)

- *Oui aux projets sur la naturalisation* Votation fédérale du 26 septembre 2004

- *L'Union patronale accepte les mesures d'accompagnement relatives à l'élargissement de l'UE* (8 septembre 2004)

- *La politique sociale du futur dans l'optique des employeurs* (22 novembre 2004).

En 2004 comme précédemment, le service de presse de l'Argus révèle que notre publication a rencontré d'une manière générale un bon écho médiatique. Cette année-là, nous avons été traités correctement par l'ensemble des médias.

«Employeur Suisse»

En 2004, notre journal a totalisé 1420 pages, soit presque autant que l'année précédente. Ce total comprend le titre et l'impressum, ainsi que les textes et annonces, répartis entre le même nombre d'éditions qu'en 2003 (soit 25), ce qui correspond à une moyenne de 57 pages par numéro. La partie rédactionnelle a dépassé de 12 pages celle de l'année dernière et le volume d'annonces a baissé de 14 pages par rapport à 2003.

Malgré la baisse du volume d'annonces, les recettes publicitaires ont progressé d'environ 10 % en 2004, après avoir reculé d'autant en 2003 (pour la première fois depuis le milieu des années 90). Ce redressement s'explique par le fait que nous avons pu vendre sensiblement plus de suppléments couleurs.

En 2004, notre tirage moyen a atteint 4850 exemplaires (2003: 4800). Suite à la légère augmentation de tirage, les frais d'impression du journal ont augmenté d'environ 2,1 %, après avoir diminué de 17 000 francs en 2003 (-2,8 %.)

Comme ce fut le cas les années précédentes, nous avons en 2004 fortement axé notre publication sur le public-cible constitué par les responsables de l'économie, du monde politique, de l'administration publique et des associations. En centrant notre approche sur les questions touchant à la formation professionnelle, l'ensemble du domaine des assurances sociales et de la politique sociale, le droit du travail et les ressources humaines, sans oublier les autres thèmes d'actualité intéressant le patronat, nous nous démarquons très nettement du reste des produits de presse et affirmons notre présence dans ce créneau.

Contrairement à l'année précédente, nous n'avons pas organisé de démarchage téléphonique en 2004. Nous avons toutefois pu compenser la baisse du nombre d'abonnements – observée chaque année après l'envoi des factures – essentiellement grâce aux commandes d'abonnements passées par Internet.

Organisation internationale du Travail (OIT)

La 92^e session de la Conférence internationale du Travail s'est déroulée du 1^{er} au 17 juin 2004 à Genève. Un compte-rendu détaillé en a été publié dans les numéros 17 et 18 de l'«Employeur suisse» en 2004.

La délégation des employeurs suisses était composée des personnes suivantes:

Délégué patronal:

- M. Michel Barde, Directeur général de la Fédération des Entreprises Romanides Genève (FER).

Délégué suppléant et conseiller technique:

- M. Alexandre Plassard, Membre de la direction de l'Union patronale suisse, Zurich.

Conseillers techniques:

- M. Daniel Hefti, Conseiller économique de l'Union patronale suisse, Zurich,
- M. Géza Teleki, Directeur de l'Union économique de Bâle.

Le débat général était consacré cette année aux implications pour l'OIT du Rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation paru en février 2004. Les employeurs ont rappelé que ce rapport n'engage que les membres de la Commission et qu'il ne représente pas l'opinion de l'OIT en tant qu'organisation tripartite. Si d'un côté, il reconnaît les effets positifs de la mondialisation pour la croissance, il contient d'un autre côté des opinions personnelles que les employeurs ne peuvent endosser. Le rapport du Directeur général était consacré au dit Rapport sous le titre «Une mondialisation juste»

et énonçait six recommandations pour lui donner suite. Le groupe des employeurs a souligné lors du débat que le dit Rapport reconnaît le rôle majeur de la création d'entreprises et de la croissance pour le développement économique, et a appelé l'OIT à renforcer tout particulièrement ce message. Pour les employeurs, l'accent déjà mis sur l'emploi des jeunes, le développement des compétences, et l'économie informelle, constitue une réponse déjà toute faite du BIT aux recommandations de la Commission mondiale.

Le rapport de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail entamait cette année le 2^e tour de suivi et était consacré à nouveau au principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Lors de la discussion en plénière, les employeurs ont rappelé que, sur ce point, la Déclaration vise à promouvoir un environnement propice à la liberté d'association et à la reconnaissance du droit de négociation collective. Lorsqu'un tel environnement existe, il appartient aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer leur droit d'association à leur gré. Les employeurs ont salué une certaine amélioration de la qualité du rapport. Ils ont cependant regretté, qu'au chapitre des accords-cadres internationaux, l'accent ait été trop mis sur cette question.

La question de la mise en valeur des ressources humaines a été traitée cette année en 2^e lecture. De manière inattendue, les employeurs ont du enregistrer

sur ce thème une grande déception. La Conférence a adopté, comme attendu, une nouvelle recommandation intitulée «la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie», texte qui remplace l'ancienne recommandation no. 150 adjacente à la convention no. 142. Cette dernière a été ratifiée par la Suisse. La nouvelle recommandation contient des éléments positifs, en particulier une claire définition des responsabilités des employeurs, des travailleurs et de l'Etat, en matière de formation. Le texte met l'accent sur l'employabilité et l'entrepreneuriat ainsi que sur la formation tout au long de la vie. Cependant, il s'agit d'un texte compliqué à l'extrême, répétitif et peu orienté vers la pratique. Enfin et surtout, la Commission compétente a accepté dans ce texte l'inclusion d'un amendement malheureux enjoignant les Etats de «renforcer le dialogue social et la négociation collective sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et aux niveaux sectoriels et de l'entreprise» en la matière. Le groupe des employeurs ne pouvait accepter cette mention de la négociation collective car il n'est fait référence ni au niveau approprié de négociation, ni aux lois et pratiques nationales. Or, les gouvernements n'ont pas le droit d'ordonner la négociation collective qui doit rester l'affaire des seuls partenaires sociaux. En particulier, la référence à la négociation collective au niveau international est inacceptable car elle n'existe pas à ce niveau au sens où l'entend l'OIT. Ce point essentiel explique que le groupe des employeurs ait décidé de voter contre l'adoption de ce texte par la Conférence. A juste titre,

le gouvernement Suisse s'est abstenu en la matière. Cette nouvelle recommandation ne bénéficie donc pas d'une caution tripartite.

Une discussion générale était consacrée cette année à la question des travailleurs migrants. Les débats de cette Commission ont été difficiles et souvent polarisés entre pays d'origine et de destination des travailleurs migrants. La Commission a pu cependant adopter dans ses conclusions une référence au développement par les Etats d'un «cadre multilatéral non contraignant en faveur des travailleurs migrants dans une économie mondialisée». Le cadre proposé reconnaît sans ambiguïté la souveraineté des Etats membres. Son objet est de favoriser une plus grande coopération entre les gouvernements afin de gérer la migration d'une manière ordonnée. Ce cadre devrait comprendre des principes directeurs internationaux relatifs aux pratiques optimales dans différents domaines des migrations, comme par exemple, pour prévenir le trafic illicite de migrants ou pour faciliter la transférabilité des droits à des prestations de sécurité sociale, ceci pour les migrants en situation régulière. Lors des travaux, les employeurs ont rappelé la contribution positive qu'apporte la migration du travail au développement et à la croissance économique. Ils ont souligné l'importance de traiter certains défis actuels associés à la migration, comme par exemple ceux liés à l'augmentation du nombre de travailleurs irréguliers.

La Commission des résolutions siégeait cette année et pas moins de 16 pro-

jets avaient été soumis à la sélection en début des travaux. Les employeurs avaient présenté en groupe un projet de texte concernant «les valeurs démocratiques, la bonne gouvernance et la transparence dans l'économie mondialisée». Un groupe de travailleurs avait présenté une résolution sur la responsabilité sociale des entreprises. Ce texte prévoyait notamment un renforcement des compétences des «chargés d'audit privés des lieux de travail» en matière de RSE. En fin de compte, seul un projet de résolution sur la promotion de l'égalité entre femmes et hommes a été discuté à la Commission. Les débats ont été constructifs. Les tentatives d'introduire dans le texte des références à la récente convention no. 183 sur la protection de la maternité, ratifiée par 6 pays seulement, ont été repoussées par les gouvernements et les employeurs. Ceux-ci ont pu maintenir l'accent du texte sur la question des femmes sur le lieu de travail et y inclure l'entreprénariat féminin. Le texte final intitulé «Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité» se concentre largement sur les mesures positives pouvant être mises en place pour éviter la discrimination entre les sexes. La résolution est un appel aux constituants de l'OIT et a été soumise à la Conférence dans le cadre du rapport de la Commission.

La Commission de l'application des normes a examiné 24 cas individuels. Cette année, un seul pays a été sanctionné par une mention en «paragraphe spécial». Les employeurs ont à nouveau

insisté sur un cas traitant, en relation avec la convention no. 87 de la liberté d'association des employeurs. Lors du débat général, pratique essentielle touchant aux commentaires généraux des experts, les employeurs ont certes reconnu que des progrès avaient été accomplis en ce qui concerne le contenu et la portée du rapport des experts. Ils ont cependant souligné qu'il reste encore beaucoup à faire pour limiter ce contenu au stricte mandat des experts. De nombreuses observations des experts comportaient en effet un jugement de valeurs, donnant ainsi l'impression que la Commission d'experts serait l'organe suprême de l'OIT en matière de contrôle. Or, cette qualité est celle de la Commission de l'application des normes dans son ensemble, laquelle est un organe tripartite. L'étude d'ensemble était consacrée cette année à la convention no. 122 sur la politique de l'emploi – non ratifiée par la Suisse – ainsi qu'aux aspects se rapportant à l'emploi dans la convention no. 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, ratifiée par la Suisse. Les employeurs ont souligné lors du débat que ces normes avaient surtout une valeur promotionnelle et insisté sur l'importance de la promotion de politiques de l'emploi qui améliorent d'abord la capacité des entreprises à créer des emplois. Ces politiques devraient en particulier favoriser une flexibilité suffisante pour les entreprises. Elles devraient de plus encourager les individus à être socialement responsables et avoir un travail.

En résumé, la Conférence de cette année s'est bien déroulée du point de vue

technique. Les questions politiques n'ont pas trop affecté ses travaux. En revanche, elle aura été décevante pour les employeurs, notamment du fait de la recommandation manquée sur les ressources humaines.

Dans le cadre des activités de la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT, les employeurs ont été informés de la réponse du gouvernement à l'OIT concernant la plainte déposée contre la Suisse par l'Union syndicale

suisse auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT, ceci en alléguant une atteinte à la liberté syndicale. Le gouvernement suisse a conclu à juste titre au rejet de la plainte de l'USS. L'Union patronale suisse soutient cette position du gouvernement. Cette affaire a fait l'objet d'un rapport intérimaire du Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2004. Cet organe a invité la Suisse à lui fournir des informations supplémentaires et n'a pris à ce jour aucune décision sur le fond de la plainte.

Organisation internationale des employeurs (OIE)

L'Organisation internationale des employeurs est l'organe de défense des intérêts des employeurs au plan international pour ce qui concerne les affaires sociales et du travail. Son terrain d'action principal reste l'Organisation internationale du Travail. Néanmoins, l'OIE estime important de garder un regard sur l'ensemble du paysage international. En effet, de nombreuses questions qui occuperont un jour des organisations nationales d'employeurs apparaissent d'abord au niveau international avant de resurgir au niveau régional et au plan national. Ainsi, l'interaction entre les développements politiques aux niveaux européen et international est aujourd'hui plus marquée qu'auparavant dans plusieurs domaines, comme celui de la responsabilité sociale de l'entreprise, RSE.

La question très large de la RSE continuera à mobiliser l'attention de l'OIE pour plusieurs années. Dans un nombre croissant d'instances internationales, ce sujet constitue souvent l'élément central des agendas de nombreux groupes, que ce soit des ONG, gouvernements ou entreprises. L'OIE appuie la Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale comme référence de l'OIT pour les entreprises en matière de RSE. L'OIE affirme aussi clairement que l'OIT ne devrait en aucun cas devenir une organisation de contrôle et de vérification des initiatives volontaires des entreprises au titre de la RSE. En tout état de cause, il n'est pas question d'accepter que l'on fasse peser sur les entreprises la responsabilité à l'égard des normes internationales du travail – ou de tous autres instruments

juridiques – qui s'adressent exclusivement aux Etats. A ce chapitre, l'OIE s'est opposée en son temps avec succès au projet de normes – de la sous-commission de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies – sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Une décision de la Commission prise en 2004, précise clairement qu'elle n'appuie pas ce projet et qu'il n'a aucune force juridique. La Commission examine cependant actuellement un nouveau rapport sur la portée et le statut juridique des initiatives et normes existantes en la matière.

Un instrument essentiel de l'OIT est la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998 avec un fort engagement des employeurs. Le suivi de cette Déclaration est assuré dans le cadre d'un rapport global présenté chaque année. Ce processus qui concerne les aspects politiques est tout à fait distinct des mécanismes de contrôle des normes par l'OIT qui concerne des aspects juridiques, à savoir les obligations découlant pour les Etats des conventions qu'ils ont ratifiées. Cette claire distinction avec le système de contrôle des normes constitue un avantage fondamental de la Déclaration. Une tâche essentielle de l'OIE est de s'assurer en permanence, comme cette année, que cet avantage ne soit pas remis en cause. La tentation est en effet grande pour certains d'essayer de faire dériver les principes de la Déclaration vers des obligations de type juridique.

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Varsovie sur

invitation de la Confédération des employeurs polonais. Parmi les questions discutées à cette occasion, il faut mentionner en particulier la question de la responsabilité sociale de l'entreprise, le rôle des organisations d'employeurs pour les PME, et les conséquences du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation pour les travaux de l'Organisation.

Le Conseil général de l'OIE a accepté fin mai, à la veille de la Conférence internationale du Travail, l'affiliation de l'Association des Employeurs de Slovénie (ZDS). Ainsi, fin décembre 2004, l'OIE comptait 137 fédérations patronales venant de 132 pays.

Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe – UNICE

Une délégation de l'UNICE a rencontré le 22 janvier 2004 à Dublin le premier ministre irlandais et président en exercice du Conseil européen. Le président Strube a représenté les priorités des entreprises européennes à la présidence irlandaise. Il a insisté sur le fait que le renforcement de la capacité concurrentielle de l'économie européenne doit avoir la priorité absolue aux yeux de l'UE. La concurrence est la clé de la croissance et c'est seulement en améliorant la compétitivité des entreprises européennes que le potentiel économique de l'UE peut être pleinement exploité et que l'objectif de croissance sera atteint.

Les 25 et 26 mars 2004, l'UE a tenu son sommet de printemps à Bruxelles. Il s'agissait essentiellement, à cette occasion, de vérifier les progrès du processus de réforme européen, dont le but est de faire de l'Union européenne d'ici 2010 l'économie la plus compétitive et la plus dynamique du monde (stratégie de Lisbonne). Quatre années après la mise en route de ce processus, le bilan est décevant: Lisbonne est pour l'instant un échec puisque ses objectifs de réforme sont encore loin d'être atteints, et cela essentiellement parce que les Etats membres n'ont pas fait ce qu'on attendait d'eux. Dans cette perspective, l'UNICE a dressé un catalogue des exigences de l'économie à l'intention des acteurs concernés à l'échelle de l'UE comme sur les divers plans nationaux. Ce n'est qu'à partir du moment où les réformes nécessaires pourront être appliquées que les objectifs de Lisbonne seront accessibles, principalement grâce au redressement de la compétitivité. L'UNICE a exigé pour sa

part des faits concrets au sein de l'UE comme de chaque pays membre, afin que soit résolument mis en pratique l'ordre du jour des réformes décidé à Lisbonne. Elle a exigé en particulier l'application concrète des recommandations du rapport de Kok: «L'emploi, l'emploi, l'emploi – Créer plus d'emplois en Europe» afin de donner les nouvelles impulsions nécessaires.

Dans sa prise de position relative à la Directive européenne sur le temps de travail, l'UNICE demande que la flexibilité du temps de travail soit renforcée et qu'on s'abstienne d'introduire de nouvelles contraintes. Dans la foulée, elle se prononce également pour l'extension à douze mois de la période de référence comme règle de base et pour la possibilité d'une extension ultérieure, notamment dans le cadre d'une convention collective. En même temps, elle a insisté sur la nécessité de distinguer clairement, pour ce qui est du concept du temps de travail, entre les périodes où le travailleur se repose à son poste et celles où il travaille effectivement. Elle a aussi souligné l'importance de la règle de «l'opting-out» pour l'entreprise. En ce qui concerne l'aspect de l'harmonie entre vie professionnelle et vie de famille sur l'arrière plan de la Directive sur le temps de travail, l'UNICE soutient que la directive s'occupe des aspects relevant de la protection du travail et qu'elle n'offre donc pas de place à celui des plans de vie personnels.

Dans la perspective du sommet de printemps de l'UE, un sommet social tripartite s'est tenu à Bruxelles le 25 mars

2004. Sous la houlette du président irlandais du Conseil de l'UE, les organisations des partenaires sociaux européens: l'UNICE, le CEEP et la CES, ont discuté avec des représentants de haut niveau du Conseil et de la Commission, sous le thème fédérateur «Un partenariat européen pour le changement», de la manière dont un nouvel élan pourrait être imprimé à la stratégie de Lisbonne. Le soutien à cette stratégie a été réaffirmé dans une déclaration commune. Une attention particulière devra être accordée à la mise en œuvre des recommandations contenues dans le «rapport Kok» lors du prochain sommet social tripartite de mars 2005. En tant que contribution commune à la mise en œuvre de la stratégie de Lisbonne, les partenaires sociaux européens ont présenté ces deux rapports en vue du sommet du printemps:

- Deuxième rapport d'étape sur le plan d'action volontaire «Apprendre tout au long de la vie»
- Premier rapport sur l'application des lignes directrices européennes pour l'emploi dans les Etats-membres.

Dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux européens ont mené à bien, en mai 2004, leurs négociations sur un accord-cadre volontaire et juridiquement non contraignant concernant le stress lié au travail. Le 11 juin 2004, le Conseil des présidents de l'UNICE approuvait cet accord, lequel a été définitivement ratifié entre-temps par tous les signataires (UNICE, UEAPME, CEEP, CES). L'accord-cadre reconnaît la complexité du phénomène du stress qui, précise-t-il, n'affecte pas nécessairement

tous les lieux de travail ni tous les travailleurs. Il souligne que le stress n'est pas une maladie, qu'il est nécessaire de bien spécifier le stress lié au travail et que les différences individuelles dans les réactions aux contraintes psychiques doivent aussi être prises en considération. Des phénomènes comme la violence, le harcèlement ou le stress post-traumatique ne sont pas concernés ici. Afin de développer la compréhension des employeurs et des travailleurs pour la question du stress lié au travail et de combattre efficacement ses conséquences négatives, l'accord propose des méthodes pour identifier et traiter ce problème. Il appartient à l'employeur de définir les mesures de lutte les plus efficaces. Cet accord-cadre volontaire tient compte des exigences particulières des PME, auxquelles il offre toute la marge de manœuvre nécessaire pour la mise en application.

Le 9 septembre 2004, le président de l'UNICE a remis au président de la Commission José Manuel Barroso le nouveau mémorandum de l'UNICE «Business vision for Europe: growth, jobs and prosperity for our future». Ce document demande expressément que l'on procède aux réformes urgentes susceptibles de rendre l'Europe plus compétitive. Voici les exigences primordiales de l'UNICE:

- Un moratoire sur tous les actes législatifs de politique sociale susceptibles d'imposer de nouvelles charges aux entreprises
- L'application des plans d'action de l'UE pour la promotion de l'esprit d'entreprise

- L'adaptation de la stratégie climatique de l'UE à la situation politique internationale
- L'introduction du brevet européen
- L'adoption de la Directive sur les services
- L'ouverture aux marchés internationaux.

A l'occasion de l'élargissement de l'UE à dix nouveaux Etats membres, l'UNICE a organisé le 6 juillet 2004 à Bruxelles une conférence intitulée «Enlargement – an opportunity for business», dans le cadre du programme UNICE-BOSMIP (Business Organisations as Single Market Integration Players).

Dans le cadre du projet UE-UNICE-BOSMIP, l'économie européenne a fourni dans les années 2003–2004 une contribution importante pour soutenir les entreprises et associations des nouveaux Etats membres dans leurs efforts de transposition de l'acquis communautaire dans un certain nombre de domaines sensibles comme la politique sociale, le marché unique, l'environnement et la politique énergétique. Au titre de ce projet de l'UE, au total 30 séminaires pour décideurs ont été organisés à Bruxelles ainsi que dans les capitales des organisations associées des anciens comme des nouveaux Etats membres de l'UE.

Le 4 novembre 2004 s'est tenu à Bruxelles un sommet social tripartite extraordinaire. A cette occasion, les partenaires sociaux ont pu discuter avec Wim Kok du rapport «Accepter les défis – la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi» présenté par le groupe de haut

niveau présidé par M. Kok. L'UNICE a fait part de la déception causée par ce rapport au monde de l'économie. Le rapport ne se focalise pas autant que le voudrait l'économie sur le thème de la croissance et de l'emploi. Il ne contient pas à proprement parler de nouvelle impulsion en faveur de la stratégie de Lisbonne.

Autres activités internationales

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE réunit les associations patronales et économiques nationales des trente pays membres de l'Organisation. L'Union patronale suisse suit dans ce cadre essentiellement les travaux du Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales (Elsa) et les activités du Comité sur l'éducation. Par l'intermédiaire du BIAC, les milieux économiques s'efforcent de faire valoir leurs conceptions auprès de l'Organisation où siègent à part entière les seuls gouvernements.

Le BIAC suit de près, par l'intermédiaire de son Comité Elsa, les travaux de révision des recommandations formulées dans le cadre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Afin d'apporter la contribution des milieux économiques à ces travaux, il a effectué auprès de ses membres une enquête sur l'efficacité de ces recommandations formulées en 1994. En ce qui concerne la Suisse, l'Union patronale a souligné dans sa réponse à cette enquête l'importance de maintenir la flexibilité du marché du travail qui est encore un avantage essentiel de la Suisse pour favoriser l'emploi. L'Union patronale a également rappelé l'importance de la formation professionnelle laquelle doit conserver son orientation pratique. L'acceptation de la révision de l'assurance-chômage en vote populaire a également été mentionnée dans ce cadre. Pour ce qui est des migrations du travail, l'Union patronale suisse a rappelé son attachement au principe de la libre circulation des personnes avec les Etats de l'Union européenne et de l'AELE tout en soulignant qu'au delà de ce cadre, doit

prévaloir exclusivement un recrutement de personnel qualifié. De plus, il a été précisé que la migration doit être organisée à la fois en fonction des besoins du marché du travail et des exigences d'une intégration réussie des étrangers en Suisse. L'Union patronale a également fait part de ses efforts pour promouvoir l'intégration des femmes sur le marché du travail, notamment par son action en faveur d'une meilleure compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille.

Le BIAC participe aux réunions de planification préliminaires de l'OCDE destinées à mettre en place une évaluation sur l'apprentissage et les qualifications à l'âge adulte. Parallèlement, le Comité du BIAC sur l'éducation a participé à une réunion des ministres de l'OCDE qui s'est tenue à Dublin sur le thème «Améliorer la qualité de l'enseignement pour tous».

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en mai 2004 à Paris. Le BIAC a adopté à cette occasion une prise de position sur «le renforcement de la croissance en période de changement démographique», à l'attention du conseil ministériel de l'OCDE.

Au Conseil de l'Europe, l'Union patronale suisse suit comme observateur de l'UNICE les travaux du Comité européen sur les migrations. Ce comité se réunit deux fois par an pour faire le point sur la situation en matière de migrations concernant les Etats membres du Conseil. Parmi les thèmes traités par le Comité, il faut souligner en particulier une étude sur les obstacles à l'accès effectif

des migrants en situation irrégulière aux droits sociaux minimums, un projet de recommandation sur le statut juridique des migrants admis aux fins d'emplois, la question du statut juridique des étudiants migrants, et le problème de la migration des mineurs non accompagnés vers l'Europe.

Charte sociale européenne

Lors de la session de décembre 2004, le Conseil national a décidé de classer l'initiative parlementaire socialiste de 1991 demandant la ratification de la Charte sociale du Conseil de l'Europe. Cet instrument qui plaide pour l'extension de l'Etat social n'est pas compatible avec le droit suisse.

Comité de direction

Rudolf Stämpfli, Président (Viscom Association suisse pour la communication visuelle)
Hubert Barde, Vice-président (Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie)
Josef Meier, Trésorier (Association des instituts de crédit de Zurich)
Philippe Baumann (Fédération textile suisse)
Urs Berger (Association Suisse d'Assurances)
Susy Brüscheweiler (Membre élu librement)
Jean Cavadini, (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
CN Charles Favre (Membre élu librement)
Roberto Gallina (Associazione Industrie Ticinesi)
CE Helen Leumann-Würsch (Membre élu librement)
CN Werner Messmer (Société suisse des entrepreneurs)
Hans-Peter Müller (Association patronale suisse de l'industrie du papier)
Markus Rappo (Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, la chimie et des services)
Hans R. Rüegg (ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines)

Comité

Michel Barde (Membre élu librement)
Richard Bhend (Société suisse des libraires et éditeurs)
Fritz Blaser (Membre d'honneur)
Nicolas Brunschwig (Union des Associations patronales genevoises)
Angelo Eberle (Association de l'industrie graphique suisse)
Peter Edlmann (Viscom Association suisse pour la communication visuelle)
Markus Fischer (Fédération suisse des écoles privées)
Ronald Ganz (Union pétrolière)
Hans Rudolf Gysin (Membre élu librement)
James E. Haefely (Membre d'honneur)
Matthias Hagemann (Association PRESSE SUISSE)
Edgar Heim (Chocosuisse, Union des fabricants suisses de chocolat)
Florian Hew (GastroSuisse, Fédération suisse des cafetiers, restaurateurs et hôteliers)
Hans Rudolf Imbach (Associations de l'industrie lucernoise)
Thomas Isler (Union des associations patronales zurichoises)
Marc R. Jaquet (Union économique de Bâle)
Rolf Kaufmann (Chambre argovienne du commerce et de l'industrie)
Moritz Kuhn (Association suisse des courtiers en assurances)
Paul Kurrus (Swiss International Air Lines Ltd.)
Max Meyer (Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment, suissetec)
Philipp Moersen (Union suisse des brasseurs)

Oliver Müller (Swissmechanic, Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques)
Hanspeter Rentsch (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
Christian Rey (Société suisse des Hôteliers)
Guido Richterich (Membre d'honneur)
Claudio Rollini (Swiss Cigarette)
Hans Rupli (Construction en bois suisse)
Max Schlumpf (Association patronale suisse des fabricants de liants)
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)
Jörg Schwander (Industrie suisse de la terre cuite)
Dieter Spiess (Association des industriels suisses de la chaussure)
Karl Stadler (Chambre de commerce et d'industrie de St. Gall-Appenzell)
Claude Thomann (Union cantonale des associations patronales bernoises)
Heinz Waser (Association des maisons de commerce zurichoises)
Emil Weiss (Union suisse du métal)
Hanspeter Widmer (Union suisse des services de l'emploi, USSE)
Peter G. Winter (SuisseBéton, Association pour les produits suisses en béton)

Révisseurs

Martin Laupper (Association suisse d'assurances)
Wolfgang Auwärter (ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines)

Secrétariat

Peter Hasler, Directeur
Hans Rudolf Schuppisser, Vice-directeur
Alexandre Plassard, Membre de la direction
Hans Reis, Membre de la direction
Urs F. Meyer, Membre de la direction
Ruth Derrer Balladore, Membre de la direction
Jörg Wiler, Assistant Information
Rosmarie Schelling
Käthi Singh
Margaret Secli
Eva Hov
Michèle Grollimund
Sonja Giardini

Associations professionnelles

a) Produits alimentaires, boissons et tabac

- | | |
|---|---|
| 1 Union suisse des brasseries | Engimattstrasse 11, Case postale 2124
8027 Zurich
Tél. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch |
| 2 Chocosuisse, Union des fabricants suisses de chocolat | Münzgraben 6, Case postale
3000 Berne 7
Tél. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch |
| 3 Swiss cigarette | Rue de l'Hôpital 15, Case postale 1376
1701 Fribourg
Tél. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

b) Industrie textile et de l'habillement, du cuir et de la chaussure

- | | |
|---|---|
| 4 Fédération textile suisse
(Union suisse de l'industrie de l'habillement) | Beethovenstrasse 20,
Case postale 2900
8022 Zurich
Tél. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
contact@tvs.ch |
| 5 Association des industriels suisses de la chaussure | Rössligasse 15, Case postale,
4460 Gelterkinden
Tél. 061 981 41 81
Fax 061 985 96 03
info@schuhindustrie.ch |

c) Industrie du papier et de l'imprimerie

- | | |
|---|---|
| 6 Association patronale suisse de l'industrie du papier | Bergstrasse 110, Case postale 134
8030 Zurich
Tél. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
|---|---|

7 Viscom Association suisse
pour la communication visuelle

Alderstrasse 40, Case postale
8034 Zurich
Tél. 044 421 28 28
Fax 044 421 28 29
visc.schweiz@viscom.ch

8 Association de l'industrie
graphique suisse

Schosshaldenstrasse 20,
3006 Berne
Tel. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch

d) Industrie chimique, matières synthétiques, pétrole

9 Association patronale d'entreprises bâloises
de la pharmacie, la chimie et des services

Lautengartenstrasse 7
4052 Bâle
Tél. 061 272 81 70
Fax 061 272 19 11
vbpcd@swissonline.ch

10 Association suisse des matières plastiques

Schachenallee 29 C
5000 Aarau
Tél. 062 834 00 60
Fax 062 834 00 61
info@kvs.ch

11 Union pétrolière (UP)

Löwenstrasse 25
8001 Zurich
Tél. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch

e) Industrie du bâtiment, des matériaux de construction

12 Société suisse des entrepreneurs

Weinbergstrasse 49, Case postale
8035 Zurich
Tél. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch

- | | |
|--|---|
| 13 Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec) | Auf der Mauer 11
Case postale 6340
8023 Zurich
Tél. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch |
| 14 Association suisse de l'industrie de la terre cuite ASITEC | Elfenstrasse 19
Case postale
3000 Berne 16
Tél. 031 352 11 88
Fax 031 352 11 85
info@chziegel.ch |
| 15 Association suisse des fabricants de liants | Marktgasse 53
3011 Berne
Tél. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch |
| 16 Groupement des verreries suisses | Schützenmattstrasse 266
Case postale
8180 Bülach
Tél. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 17 SuisseBéton, Association suisse des fabricants de produits en béton | Kapellenstrasse 7
3011 Berne
Tél. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch |

f) Construction en bois, meubles

- | | |
|--|---|
| 18 Construction en bois suisse – Association des entreprises suisses de construction en bois | Hofwiesenstrasse 135
8057 Zurich
Tél. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
info@holzbau-schweiz.ch |
|--|---|

19 Association suisse de l'industrie de
l'ameublement (SEM)

Einschlagweg 2
4932 Lotzwil
Tél. 062 919 72 42
Fax 062 919 72 49
info@sem.ch

g) Industrie métallurgique et des machines, industrie horlogère

20 ASM Association patronale de l'industrie
suisse des machines

Kirchenweg 4, Case postale
8032 Zurich
Tél. 044 384 42 00
Fax 044 384 42 50
b.stuessi@swissmem.ch

21 Union suisse du métal

Seestrasse 105, Case postale
8027 Zurich
Tél. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
g.saladin@smu.ch

22 SWISSMECHANIC, Association suisse
d'entreprises mécaniques et techniques

Felsenstrasse 6, Case postale
8570 Weinfelden
Tél. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch

23 Convention patronale de l'industrie
horlogère suisse

65, Avenue Léopold Robert,
Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch

h) Banques et services

24 Association des instituts
de crédit de Zurich

Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch

- | | |
|---|---|
| 25 Association suisse d'assurances | C. F. Meyer-Strasse 14
Case postale 4288
8022 Zurich
Tél. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch |
| 26 SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Case postale
3000 Berne 7
Tél. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
swissretail@bluewin.ch |
| 27 Union suisse des services
de l'emploi (USSE) | Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tél. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@vpds.com |
| 28 GastroSuisse, Fédération suisse
de l'hôtellerie et de la restauration | Blumenfeldstrasse 20, Case postale
8046 Zurich
Tél. 044 377 51 11
Fax 044 377 55 90
direktion@gastrosuisse.ch |
| 29 Société suisse des libraires et éditeurs | Alderstrasse 40, Case postale
8034 Zurich
Tél. 044 421 28 00
Fax 044 421 28 18
martin.jann@swissbooks.ch |
| 30 Fédération suisse des écoles privées | Hotelgasse 1, Case postale 245
3000 Berne 7
Tél. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch |
| 31 Associations PRESSE SUISSE | Baumackerstrasse 42, Case postale
8050 Zurich
Tél. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch |

32 Société suisse des hôteliers
Monbijoustrasse 130, Case postale
3001 Berne
Tél. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
shv@swisshotels.ch

33 Association suisse des courtiers
en assurances, SIBA
Gubelstrasse 11
6300 Zoug
Tél. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch

i) Informatique

34 Association économique suisse de la bureautique,
de l'informatique, de la télématique et
de l'organisation (SWICO)
Technoparkstrasse 1
8005 Zurich
Tél. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch

k) Santé

35 H + Les Hôpitaux de Suisse
Lorrainestrasse 4 A
3013 Berne
Tél. 031 335 11 11
Fax 031 335 11 70
geschaefsstelle@hplus.ch

Organisations régionales

36 Chambre argovienne du commerce
et de l'industrie

Entfelderstrasse 11,
Case postale
5001 Aarau
Tél. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch

37 Association patronale de Kreuzlingen
et environs

Hauptstrasse 39
8280 Kreuzlingen
Tél. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
Kapfhamer@agvkreuzlingen.ch

38 Union cantonale des associations
patronales bernoises

Kapellenstrasse 14,
Case postale 6916
3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch

Comprenant les associations suivantes:

- Comité patronal de l'association du commerce
et de l'industrie Burgdorf-Emmental,
c/o Seewer SA
Heimiswilstrasse 42
3400 Burgdorf
Tél. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com
- Comité patronal de l'association du commerce
et de l'industrie Lyss-Aarberg + environs
Rennweg 62,
Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch
- Section patronale de l'union du commerce
et de l'industrie de Bienne
Rennweg 62,
Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 334 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch

- Association patronale de l'Oberaargau
Melchnastrasse 1
Case postale 1357
4901 Langenthal
Tél. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch

- Association patronale de l'industrie des
Métiers de Thoun et environs
Frutigenstrasse 2
3601 Thoun
Tél. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch

- Associations patronales de
la région de Berne (APB)
Kapellenstrasse 14, Case postale 6916
3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch

- 39 Chambre vaudoise du commerce
et de l'industrie
47, av. d'Ouchy, Case postale 315
1001 Lausanne
Tél. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvtci.ch

- 40 Union des Industriels Valaisans
Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106
1950 Sion 2
Tél. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch

- 41 Union économique de Bâle
Aeschenvorstadt 71, Case postale
4010 Bâle
Tél. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
bvb@bvb.ch

- 42 Union des Associations patronales
genevoises
98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033
1211 Genève 11
Tél. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch

- | | |
|---|--|
| 43 Association industrielle de Zoug | Rittmeyer SA,
Case postale 2558
6302 Zoug
Tél. 041 767 15 25
Fax 041 767 10 70
fritz.wendel@rittmeyer.com |
| 44 Association industrielle de Granges
et environs | Niklaus Studer
Dammstrasse 14
Case postale 1057
2540 Granges
Tél. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch |
| 45 Chambre neuchâteloise du commerce
et de l'industrie | 4, rue de la Serre
Case postale 2012
2001 Neuchâtel
Tél. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
pierre.hiltpolt@cci.ch |
| 46 Chambre fribourgeoise du commerce,
de l'industrie et des services | Route du Jura 37
1706 Fribourg
Tél. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@cfcis.ch |
| 47 Union des associations
patronales zurichoises | Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 48 Union des associations industrielles
du canton de Zurich | Bergstrasse 110
8032 Zurich
Tél. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |

Comprenant les associations suivantes:

- Chambre de commerce et Association patronale de Winterthour (HAW)
Neumarkt 15, Case postale 905
8401 Winterthour
Tél. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch

- Association des industries du «Zürcher Unterland»
c/o Gericke AG
Althardstrasse 120
8105 Regensdorf
Tél. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net

- Association patronale de Horgen et «Unterer Zürichsee»
Stäubli International AG
Att. Mme Elisabeth Straub
Poststrasse 5,
8808 Pfäffikon SZ
Tél. 055 416 00 40
Fax 055 416 00 55
e.straub@staubli.com

- Association patronale des industries de Zurich
Sika Schweiz AG
M. Silvio Ponti
Tüffenwies 16–22,
8048 Zurich
Tél. 044 436 44 40
Fax 044 436 45 75
ponti.silvio@ch.sika.com

- Association patronale du district d’Affoltern am Albis et environs
Peter Strebel
SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10
8910 Affoltern am Albis
Tél. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
strebel@srm-ag.ch

- Association patronale des industries de Wädenswil et «oberer Zürichsee»
M. Fritz Störi
Störi & Co. AG
Case postale
8820 Wädenswil
Tél. 044 782 32 22
Fax 044 781 11 23
f.stoeri@stoerimantel.ch

- Union de l'industrie de la région «Weinland»
c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7
8450 Andelfingen
Tél. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian_isliker@islikermagnete.ch

- Union de l'industrie Volketswil et environs
c/o Frimsag AG
Höhacher-Weg 5, Postfach 717
8604 Volketswil
Tél. 044 945 10 05
Fax 044 945 49 03
info@ivv.ch

- Association patronale de l'«Oberland» zurichois et rive droite
Willi & Partner AG
Case postale
8620 Wetzikon 1
Tél. 044 932 79 39
Fax 044 932 72 83
avzo@willi-partner.ch

- 49 Association patronale de Rorschach et environs
c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17
9422 Staad
Tél. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch

- 50 Chambre de commerce et d'industrie de St.Gall-Appenzell
Gallusstrasse 16, Case postale
9001 St. Gall
Tél. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch

- | | |
|--|---|
| 51 Association patronale d'Hinterthurgau | Rolf Traxler, c/o TRAXLER SA
Fabrique d'articles en tricot
Case postale
8363 Bichelsee
Tél. 071 971 19 43
Fax 071 971 31 29
info@traxler.ch |
| 52 Association patronale du Rheintal | Case postale 91
9435 Heerbrugg
Tél. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch |
| 53 Associations de l'industrie lucernoise | Case postale 3142
6002 Lucerne
Tél. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch |
| 54 Chambre soleuroise du commerce | Grabackerstrasse 6, Case postale
4502 Soleure
Tél. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch |
| 55 Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16,
Casella postale 5130
6901 Lugano
Tél. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch |
| 56 Chambre de commerce et de l'industrie
d'Appenzell Rhodes-intérieures | KUK SA, Hoferbad 12
9050 Appenzell
Tél. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
hkoster@kuk.ch |

- | | |
|---|---|
| 57 Association patronale de Sargans-Werdenberg | Fabrikstrasse 27
Case postale 63
9472 Grabs
Tél. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 58 Association des maisons de commerce zurichoises | Waisenhausstrasse 4
8001 Zurich
Tél. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
vzh@bluewin.ch |
| 59 Association patronale «See und Gaster» | Hanfländerstrasse 67
Case postale 1539
8640 Rapperswil
Tél. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 60 Chambre de commerce et d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir
Case postale 274
2800 Delémont 1
Tél. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch |
| 61 Chambre de commerce et Association patronale des Grisons | Hinterm Bach 40
7002 Coire
Tél. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch |
| 62 Chambre de commerce et de l'industrie de Thurgovie | Schmidstrasse 9
Case postale 396
8570 Weinfelden
Tél. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch |

63 Association patronale de Bâle

Bäumleingasse 18
4051 Bâle
Tél. 061 272 76 92
Fax 061 272 73 25
info@agv-bs.ch

Membres à part de l'Union patronale suisse

Swisscom SA

3050 Berne
Tél. 031 342 80 73
Fax 031 342 15 48
bianca.morano@swisscom.com

Swiss International Air Lines Ltd.

Case postale
4002 Bâle
Tél. 061 582 00 00
Fax 061 582 33 33
paul.kurrus@swiss.com

