

Introduction	2
Situation économique	4
Marché du travail et conditions de travail	
▪ Situation de l'emploi	6
▪ Libre circulation des personnes	9
▪ Population étrangère	12
▪ Salaires et conditions de travail	15
▪ Droit du travail	17
Sécurité sociale	
▪ Développements de politique sociale	18
▪ Assurance-maladie et assurance-accidents	20
▪ Sécurité et santé au travail	22
▪ AVS/AI/PC/APG	23
▪ Prévoyance professionnelle (LPP)	28
▪ Assurance-chômage (AC)	30
▪ Autres branches des assurances sociales	32
Formation	
▪ Formation professionnelle	36
▪ Formation continue	38
Relations publiques	
▪ Collaboration avec les médias	40
▪ Site Internet «www.arbeitgeber.ch»	41
▪ «Employeur Suisse»	42
Questions internationales	
▪ Organisation internationale du Travail (OIT)	43
▪ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	46
▪ BUSINESSEUROPE	48
▪ Autres activités internationales	50
Organes de l'Union patronale	52
Membres	54

Chers membres,

Mesdames, Messieurs,

Pour l'économie suisse, l'année 2007 a été, elle aussi, celle d'une forte croissance, accompagnée d'un nouvel essor de l'emploi. Les effets partout perceptibles de l'heureuse conjoncture constituent donc la principale bonne nouvelle de l'exercice sous revue. Cette évolution a été favorisée par une conjonction extraordinaire de facteurs macroéconomiques positifs: forte demande internationale, faibles taux d'intérêt, niveau du franc avantageux, faible taux d'inflation. Ont aussi produit leurs effets les diverses réformes structurelles menées à bien dans nos frontières: la 1<sup>ère</sup> réforme de l'imposition des sociétés, la révision du droit des cartels et de la loi sur le marché intérieur, enfin l'accord de libre circulation des personnes avec l'UE. Des économistes croient même pouvoir dire que le potentiel de croissance de notre économie s'est renforcé.

### **Atouts du marché suisse du travail libéral**

Une fois de plus, le caractère libéral du marché suisse du travail apparaît comme un avantage comparatif de taille. La souplesse avec laquelle nos entreprises peuvent réagir, notamment par des variations d'effectifs, à de fortes fluctuations de la demande ou aux mutations structurelles est un indéniable atout que la place économique suisse ne doit pas laisser se perdre. Cet argument est sans cesse mis en avant, avec celui du haut niveau de qualification des collaborateurs et de la qualité de vie afférente, quand il s'agit du choix d'un lieu d'implantation ou de l'installation en Suisse de quartiers généraux d'entreprises internationales. Avec ses 300 emplois installés à Zurich, Google



Photo: Marco Zanoni

constitue parmi d'autres un exemple très parlant à cet égard.

L'introduction par étapes du régime de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE se révèle être un facteur de croissance économique très important pour notre pays. Très centrée sur des activités exigeantes, l'économie suisse a besoin de nombreux travailleurs qualifiés et spécialisés, pour le recrutement desquels notre marché du travail est relativement limité et se trouve rapidement épuisé en cas de flambée conjoncturelle. La possibilité de recourir au marché européen du travail apporte à cet égard le soulagement sans lequel de nombreuses entreprises ne pourraient pas exploiter pleinement leurs opportunités de croissance. Les économistes estiment en outre que ce recours facilité à un réservoir de personnel très qualifié peut contribuer de manière significative à renforcer la productivité de l'économie suisse.

Contrairement aux affirmations des adversaires de la libre circulation des personnes, diverses études du Seco ont montré que les conséquences négatives de cette libre circulation sont pratiquement inexistantes. En effet, elle ne provoque pas d'afflux migratoire incontrôlé, ni l'éviction de travailleurs indigènes sur le marché suisse du travail, ni le recours abusif à nos assurances sociales. L'Union patronale suisse milite dès lors avec force conviction pour la reconduction de l'accord afférent et pour son extension à la Bulgarie et à la Roumanie.

### **Tensions des relations entre partenaires sociaux**

Malgré le boom de l'économie, le haut niveau de l'emploi et d'appréciables hausses de salaires, les relations entre partenaires sociaux n'ont pas été épargnées par les tensions au cours de l'exercice écoulé. On se souviendra en particulier des longs mois de confrontation autour de la nouvelle

convention nationale du secteur principal de la construction, qui ont tout de même pu déboucher sur une heureuse conclusion. Nous observons néanmoins avec une certaine préoccupation que l'Union syndicale suisse (USS) et l'Unia, en particulier, poursuivent leur rhétorique visant à «normaliser» la grève comme moyen de règlement des conflits. Ils rendent ainsi un très mauvais service au partenariat social, qui fort heureusement fonctionne encore bien dans la plupart des branches. Ce partenariat est fondé sur la confiance réciproque et sur la volonté de chercher des solutions communes dans un esprit constructif, même dans les situations difficiles. Ce n'est donc pas dans les manifestations de rue et le vacarme des sifflets qu'on avancera le mieux vers ces solutions.

Les employeurs se retournent avec satisfaction sur les résultats de deux importantes consultations populaires en 2007. En refusant la création d'une caisse maladie unique, le souverain a clairement manifesté qu'il ne voulait pas d'un monopole ni de nouveaux mécanismes de redistribution. Par ailleurs, son «oui» à la 5<sup>e</sup> révision de l'AI a ouvert la voie au recentrage de cette assurance sociale non négligeable sur sa mission de base: favoriser la réinsertion.

### **5<sup>e</sup> révision de l'AI: les employeurs sollicités**

D'autre part, on attend à présent des employeurs de gros efforts pour éviter les mises à l'invalidité (grâce à la détection et à l'intervention précoces) et favoriser la réinsertion des personnes handicapées, efforts qu'ils fourniront certainement dans toute la mesure du possible. Cela dit, rappelons une fois de plus que l'emploi de personnes

handicapées se heurte aux limites financières, organisationnelles et en personnel qui sont celles des entreprises. La société et les politiques doivent aussi tenir compte de cette réalité.

De son côté, l'économie doit reconnaître que l'assurance-invalidité a un urgent besoin d'assainissement financier, à travers les modalités de sa 5<sup>e</sup> révision. A ce titre, l'Union patronale suisse approuve le projet de financement additionnel de l'AI par une majoration temporaire de la TVA. Tout aussi importante, dans ce contexte, est la création d'un fonds séparé pour l'AI, en vue d'éviter que les risques financiers de l'AI n'obèrent plus longtemps le fonds de l'AVS.

Le financement additionnel de l'AI est un important dossier de politique sociale qu'il n'a pas été possible de mener à son terme pendant la précédente législature. Dans la liste des objets en souffrance figurent aussi la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS, la réforme structurelle de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), le taux de conversion de la LPP et divers autres points de l'assurance-maladie. Le Parlement va encore devoir se pencher bientôt sur les révisions de l'assurance-accidents et de l'assurance-chômage. L'Union patronale suisse accompagnera tous ces travaux de sa triple recommandation: pas d'extension mais des corrections acceptables de prestations, encouragement de l'activité lucrative, assainissement durable des finances des assurances sociales.

Si 2007 a été une très bonne année pour l'économie réelle, elle a marqué en revanche le début d'une crise très sérieuse pour les marchés financiers, avec les problèmes des

crédits hypothécaires titrisés et de leurs dérivés. Avec préoccupation et incompréhension, nous avons constaté à ce propos combien le contrôle des risques s'est montré défaillant dans de nombreuses banques. Pour retrouver un terrain plus solide, nous comptons sur les cercles dirigeants de ces établissements, notamment dans leur rôle d'employeur. De toute évidence, des incitations salariales erronées ont poussé certains éléments à des prises de risque excessives. Reste à souhaiter que les conséquences de cette évolution sur l'économie réelle resteront limitées.

### **Les cent ans de l'Union patronale**

L'Union patronale suisse célèbre en 2008 son centième anniversaire. Tout comme précédemment, il va sans dire que nous entendons aussi, en cette année commémorative, contribuer à renforcer la place économique suisse en faisant respecter les principes d'une politique patronale libérale. Nous remercions très cordialement tous ceux qui nous soutiennent dans cette entreprise et, parmi eux, avant tout nos organisations membres.



Rudolf Stämpfli, Président

# Situation économique

### Situation générale

*Le moteur conjoncturel helvétique a tourné à haut régime* en 2007. Cela s'est donc vérifié pour la quatrième année déjà et cette situation est largement due au dynamisme des exportations, à la consommation privée et aux investissements en biens d'équipement. L'excellent développement de l'économie réelle a toutefois été assombri par la crise profonde des marchés financiers, qui a démarré aux Etats-Unis avec les hypothèques à risque pour s'étendre à d'autres secteurs économiques. De nombreuses institutions bancaires internationales ont dû procéder à des amortissements de crédits certifiés et de produits financiers dérivés dans une mesure encore jamais vue jusqu'ici. Les banques centrales se sont vues contraintes d'injecter des liquidités pour stabiliser le système bancaire et même apporter un soutien direct à certaines institutions. Au cours de l'année sous revue, ces événements n'ont pas eu d'effets sur l'économie réelle. Quels seront cependant les impacts de la crise du crédit sur la conjoncture dans le monde et en Suisse? Cela reste difficile à évaluer.

Jusqu'à la fin de 2007, les *prix des matières premières* ont partout fortement augmenté. Il n'y a pas que le pétrole et l'or dont le prix a pratiquement doublé depuis 2005, mais aussi le charbon et le minerai de fer. Bien que la valorisation du franc par rapport au dollar assure une certaine compensation, la Suisse, en tant que pays pauvre en matières premières et tourné vers l'exportation, est pénalisée par cette évolution. Avec la stagnation du boom de la demande, les producteurs indigènes ne peuvent plus repercuter sans autres la hausse de leurs coûts matériels sur les prix et doivent donc prendre en charge une contraction des marges.

Sur les marchés mondiaux, les produits de *l'industrie suisse* ont connu beaucoup de succès. Les industries horlogère et du plastique en particulier, ainsi que l'électrotechnique, ont vu leurs chiffres d'affaires progresser considérablement. Des branches industrielles plutôt traditionnelles telles que le bois ou l'industrie de l'habillement, ainsi que la production métallique, ont également créé de bonnes surprises. Dans le secteur tertiaire, les services aux entreprises et l'informatique ont profité de la tendance générale à déléguer à l'extérieur les activités ne relevant du métier de base. La dynamique économique s'est propagée aussi bien à l'industrie hôtelière et à la logistique qu'aux agences de voyages. Cette haute conjoncture s'est accompagnée d'une forte demande de main-d'œuvre qualifiée, que seules les possibilités de recruter sur le marché du travail de l'UE ont permis de satisfaire en bonne partie.

D'après les résultats des évaluations trimestrielles du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), on estime pour l'heure à 3,1 % du PIB réel le taux de croissance annuel moyen pour 2007. L'économie suisse a ainsi pu maintenir son rythme de croissance de 2006.

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice national des prix à la consommation a atteint 102,6 points en décembre 2007 (base: décembre 2005 = 100). Le renchérissement annuel moyen a été de 0,7 % l'an dernier (2006: 1,1 %).

Selon l'indice de productivité horaire BAK – ATS, la productivité des travailleurs suisses n'a crû que de 0,4 % en 2007. En 2005 et 2006, le gain de productivité corres-

pondant était encore de 2 %. Même par rapport au taux annuel moyen de quelque 1,3 % relevé depuis 1994, le gain de productivité en 2007 peut être qualifié de très modeste. Cette faible croissance de la productivité trouve ses causes dans les cycles conjoncturels avant tout. La conséquence de l'essor puissant qui se maintient depuis 2004 est que nombre d'entreprises ont atteint leur limite de capacité. Souvent, le maintien des taux de croissance ne peut plus être assuré qu'à la faveur d'un engagement nettement plus important de personnel. Ce développement, en soi réjouissant, a nettement freiné le gain de productivité, notamment au cours des trois premiers trimestres de 2007.

### Aperçu par secteurs

L'enquête annuelle menée auprès des entreprises par UBS (Swiss Economic Research) indique que *2007 sera, elle aussi, une année fructueuse pour la plupart des secteurs*. Par rapport à l'année précédente, les entreprises étaient encore plus satisfaites de leurs chiffres d'affaires et recettes. Que l'on compare le développement des ventes ou des volumes d'affaires par secteur, l'industrie horlogère, la construction de machines et véhicules, les banques ainsi que les industries pharmaceutique et électrique ont le vent en poupe. En 2007, les plus forts taux de croissance des chiffres d'affaires ont été affichés par l'horlogerie et l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, ainsi que par l'industrie pharmaceutique. Ces secteurs ne tirent pas seulement profit de la prospérité de l'économie suisse, mais aussi de l'impressionnante croissance des pays émergents d'Asie, de la bonne conjoncture des marchés d'exportation européens et de la faiblesse du cours du franc suisse comparé à l'euro.

L'évolution des ventes dans la branche alimentaire n'a pas répondu à toutes les attentes. Il en a été de même pour les assureurs: même si le développement attendu du volume des primes et donc des chiffres d'affaires s'est clairement situé au-dessus de la moyenne de tous les secteurs, le développement effectif lui a été nettement inférieur. La plupart des secteurs ont à nouveau engrangé en 2007 des revenus plus élevés qu'en 2006. Particulièrement impressionnante a été la progression du secteur des télécommunications. Alors qu'en 2006, celui-ci était le seul secteur à comptabiliser des recettes à la baisse, l'année dernière lui a fait retrouver une dynamique effective des revenus supérieure à celle de la moyenne de toutes les branches, toujours selon l'enquête de l'UBS. Dans l'horlogerie également, la croissance des bénéfices s'est accélérée de manière significative; en revanche, elle a reculé dans l'industrie chimique.

A la lumière d'une évaluation risques/chances, les analystes «Economic Research» de Credit Suisse ont montré que les branches particulièrement compétitives et qui caracolent *en tête* dans les classements internationaux sont le plus souvent actives dans les domaines high-tech ou du luxe. Disposent d'excellentes opportunités tout en étant exposées à de faibles risques l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi que l'industrie des instruments de précision (technique médicale et horlogerie incluses). Compte tenu du vieillissement démographique, de l'augmentation des dépenses de santé, de la hausse du niveau de prospérité et de l'engouement pour le luxe dans le monde entier, la demande dont bénéficient ces branches repose sur de solides assises et ne résulte pas seulement de l'heureuse

conjoncture actuelle. Le domaine de la santé et le secteur social, qui tirent profit des mêmes développements, s'est rapproché du groupe de tête par rapport à l'année précédente. Les entreprises et les particuliers transfèrent toujours plus souvent des tâches et clarifications complexes à des spécialistes extérieurs. Le secteur des services aux entreprises s'en trouve donc, lui aussi, stimulé. Au contraire, celui des «communications» présente les premiers signes de saturation; lesquels ne touchent pas seulement le sous-secteur des services de la poste et du courrier, connu déjà pour être moins dynamique, mais aussi celui des télécommunications, jusqu'ici habitué aux succès.

### Le commerce extérieur en hausse

Comme pour l'exercice précédent, les *exportations et importations* ont affiché en 2007 des résultats impressionnants, avec des taux de croissance nominale à deux chiffres, ce qu'on n'avait plus vu depuis plus de 20 ans.

Selon l'Administration fédérale des douanes, les exportations ont progressé en 2007 de 11,2% en valeur nominale pour s'établir à CHF 197 291 millions (+6,5% en valeur réelle). Pourtant les exportations n'ont pas pu retrouver la pointe de croissance de l'année précédente. Les importations ont connu en valeur la même progression que l'année précédente (10,9%) pour atteindre CHF 183 399 millions (+6,7% en valeur réelle). L'évolution a été continue sur chacun des quatre trimestres.

La balance commerciale a bouclé sur un nouvel excédent record (CHF 13 892,4 millions), qui dépasse celui de l'année précédente de CHF 1,8 milliard, ou 15,2%.

Selon les régions de débouché, le rythme de croissance des exportations a varié entre un dixième (pays industrialisés) et un quart (pays en transformation). Dans le premier groupe, les ventes à l'UE (+11,7%) ont progressé nettement davantage que vers les Etats d'outre-mer (+1,4%). A destination des Etats-Unis les exportations ont stagné, et celles vers les Japon ont même sensiblement diminué.

Pendant l'exercice sous revue, les ventes suisses à la Russie, au Brésil, à la Chine et à la Tchéquie ont affiché le plus fort taux de croissance: vers ces pays, les exportations en valeur ont progressé de 26 à 30% par rapport à l'année précédente. Mais nos livraisons à la Pologne, à la Grèce, à l'Arabie saoudite, à l'Australie, à la Belgique et à l'Inde se sont accrues dans des proportions d'un cinquième à un quart. Les exportations vers Hongkong, Singapour, la Turquie ainsi que vers des puissances économiques comme l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Italie et l'Espagne ont progressé de 10 à 18%.

# Situation de l'emploi

### Progression toujours forte du taux d'occupation

A la fin du 4<sup>e</sup> trimestre 2007, la Suisse comptait 4,452 millions de personnes actives, *selon la statistique de la population active occupée (SPA0)*, ce qui correspond à une hausse de 2,5% en une année. La progression s'observe tant chez les hommes (+2,5% à 2,467 millions) que chez les femmes (+2,6% à 1,985 millions).

La hausse du nombre d'actifs occupés de nationalité étrangère (+4,4% à 1,163 million) est demeurée supérieure à celle du nombre de travailleurs suisses (+1,9% à 3,289 millions). Seul le nombre de titulaires d'une autorisation de courte durée a reculé par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente (-18%). Le nombre d'actifs occupés s'est accru pour toutes les autres catégories d'étrangers (titulaires d'une autorisation d'établissement: +3,3%; titulaires d'une autorisation de séjour: +11%; frontaliers: +6,3%; catégorie «autres»: +7,6%).

Selon la *statistique de l'emploi (STATEM)*, la croissance du nombre d'emplois a atteint 2,7% en rythme annuel. Cette progression a été d'une ampleur égale dans le secteur secondaire et le secteur tertiaire.

Dans le secteur secondaire, les plus fortes progressions annuelles (en valeurs absolues) ont été enregistrées dans les branches «Instruments médicaux/précision, horlogerie» (+6000; +6,9%) et «Construction» (+8500; +2,9%). Au niveau du secteur tertiaire, les branches «Immobilier; location; informatique, R&D» (+17 500; +3,7%) et «Autres services fournis aux entreprises» (+13 400; +3,8%) occupent les deux pre-

miers rangs quant à la croissance annuelle de l'emploi.

Toutes les grandes régions de la Suisse ont connu une hausse notable de l'emploi en rythme annuel. Le Tessin vient en première position (+4,2%), mais les autres grandes régions ne sont pas loin: Suisse centrale (+4,1%), Région lémanique (+3,2%), Suisse du nord-ouest (+3,1%), Zurich (+2,6%), Suisse orientale (+2,3%) et Espace Mittelland (+1,5%).

### Recul du chômage

Le *recul prononcé du chômage* amorcé en 2006 déjà a continué sur sa lancée pendant toute l'année 2007. De 131 057 en janvier, le nombre de chômeurs est tombé rapidement et sensiblement à 99 781 à fin juin. La dynamique de la conjoncture ressentie sur le marché du travail a déployé ses effets sur l'emploi en maintenant le chômage à un faible niveau jusqu'en automne. Entre juin et septembre, le nombre de chômeurs s'est situé à trois reprises en dessous de la barre des 100 000, seuil qui n'avait plus été franchi depuis août 2002. Si le chômage accuse un recul important de plus de 31 000 personnes au premier semestre, il ne progresse que de 9200 personnes environ au deuxième semestre. L'augmentation notée à la fin de l'année est due essentiellement à des facteurs saisonniers. Pour la quatrième fois consécutive, le nombre de chômeurs enregistré à la fin de l'année est inférieur à celui observé au début de l'année.

En *moyenne annuelle*, le nombre de chômeurs inscrits s'est élevé en 2007 à 109 189, soit 22 343 ou 17,0% de moins que l'année précédente. Quant au taux de chômage, il s'élève à 2,8% en moyenne annuelle (contre 3,3% en 2006).

L'*effectif total des demandeurs d'emploi* (chômeurs inscrits plus demandeurs d'emploi non chômeurs inscrits) a chuté rapidement et fortement entre janvier et septembre, passant de 193 176 à 154 395 personnes. Il a ensuite de nouveau augmenté sous l'influence des facteurs saisonniers dès octobre, la hausse s'accéléralant légèrement en novembre et en décembre (jusqu'à 164 838 personnes). Au final, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits atteint 167 659 en moyenne annuelle (29 755 de moins que l'année précédente).

### Structures de l'emploi

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2007, on dénombrait 4,122 millions de personnes actives occupées en Suisse, dont environ 876 000 résidents permanents de nationalité étrangère et 3,246 millions de nationalité suisse. A ce chiffre, il faut ajouter environ 286 000 frontaliers et détenteurs d'autorisations de courte durée. La plus grande partie des actifs étrangers proviennent des 27 Etats membres de l'UE ou d'un Etat de l'AELE (63,8%, ou 559 000 personnes).

Chez les 15 à 64 ans, les personnes de nationalité étrangère occupent un peu moins souvent un emploi (taux d'activité: 80% en 2007) que celles de nationalité suisse (82%). Cet écart résulte de la plus faible participation des femmes étrangères à la vie active. Celles-ci étaient 71% à avoir un emploi ou à être à la recherche d'un emploi, alors que la part correspondante chez les femmes suisses s'élevait à 76%. La majorité des femmes suisses (60%) travaillent cependant à temps partiel, une proportion qui n'atteint que 45% chez les femmes étrangères. En revanche, la participation à la vie active des hommes étrangers (88%) est égale à celle

des hommes de nationalité suisse. Le taux d'activité des 15 à 64 ans provenant des pays de l'UE et de l'AELE (84%) est même supérieur à celui des personnes de nationalité suisse. Les ressortissants des pays de l'Europe du Nord et de l'Ouest présentent le taux d'activité le plus élevé de Suisse (85%).

Le taux d'activité des personnes de 50 à 64 ans reste élevé. Il progresse même de 73,5% à 75,8% entre 1996 et 2007, grâce à une présence accrue des femmes sur le marché du travail (2007: 67,4%; +8 points par rapport à 1996). Dans le même temps, le taux d'activité des hommes recule (2007: 84,1%; -4 points). La hausse par étapes de l'âge légal de la retraite (de 62 ans à 63 ans en 2001 et de 63 à 64 ans en 2005), l'accès facilité au marché du travail suite au développement de l'activité à temps partiel ainsi que la tertiarisation de l'économie expli-

quent l'avancée de l'activité féminine durant la période sous revue. Le recul chez les hommes traduit entre autres l'effritement de l'emploi dans le secteur secondaire. L'accès facilité à la retraite anticipée grâce à des ressources financières accrues chez les premières générations du baby-boom – les premières à cotiser au 2<sup>e</sup> pilier durant la quasi-totalité de leur vie active – explique aussi cette baisse.

En 2007, une personne sur sept âgée de 65 à 74 ans exerce une activité professionnelle. Cette proportion est légèrement inférieure à celle de 1996, mais reste deux fois plus élevée que dans l'Union européenne. Les personnes actives de plus de 65 ans œuvrent souvent en tant qu'indépendantes ou en tant que collaboratrices dans une entreprise familiale. Elles se concentrent dans un nombre restreint de branches éco-

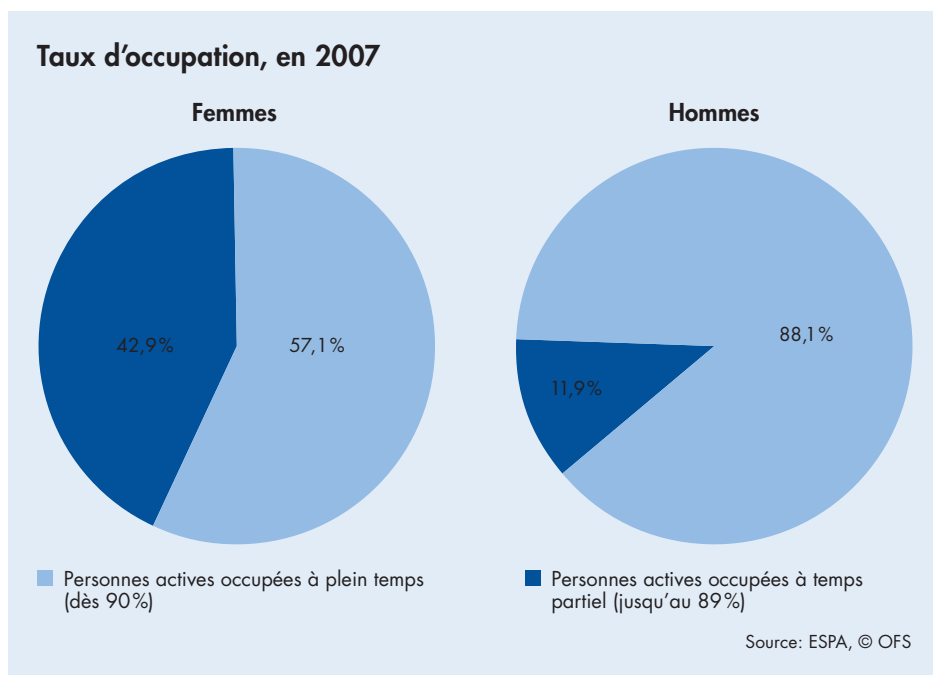
nomiques. Trois personnes sur quatre privilégient une activité à temps partiel et trois sur dix travaillent à domicile. Le maintien d'une activité professionnelle au-delà de l'âge légal de la retraite semble répondre avant tout à une motivation intrinsèque plutôt qu'à des contraintes financières.

## Taux d'activité plus élevé et niveau de formation plus élevé

En 2007, 86,3% des femmes et 95,4% des hommes de 25 à 64 ans ayant achevé une formation de degré tertiaire participent au marché du travail en Suisse. A l'inverse, seulement 65,3% des femmes et 83,7% des hommes sans formation postobligatoire sont actifs. Le lien entre niveau de formation et taux d'activité est donc nettement plus marqué chez les femmes.

## Durées de travail spéciales

Alors qu'il était en progression quasi constante depuis 1998, le travail de nuit semble se stabiliser. En 2007, 203 000 personnes (ou 5,2% des actifs occupés) effectuent normalement des heures de travail entre minuit et 06 h00 du matin. Les sections économiques «Hôtellerie, restauration» (14,2% des actifs occupés de la branche), «Transports et communication» (13,3%) et «Santé et activités sociales» (9,3%) sont les plus touchées. Le travail de nuit concerne une plus grande partie des hommes (5,7%) que des femmes (4,6%). Les personnes de nationalité étrangère sont plus touchées par le travail de nuit (6,2%) que les Suisses (4,9%). Il en est de même en ce qui concerne le travail du soir (étrangers: 18,8%; Suisses: 16,2%). On relèvera par contre que le travail du week-end touche actifs occupés suisses et étrangers dans les mêmes proportions (22,6% et 22,9% respectivement) et que

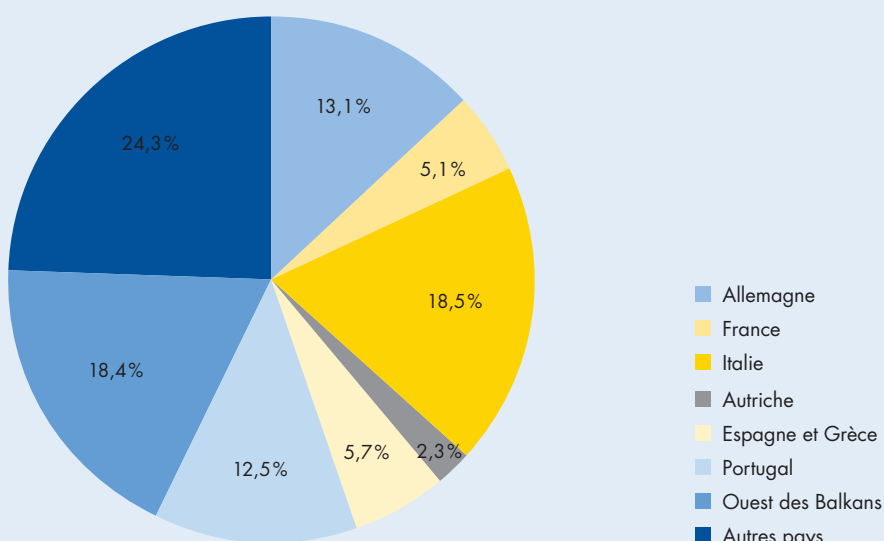


les étrangers sont même légèrement moins nombreux à travailler sur appel (6,0% des salariés) que les Suisses (6,7%).

Selon les enquêtes de l'Office fédéral de la statistique, une grande majorité des personnes salariées disposent d'un contrat de travail à durée indéterminée. Après avoir diminué lentement mais régulièrement depuis la fin des années 90 (1997: 93,9%; 2006: 91,6%), cette proportion est repartie à la hausse pour s'établir à 92,4% au 2<sup>e</sup> trimestre 2007. La part des actifs qui sont soumis à un contrat de travail de durée limitée est plus importante surtout pour les femmes étrangères (étrangères: 9,1%; étrangers: 7,8%; Suissesses: 6,6%; Suisses: 5,0%).

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2007, la Suisse compte environ 263 000 personnes en sous-emploi. Leur part dans la population active est restée stable ces dernières années et s'élève à 6,2%. Au total, 419 000 personnes n'ont pas ou pas assez de travail au 2<sup>e</sup> trimestre 2007, soit 9,8% de la population active. Ce chiffre est en diminution par rapport au 2<sup>e</sup> trimestre 2006 (10,1%). Depuis 1991, le travail à temps partiel a progressé dans la population active occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Actuellement, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel, contre seulement un homme sur dix. Le travail à temps partiel est ainsi une caractéristique de la vie professionnelle des femmes. Il leur permet, à côté d'une activité professionnelle, de s'occuper de leurs enfants et de tâches ménagères, et de fournir diverses prestations d'aide informelles. Un poste à temps partiel est souvent synonyme de conditions d'emploi précaires, d'une couverture sociale insuffisante (caisse

**Parts de différentes nationalités des actifs occupés étrangers établis et titulaires d'une autorisation de séjour, en %, 2<sup>e</sup> trimestre 2007**



Source: ESPA, © Office fédéral de la statistique

de pensions, p. ex.), d'obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une véritable carrière.

### Les perspectives d'emploi

Selon les relevés du Seco, à fin janvier 2008 le nombre de places vacantes annoncées aux ORP atteignait 13 608, augmentant ainsi de 1546 places par rapport au même mois de l'année précédente et même de 4321 par rapport à janvier 2006. L'indice jobpilot de Monster.ch, l'indicateur de l'évolution de l'offre d'emploi en ligne suisse a progressé en janvier 2008 à 185 points. Ainsi, il dépasse une nouvelle fois la valeur record enregistrée le trimestre précédent (octobre) de 4 points. Depuis son creux historique de juillet 2003 (37 points), l'offre d'emploi en ligne a quintuplé à ce jour. L'offre d'emploi a atteint des valeurs records tant au niveau

des bourses d'emplois que des sites Internet des entreprises.

Selon le moniteur du marché du travail de l'institut de sociologie de l'Université de Zurich pour 2007, le nombre de postes mis au concours suit une courbe ascendante. Le personnel technique très qualifié et les spécialistes de la finance, mais aussi les informaticiens et les employés de commerce profitent de la reprise dans une mesure supérieure à la moyenne. Malgré le manque de main-d'œuvre dans certaines professions, les exigences de qualification ne baissent nullement. A long terme également, on observe une élévation des niveaux d'exigences dans certains corps de métiers. Si une bonne formation initiale est indispensable, elle est cependant toujours moins suffisante.



# Libre circulation des personnes

L'accord entre la Suisse, l'Association européenne de libre-échange (AELE) et la Communauté européenne (CE) sur la libre circulation des personnes (ALCP) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2002. En substance, il prévoit l'introduction progressive de la libre circulation des personnes, à l'instar de ce qui se pratique déjà au sein de l'Union européenne (UE). La libre circulation intégrale est garantie depuis le 1<sup>er</sup> juin 2007 aux ressortissants de l'UE des 15 pays d'origine, ainsi qu'à Malte et à Chypre. Le 1<sup>er</sup> mai 2004, l'UE s'est accrue de dix nouveaux membres. Pour ces Etats (sans Malte et Chypre), la libre circulation sera entièrement effective en 2011, une clause de sauvegarde pouvant être actionnée jusqu'en 2014 pour faire face à un flux d'immigration massif. Le 1<sup>er</sup> janvier 2008, la Bulgarie et la Roumanie sont entrées à leur tour dans l'Union européenne; pour ces deux pays, les délais de transition négociés s'étendent jusqu'en 2019. Dans le courant de 2008, notre Parlement devra décider de l'élargissement correspondant de l'accord de libre circulation des personnes.

### Libre circulation intégrale pour les ressortissants de l'UE-17

Pour les *Etats de l'UE-15*, le régime prévoyait pour une période allant du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 mai 2004 le maintien des contrôles en matière de priorité de la main-d'œuvre indigène et de conditions de salaires et de travail à l'entrée et, pour une période courant jusqu'au 31 mai 2007, le maintien des contingents d'autorisations de séjour de courte durée. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2007, les ressortissants de l'UE-15/AELE (plus Chypre et Malte) bénéficient d'un droit de séjour et de travail illimité en Suisse. En tant que salariés ou indépendants, ils ont libre accès au marché suisse du travail et les four-

nisseurs de services disposent en outre d'un accès facilité à la Suisse (jusqu'à 90 jours par année).

Les ressortissants des *huit nouveaux Etats membres que compte l'UE* depuis 2004 bénéficient du même traitement que les ressortissants de l'UE-15/AELE et sont soumis jusqu'au 30 avril 2011 au plus tard au respect de certaines conditions portant sur la priorité des travailleurs indigènes, le contrôle préalable des conditions de salaire et de travail ainsi que sur des contingents progressifs annuels.

Le développement le plus marqué de l'activité lucrative concerne l'activité des ressortissants des pays de l'UE-15 et de l'AELE entre 2003 et 2006 dans les professions intellectuelles et scientifiques (+ 16 000), chez les dirigeants et cadres supérieurs (+ 5 000) ainsi que dans les professions intermédiaires (+ 5 000). Le développement global de l'activité lucrative dans ces trois catégories professionnelles, Suisses et étrangers confondus, a été lui aussi nettement supérieur à la moyenne. Le taux de chômage enregistré en 2006 dans les catégories en question a été sensiblement inférieur à la moyenne, qui est de 4%. Il n'y a pas eu, en revanche, d'augmentation du nombre de ressortissants des pays de l'UE-15 et de l'AELE dans des catégories professionnelles qui ont connu une stagnation ou un recul de la demande de main-d'œuvre, comme celles des employés de type administratif, des conducteurs et assembleurs ou des ouvriers et employés non qualifiés. Ces données montrent dans l'ensemble que les personnes actives originaires de pays de l'UE-15 et de l'AELE qui sont arrivées en plus ces trois dernières années ont été occupées dans des do-

maines offrant aussi de bonnes perspectives d'emploi à la population indigène.

Le tableau dressé pour les sept premiers mois qui ont *suivi la suppression des contingents* le 1<sup>er</sup> juin 2007 montre que la dynamique de *l'immigration* en provenance de l'UE-17 se poursuit. Il n'est pas possible de dire à l'heure actuelle dans quelle mesure la suppression des contingents a influencé l'immigration en provenance de l'UE-17. Les chiffres à disposition laissent supposer néanmoins que c'est en premier lieu la demande d'autorisations de longue durée qui a augmenté, tandis que le besoin d'autorisations de séjour de courte durée a fortement baissé. Dans l'ensemble, le solde migratoire positif qui continue d'augmenter devrait comme auparavant résulter de la bonne conjoncture et de la forte demande de main-d'œuvre par les entreprises suisses. Notons en outre que de nombreux travailleurs bien qualifiés, et intégrés, qui étaient déjà présents sur le marché du travail suisse ont pu ainsi améliorer formellement leur statut de séjour après la suppression du contingentement, en passant du permis de séjour de courte durée à l'autorisation de longue durée. L'obtention facilitée de l'autorisation de séjour B a rendu la Suisse plus attractive pour des spécialistes recherchés au niveau international.

### Contingents sollicités pour les ressortissants de l'UE-8

Pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2006 au 31 mai 2007, des contingents de 1700 autorisations de séjour de longue durée (permis B) ont été libérés pour les ressortissants de l'UE-8 travaillant sur le territoire suisse. Ces contingents ont été utilisés à raison de 57 %, entre juin 2006 et fin mai 2007 (980 autorisations délivrées). Pour le contingent

disponibles d'autorisations de séjour de courte durée (15 800), 73 % des autorisations de séjour de courte durée (11 534) ont été utilisées.

L'immigration en provenance de l'UE-8 est donc moins importante que ce qu'on supposait initialement, bien que l'épuisement augmente pour les séjours de longue durée. Ces autorisations émanent principalement du secteur des services (finances, hôtellerie, commerce, enseignement et services sociaux), et de l'agriculture. Les ressortissants de l'UE-8 se répartissent pratiquement entre les mêmes secteurs (exception faite de l'agriculture) que ceux qui de l'UE-17/AELE. Durant l'année 2007, près de la moitié des autorisations de séjour de courte durée ont été délivrées dans la branche de l'agriculture (5 020 autorisations sur un total de 11 943).

Le statut de frontalier a été libéralisé par l'ALCP. Le 1<sup>er</sup> juin 2007, les zones frontalières ont été abolies pour les ressortissants de l'UE-17. Ces derniers jouissent ainsi d'une entière mobilité géographique. Selon la statistique des frontaliers (OFS), le nombre de frontaliers s'est accru de 7,4 % en 2007. L'évolution très favorable du marché du travail qui a été observée dès la seconde moitié de 2006 s'est ainsi traduite, tout comme dans les phases de haute conjoncture de 2000 et 2001, par une forte progression du taux d'occupation des frontaliers. En outre, la suppression des zones frontalières pourrait avoir donné à cette évolution un élan supplémentaire dès le 1<sup>er</sup> juin 2007.

### Innovation dans la procédure d'annonce

Les ressortissants des Etats de l'UE/AELE ainsi que les travailleurs détachés en Suisse

par une entreprise ayant un siège dans un Etat membre de l'UE/AELE n'ont *plus besoin d'une autorisation* pour une durée d'activité inférieure à 90 jours; ils doivent cependant annoncer leur présence aux autorités compétentes avant le début de leur activité lucrative. Cette disposition vaut pour autant que ces travailleurs fournissent un service en Suisse dans les limites de 90 jours ou que la durée de leur activité lucrative auprès d'un employeur en Suisse ne dépasse pas trois mois.

Au cours de l'année 2007, 122 799 personnes provenant de l'UE ont exercé en Suisse une activité de courte durée, ce qui correspond à une augmentation de 14 858 personnes (+ 13,8 %) par rapport à l'année précédente. Cette augmentation a diminué par rapport à l'année précédente. Les plus fortes hausses en pourcent ont été enregistrées dans les secteurs du commerce (+ 23,7 %) ainsi que dans l'industrie et les arts et métiers (+ 22,5 %). L'analyse montre une progression de 3 524 (+ 10,3 %) à 37 892 personnes dans le secteur de la construction, de 3 369 (+ 22,5 %) à 18 359 personnes et dans celui du secteur du service de l'emploi de 2 424 (+ 11,7 %) à 23 131 personnes, ce qui signifie une augmentation fortement ralentie.

Rien n'a fondamentalement changé en ce qui concerne la durée des séjours des personnes entrant en Suisse selon la procédure d'annonce; elle s'est raccourcie de 42,9 à 42,4 jours de travail. Au total les 122 799 personnes sous ce régime ont délivré 5,2 Mio. jours de travail (2006: 4,6 Mio.).

L'effectif des indépendants est passé à 9 799 personnes (soit 2 545 personnes de plus ou 35,1 %), alors que celui des salariés

a augmenté de 5 886 (+ 9,8 %) à 66 179 personnes et que le nombre de travailleurs détachés a progressé de 6 427 (+ 15,9 %) à 46 821 personnes.

### Mesures d'accompagnement pour la libre circulation des personnes

Selon le rapport du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) sur l'application des mesures d'accompagnement pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 30 juin 2007, pendant 18 mois, 31 243 contrôles en entreprises ont été effectués dans toutes les branches et régions du pays. Une attention particulière a été portée sur les secteurs de la construction, du génie civil, du second œuvre ainsi qu'aux travailleurs détachés par des entreprises étrangères et aux prestataires de services indépendants étrangers.

La grande majorité des entreprises contrôlées respectent les dispositions relatives aux conditions de rémunération et de travail en vigueur en Suisse: dans les branches qui ne disposent pas d'une convention collective de travail déclarée de force obligatoire (CCT-dfo), le taux d'infractions aux conditions salariales minimales ou usuelles est de 8 %. Dans les secteurs dotés d'une CCT-dfo, cette proportion est nettement supérieure et atteint en moyenne 24%: le taux d'infractions est de 18 % pour les employeurs suisses et de 32 % pour les entreprises étrangères détachant leurs travailleurs. Pour l'interprétation de ce dernier chiffre, il faut toutefois tenir compte du fait que les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire se concentrent avant tout dans les branches à fort emploi de main-d'œuvre étrangère, comme l'hôtellerie, la construction, le génie civil et le second œuvre. Les partenaires sociaux organi-

sent souvent leurs contrôles sur demande ou lorsqu'ils ont des soupçons concrets, ce qui renforce le taux des infractions relevées lors de ces contrôles. Dans les domaines soumis à une CCT, la précision des dispositions de la convention a pour effet que le moindre écart à la baisse par rapport au salaire prescrit par la CCT constitue une infraction. En revanche, pour les salaires usuels dans la branche et la région, il existe une certaine marge d'appréciation. Autrement dit, le rapport du Seco ne fournit pas des données statistiques, mais des données de controlling. Le taux d'infractions étonnamment élevé que l'on observe parmi les travailleurs détachés doit être relativisé par

le fait qu'il concerne une faible proportion d'actifs: les travailleurs détachés, résidents de courte durée, soumis à l'obligation de s'annoncer ne fournissent en effet que 0,4% environ du volume de travail annuel de Suisse.

Le rapport du Seco constate que les autorités compétentes et les commissions durcissent leurs pratiques en matière de sanctions. On observe un glissement qui va de sanctions légères et d'amendes pour infractions à l'obligation d'annoncer, vers des sanctions plus sévères (amendes pour infractions aux règles de rémunération et autres infractions, ainsi qu'interdictions faites

à l'employeur d'offrir ses services en Suisse). En outre, sur la base de la CCT-dfo, des prescriptions peuvent être directement imposées en matière salariale (obligation de verser la différence de salaire en cas de sous-enchère), ainsi que des amendes conventionnelles élevées. Au total, au cours de la période d'observation, des amendes conventionnelles pour un montant supérieur à CHF 370 000.– ont été infligées, soit un montant d'amende moyen de CHF 300.– par travailleur concerné, et les coûts de contrôle ont dépassé CHF 310 000.–.

### **Enquête sur la voie bilatérale Suisse – UE**

En décembre 2007, Economiesuisse et l'Union patronale suisse ont effectué auprès de leurs membres une enquête intitulée «Voie bilatérale Suisse – UE», afin d'obtenir un état représentatif de l'opinion de l'économie suisse sur les relations Suisse – UE, et en particulier sur la libre circulation des personnes.

#### **L'Union patronale suisse porte sur la libre circulation des personnes les appréciations suivantes:**

1. Les craintes que l'ouverture du marché suisse du travail conduise à des réactions de rejet préjudiciables sont infondées.
2. L'immigration s'effectue de manière contrôlée et conformément aux besoins de l'économie. L'introduction de la libre circulation des personnes n'a déclenché aucune vague d'immigration.
3. Aucun effet d'éviction n'a été observé au détriment des travailleurs suisses. L'immigration a surtout bénéficié aux groupes professionnels et aux branches qui présentent un fort taux de croissance et dont les effectifs sont en progression.
4. L'immigration n'a pas favorisé «l'importation» de main-d'œuvre bon marché. Au contraire, elle consiste essentiellement en travailleurs qualifiés et spécialisés qui ont aidé les secteurs concernés à éviter des pénuries de personnel.
5. La libre circulation des personnes n'a pas eu de répercussions négatives sur l'évolution des salaires et les rares cas de dumping salarial qui ont été observés ont pu être corrigés dans une large mesure grâce aux mesures d'accompagnement.

Pour le développement de l'économie helvétique, l'ouverture européenne du marché suisse du travail a eu ces dernières années une importance beaucoup plus grande que prévu.

# Population étrangère

### Nouvelle législation

La *nouvelle loi sur les étrangers*, qui a été adoptée par le peuple le 24 septembre 2006, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 en même temps que ses ordonnances d'exécution. Cette loi donne à la politique suisse de migration une orientation très nettement qualitative. Grâce à elle, l'économie obtient les travailleurs dont elle a besoin prioritairement en Suisse et dans la zone UE-AELE, mais elle peut aussi recruter du personnel qualifié d'autre provenance en cas de nécessité aiguë.

La loi améliore le statut juridique et la mobilité des étrangers vivant en Suisse. Désormais le droit au changement de profession, d'emploi et de canton est sans autres possibilités. La loi met beaucoup l'accent sur l'intégration. Il s'agit de créer des conditions favorables à celle-ci tout en demandant un effort d'intégration de la part des immigrants. A cette fin, un des moyens à disposition est la convention d'intégration. En outre, l'octroi d'une autorisation peut être liée à la condition de suivre un cours de langue ou d'intégration. Avec l'échange renforcé des données entre les autorités et un nouveau code des infractions en cas de tromperie des autorités, les instruments de lutte contre les abus sont renforcés. On dispose aussi de mesures plus rigoureuses pour poursuivre les passeurs.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2008, la *deuxième partie de la loi sur l'asile révisée* est aussi entrée en vigueur. La nouvelle réglementation sur les Etats tiers autorise notamment une procédure simplifiée dans les Etats tiers sûrs. A l'aéroport même, une procédure d'asile complète peut dès à présent être menée et un requérant d'asile détenu durant 60 jours sur

place. Les auditions sont désormais effectuées essentiellement par l'Office fédéral des migrations, et la Confédération fournit l'aide au retour. Elle peut se charger non seulement de financer des bureaux de conseil au retour et des projets en Suisse et à l'étranger, mais aussi d'apporter un soutien financier dans les cas particuliers.

Avec la révision de la loi sur l'asile, les abus actuels dans ce domaine devraient être éliminés et les problèmes posés par le rapatriement des requérants déboutés résolus. Les personnes persécutées, comme c'est le cas aujourd'hui, bénéficient toujours d'une complète protection de la Suisse.

### Quarante mesures d'intégration

S'appuyant sur le rapport sur l'intégration de l'Office fédéral des migrations (juillet 2006), le Conseil fédéral avait chargé les départements et offices concernés de définir, dans leurs domaines de compétences, des mesures destinées à améliorer les problèmes existants et à réduire les déficits d'intégration. En août 2007, il a adopté un rapport détaillé comprenant un *programme de mesures pour une politique d'encouragement de l'intégration*. Le programme comprend 40 mesures distinctes, touchant en premier lieu les domaines de la langue, de la formation et du travail.

Pour les jeunes, posséder des connaissances linguistiques suffisantes est une condition sine qua non pour mener avec succès des études ou une formation professionnelle. Il en est de même des adultes qui souhaitent accéder au marché du travail. L'encouragement à l'apprentissage linguistique est donc une exigence prioritaire, parallèle à celles de la formation professionnelle et du travail.

Dans une prise de position détaillée, la Commission fédérale des étrangers (CFE) a évalué les aspects positifs et négatifs de la convention d'intégration et élaboré des recommandations à ce sujet.

### Fin de la Commission fédérale des étrangers

Ces deux dernières années, la Commission fédérale des étrangers s'est penchée sur divers aspects du domaine «Intégration et communication». C'est pour cette même raison que les médias ont été au cœur de la dernière Journée annuelle de la CFE, au cours de laquelle ont été présentées diverses recommandations sur le thème «*Intégration et médias*». Selon ces recommandations, les médias devraient donner plus de poids aux aspects positifs de la migration lorsqu'ils traitent ce sujet. Il serait judicieux d'éviter les descriptions stéréotypées et de mieux présenter la diversité.

Pour la deuxième mise au concours du *Prix suisse de l'intégration*, 130 candidats se sont inscrits. Ils viennent dans leur grande majorité de Suisse alémanique; seules 17 candidatures sont venues de Suisse romande et 5 du Tessin. Le Prix suisse de l'intégration a récompensé trois projets dans les domaines de l'économie, de la formation et du sport: «Crescenda», un centre fondateur pour migrantes à Bâle; «Spielgruppe-plus», un projet éducatif pour enfants d'âge préscolaire dans le canton de Zurich et «Teamplay», une formation continue pour entraîneurs de football. Le prix est décerné par la Commission fédérale des étrangers.

Le Groupe de travail «Sans-papiers», que la Commission fédérale des étrangers a institué il y a deux ans, a achevé ses activités à

la fin de 2007. Ce projet-pilote, qui avait été mis en route en automne 2006 par dix cantons, a dû être suspendu dès juin 2007 du fait qu'un nombre trop restreint de demandes aboutissaient à la légalisation du séjour. Le groupe de travail a cependant poursuivi son travail d'intermédiaire entre les sans-papiers et les autorités jusqu'à la fin de l'année.

Depuis 2001, la Confédération soutient des projets dans le domaine de l'intégration par des contributions financières, dont l'octroi se fonde à chaque fois sur un programme de points forts. Le programme actuel s'achève à fin 2007. Sur les 740 demandes de financement déposées pour de tels projets, 80% ont été approuvées. Une somme globale de CHF 13 millions a soutenu ces projets au nombre total de 598.

Après 37 années d'activités très variées, la Commission fédérale des étrangers a cessé d'exister sous cette forme à la fin de 2007. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008, elle a fusionné avec la Commission fédérale des réfugiés pour devenir la Commission fédérale pour les questions de migration. Malgré une réduction numérique de cette commission, l'Union suisse des arts et métiers et l'Union patronale suisse y conservent leurs sièges en tant que parties prenantes importantes aux efforts d'intégration.

## L'économie suisse a besoin des travailleurs étrangers

Les résultats actuels de l'enquête sur la population active (ESPA) le confirment. Le nombre des personnes actives occupées de nationalité étrangère s'est une nouvelle fois nettement accru par rapport à l'année précédente (2006); la progression se chiffre à

26 000 personnes, ou 3,1 %. La Suisse comptait, parmi ses 4,122 millions de résidents permanents actifs occupés, une personne sur cinq de nationalité étrangère au 2<sup>e</sup> trimestre 2007 (21 % ou 876 000). Le nombre des actifs occupés de nationalité suisse a sensiblement augmenté, lui aussi, soit de 45 000 personnes (+1,4 %).

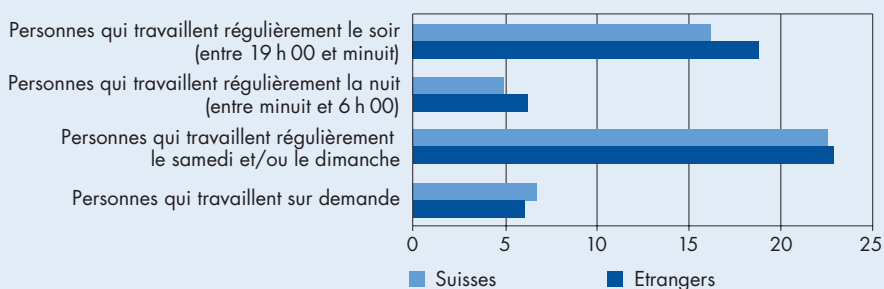
Depuis *l'introduction de la libre circulation des personnes* entre la Suisse et les Etats membres de l'UE-15 et de l'AELE (1er juin 2002), le nombre de travailleurs étrangers provenant de ces pays n'a cessé d'augmenter en Suisse. Entre 2006 et 2007, le nombre des actifs occupés allemands (+12 % ou +12 000) et portugais (+6,6 % ou +7 000) a notamment enregistré une forte hausse. En revanche, les ressortissants espagnols et grecs (-5,3 %, -3 000), tout comme les Italiens (-0,6 %, -1 000) ont été moins nombreux à travailler en Suisse en 2007.

La majorité des personnes actives occupées de nationalité étrangère proviennent d'un pays de l'UE-15 ou de l'AELE (62 % ou 544 000 personnes). La part des res-

tissants des autres Etats membres de l'UE dans la population active occupée étrangère n'atteint par contre que 2 % ou 17 000 personnes. Les actifs occupés italiens (18 % ou 162 000) et de l'Ouest des Balkans (18 % ou 161 000) restent proportionnellement les plus nombreux parmi les travailleurs étrangers; ils sont suivis par les actifs occupés allemands (13 % ou 115 000) et portugais (13 % ou 110 000).

Chez les 15 à 64 ans, les personnes de *nationalité étrangère* occupent un peu moins souvent un emploi (*taux d'activité*: 80 % en 2007) que celles de nationalité suisse (82 %). Cet écart résulte de la plus faible participation des femmes étrangères à la vie active. Celles-ci étaient 71 % à avoir un emploi ou à être à la recherche d'un emploi, alors que la part correspondante chez les femmes suisses s'élevait à 76 %. La majorité des femmes suisses (60 %) travaillent cependant à temps partiel, une proportion qui n'atteint que 45 % chez les femmes étrangères. En revanche, la participation à la vie active des hommes étrangers (88 %) est égale à celle des hommes de nationalité suisse.

### Conditions de travail d'après la nationalité, en %, en 2007



Source: Office fédéral de la statistique

*Le taux d'activité des 15 à 64 ans* provenant des pays de l'UE et de l'AELE (84 %) est même supérieur à celui des personnes de nationalité suisse. Les ressortissants des pays de l'Europe du Nord et de l'Ouest présentent le taux d'activité le plus élevé de Suisse (85 %).

Par rapport à 2006, ce taux a progressé tant pour les personnes de nationalité étrangère (+0,5 point) que pour celles de nationalité suisse (+0,4 point). Il a augmenté le plus fortement pour les hommes étrangers (+0,8 point).

Les ressortissants étrangers (15 à 64 ans) renoncent à exercer une activité professionnelle principalement pour des raisons familiales (7 %; ressortissants suisses: 5,6 %). Parmi eux, 4,9 % n'ont pas d'emploi parce qu'ils suivent une formation (6 % dans la population active suisse). Les étrangers de 15 à 64 ans sont également 4,9 % à ne pas travailler pour des raisons de santé (personnes de nationalité suisse: 2,1 %). On observe à cet égard des différences considérables entre les groupes d'étrangers: cette part atteint 1,4 % pour les ressortissants des pays de l'Europe du Nord et de l'Ouest, 5,1 % pour ceux de l'Europe du Sud et 9,4 % pour les personnes provenant de l'Ouest des Balkans.

Par rapport à 2006, le taux de sans-emploi des étrangers a nettement reculé en 2007 (-1,3 point). L'an dernier, notre pays comptait au total 67 000 étrangers sans emploi (5,2 %). Le taux de chômage moyen de la population suisse était de 2,1 %. Les différences observées entre ces deux groupes de population quant au taux de sans-emploi peuvent s'expliquer en partie par le fait

que la population active étrangère a un niveau de formation moyen relativement plus faible que celui de la population active suisse. Les femmes étrangères sont particulièrement touchées par le chômage (9,4 %; Suissesses: 3,3 %).

### Moins de naturalisations

En 2007, 45 000 personnes ont été naturalisées, soit 2718 (-6 %) de moins que l'année précédente. Parmi elles, les pays d'origine les plus représentés sont la Serbie (10 428), suivie comme l'année précédente de l'Italie (4759) et de la Turquie (3046).

Le nombre de naturalisations de ressortissants espagnols et français est resté le même, alors qu'au contraire, ceux d'Allemagne et d'Italie ont progressé dans les deux cas de 200 personnes (+19 %, ou 3,7 %). Les naturalisations de ressortissants de Serbie (-11 %), de Bosnie-Herzégovine (-4,5 %), de Turquie (-12 %), de Croatie (-9 %), du Sri Lanka (-25 %) et du Portugal (-7,5 %) ont été en recul.

Après avoir augmenté en 2006 suite à la baisse des émoluments réclamés pour la procédure, les naturalisations ont à nouveau légèrement diminué en 2007, pour dépasser tout de même le niveau de 2005 (40 000 naturalisations).

### Moins de demandeurs d'asile

Le nombre total des demandes d'asile enregistrées en 2007 s'élève à 10 387, ce qui constitue une diminution de 1,4 % par rapport à l'année 2006. Pour la première fois depuis de nombreuses années, la Serbie ne figure plus en tête de ce classement; elle est remplacée par l'Erythrée, dont proviennent 1662 requérants d'asile (soit 16 % de l'ensem-

ble de ces personnes). Par rapport à l'année précédente, cela représente une hausse de 461 demandes. La Serbie se place désormais en deuxième position avec 953 demandes d'asile, contre 1225 en 2006. Au troisième rang, on trouve, comme en 2006, l'Irak (935 nouvelles demandes, contre 816 en 2006).

# Salaires et conditions de travail

### Augmentations de salaires en 2007

D'après les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), *l'indice suisse des salaires nominaux* a augmenté en moyenne de 1,6% en 2007 par rapport à 2006. Il s'établit donc à 102,8 points (base 2005 = 100). Compte tenu d'un taux d'inflation annuel moyen de 0,7%, les salaires réels enregistrent une progression de 0,9% (101,0 points).

*La reprise conjoncturelle* de 2007 s'est ainsi définitivement traduite par une évolution des salaires en valeur nominale, venant concrétiser le changement intervenu en 2006 dans l'évolution des salaires. A ce propos, il convient de tenir compte du fait que les salaires élevés et les paiements de bonus n'entrent pas davantage dans l'index des salaires nominaux que les modifications structurelles de salaires. Pour l'évaluation de l'évolution des salaires de l'ensemble de l'économie, l'indice des salaires nominaux n'a qu'une représentativité limitée.

Les salaires ont progressé sous l'effet d'une conjoncture favorable en 2006 et de prévisions dans l'ensemble positives pour 2007 malgré quelques signes d'un ralentissement possible. L'augmentation des salaires nominaux pour l'ensemble de l'économie suisse est supérieure à celle des salaires effectifs négociés pour 2007 dans le cadre des principales conventions collectives de travail (+1,3% accordé à titre collectif).

*Le secteur secondaire* enregistre en 2007 une progression moyenne des salaires nominaux de 1,5%, en progression par rapport à 2006 (+1,1%) et 2005 (+1,2%). En automne 2006, au moment des négociations salariales pour 2007, la production industrielle était en pleine croissance. Les bran-

ches qui ont connu une hausse du niveau de leur production et du nombre de commandes en portefeuille ont bénéficié des hausses de salaires les plus fortes. C'est le cas notamment pour la construction (+1,7%) et l'industrie chimique (+2,2%). La fabrication d'instruments de précision et de montres (+1,6%) affiche aussi un taux légèrement supérieur à celui du secteur industriel. Les branches qui ont connu les hausses les plus faibles sont l'industrie alimentaire, des boissons et du tabac (+0,1%) et l'industrie textile, habillement et fourrures (+0,7%).

*Le secteur tertiaire* connaît en moyenne une progression des salaires nominaux de 1,7%, soit une augmentation plus élevée que celle enregistrée en 2006 (+1,2%) et en 2005 (+0,9%). Le secteur financier a connu une hausse des salaires nettement supérieure à la moyenne, à savoir dans les services auxiliaires des activités financières (+2,4%) et dans l'intermédiation financière (+2,5%). Ce sont ces deux branches qui influencent le plus significativement la hausse des salaires nominaux dans tout le secteur des services. Les branches telles que la santé (+1,4%), l'hôtellerie et restauration (1,1%) ou le commerce et réparation de véhicules (+0,7%) affichent un taux de progression salariale nettement inférieur à celui de la moyenne.

### Négociations salariales des conventions collectives de travail

Plus d'un million de personnes étaient concernées par des négociations salariales dans les principales CCT. Les partenaires sociaux signataires des principales conventions collectives de travail (CCT) se sont accordés pour 2007 sur des augmentations nominales de salaires s'élevant à 2% en moyenne.

Pour la première fois depuis 5 ans, les adaptations de salaires fixées dans le cadre des CCT ont passé la limite de 2%. Avec un taux de renchérissement de 0,7%, le pouvoir d'achat des salaires dans le domaine conventionnel augmente de 1,3% en 2007.

En 2007, la hausse conventionnelle des salaires de 2% se répartit à hauteur de 1,3% à titre collectif et de 0,7% à titre individuel. Deux tiers de la masse salariale destinée aux augmentations de salaires (66%) sont ainsi attribués collectivement. Depuis 2005, la part des augmentations collectives se maintient au-dessus des 60% (2005: 63%, 2006: 67%).

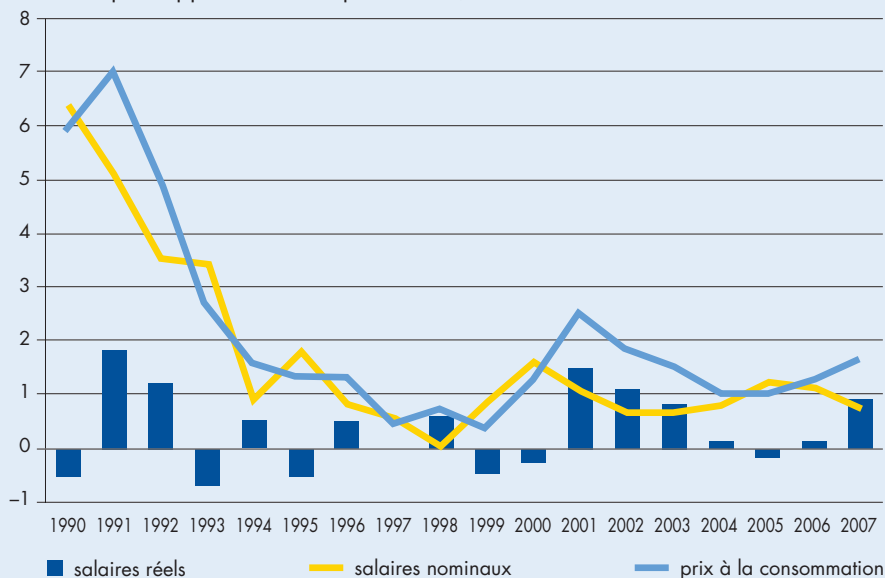
La hausse nominale des salaires minimaux de 2,9% est avec celle de 2001 (+2,9%) et de 2002 (+2,6%) une des plus élevées depuis dix ans. Le nombre de CCT où les salaires minimaux sont négociés augmente de 6% par rapport à 2006 et concernent près d'un million des personnes salariées.

Les minima salariaux fixés dans les CCT ont été augmentés en moyenne de 0,9% dans le *secteur secondaire* et de 2,4% dans le *secteur tertiaire*. Dans le cadre des CCT des employés de commerce et du personnel de vente, l'adaptation des salaires minimaux est de 6,7%. L'adaptation moyenne s'élève à 2% dans les CCT de droit public, contre 3% dans celles de droit privé.

Les branches économiques présentant les plus fortes hausses des salaires minimaux sont l'intermédiation financière (+8,6%), l'administration publique cantonale (+2,1%), les transports terrestres (1,9%), les auxiliaires de transport (+1,8%) et l'hôtellerie et restauration (+1,8%). A l'opposé, les salaires

## Evolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels, de 1990 à 2007

Variation par rapport à l'année précédente, en %



Source: © Office fédéral de la statistique

minimaux sont relevés de 0,6% dans la santé et les activités sociales, de 0,5% dans les instruments médicaux, de précision et d'horlogerie et restent au même niveau que l'année précédente dans le commerce de gros et le commerce et réparation de véhicules.

### Résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires 2006

En 2006, le salaire médian en Suisse a atteint CHF 5674.- bruts par mois. Les 20% des salariés les moins bien rémunérés ont tous gagné moins de CHF 4286.- alors que les 20% les mieux payés ont tous reçu un salaire supérieur à CHF 8029.-.

La part des salaires inférieurs à CHF 3500.- bruts par mois pour un plein temps a régulièrement baissé, en passant de 10,9%

en 2000 à 6,2% en 2006. La proportion des postes rémunérés à moins de CHF 4000.- bruts par mois a elle aussi diminué pour la même période passant de 21% à 14%. Le nombre de postes à bas salaires (inférieurs à CHF 3500.- bruts) varie cependant fortement selon les branches économiques. Ils représentent 9,6% des emplois dans l'industrie alimentaire, 28% dans l'hôtellerie-restauration, et jusqu'à 43% dans les services personnels).

En 2006, des écarts moyens pouvant s'élever jusqu'à CHF 12000.- bruts par mois différencient les *salaires des hauts cadres*: soit par exemple CHF 18016.- dans le secteur bancaire contre CHF 5648.- dans l'hôtellerie-restauration. Ces disparités sont nettement moins marquées pour la catégorie des

cadres inférieurs. Entre 2004 et 2006, le salaire des top-managers a augmenté en moyenne de 5,3% pour atteindre le montant de CHF 21472.- bruts par mois.

De manière générale, le niveau des salaires varie aussi bien en fonction de l'âge que des années de service. Au-delà de ce constat général, on peut noter d'une part, que les personnes occupant les emplois les plus qualifiés et bénéficiant du même nombre d'années de service gagnent régulièrement plus en fonction de leur âge. Il s'agit d'une forme de «bonus» lié à l'expérience accumulée au cours des ans. D'autre part, pour les postes de travail avec le niveau de qualification les plus bas, les salariés du même âge gagnent régulièrement plus, mais cette fois en fonction des années de service. Il s'agit ici plutôt d'une «prime de fidélité».

### Durée de travail en 2006

Selon la Statistique du volume du travail de l'Office fédéral de la statistique, 7,111 milliards d'heures de travail auraient été effectuées en 2006. Cela représente 1,5 pour cent de plus qu'en 2005. Cette augmentation s'explique essentiellement par l'accroissement du volume de la durée annuelle normale du travail (+1,6%) ainsi que du volume des heures supplémentaires (+1,2%). Cette dernière représente environ 92 000 places à temps complet. Depuis 2003, la durée hebdomadaire normale du travail des salariés occupés à plein temps est stable; elle se situait en 2006 à 42 heures et 21 minutes.



# Droit du travail 2007

La Commission fédérale du travail a siégé à deux reprises. Elle s'est penchée sur l'ordonnance régissant la protection des jeunes travailleurs et a traité entre autres la question du temps de travail fondé sur la confiance et les nouvelles dispositions réglant le service de piquet dans les hôpitaux et les cliniques. En 2005, la Suisse a participé pour la première fois à l'enquête européenne sur les *conditions de travail*. Les résultats, disponibles en 2007, ont été présentés et discutés. A cette occasion, le Seco a informé qu'en matière d'inspection du travail, l'accent pour 2008 et 2009 sera mis sur les troubles musculosquelettiques dans les contrôles. On notera avec satisfaction que la Suisse affiche dans l'enquête européenne de bons, voire de très bons résultats en comparaison européenne.

En juin 2006, les Chambres fédérales approuvaient la révision de l'article 29, alinéa 1<sup>er</sup> de la loi sur le travail, *ramenant ainsi de 20 à 18 ans l'âge limite de protection* des jeunes travailleurs. Après quoi un groupe, avec le concours des partenaires sociaux et des autorités cantonales, a élaboré un projet d'ordonnance soumis en consultation au début 2007. Par ailleurs, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) et les partenaires sociaux ont été associés à l'élaboration d'une ordonnance du département dressant la liste des exceptions à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale. La loi du travail révisée et les deux ordonnances sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2008 a aussi marqué l'entrée en vigueur de la loi sur le travail au noir. La campagne de sensibilisation qui accom-

pagne l'introduction de la loi, a démarré en automne 2007.

### Désaccords au chapitre de la fumée passive

L'initiative parlementaire Gutzwiller «protection de la population et de l'économie contre le tabagisme passif» a été avantageusement transformée en une loi fédérale sur la *protection contre la fumée passive*. L'initiative prévoyait d'inscrire dans la loi sur le travail une disposition qui aurait mis son exécution unilatéralement à la charge des employeurs, ce à quoi l'Union patronale suisse s'est fermement opposée. Quelques divergences subsistent encore entre le Conseil des Etats et le Conseil national sur certains points. Ces divergences augmentent le risque de voir les cantons continuer à légiférer de leur côté, avec le risque aussi de passer à côté de l'objectif de la loi qui est de réglementer la question de manière uniforme à l'échelle nationale.

En votant l'article 19 al. 6 Ltr., les deux Chambres ont accepté durant la session d'hiver l'initiative Wasserfallen, qui demande que les commerces puissent être ouverts jusqu'à quatre *dimanches* par année sans restriction.

En 2007 diverses propositions à l'appui de nouvelles dispositions dans le droit du travail notamment l'introduction d'un salaire minimum légal et une nouvelle réglementation de l'indemnisation des heures supplémentaires dans le travail à temps partiel ont été lancées. Notre association a combattu toutes ces tentatives visant à restreindre la liberté du marché du travail et a été confortée dans ses positions par l'appui bienvenu d'une majorité de parlementaires.

### Plusieurs propositions sur l'égalité

En mars 2007, les Chambres fédérales ont traité plusieurs propositions sur *l'égalité* – en particulier l'égalité salariale. Si le Conseil national en a rejeté la plupart, il a cependant accepté une motion demandant l'introduction d'un congé de paternité. Le Conseil des Etats a fort heureusement écarté cette proposition durant la session d'hiver. L'évaluation de la loi sur l'égalité au bout de 10 années d'existence a montré que l'égalité n'est pas encore pleinement réalisée en Suisse. Le Bureau fédéral de l'égalité, le Seco et l'Office fédéral de la justice ont organisé une audition en novembre 2007 dans l'idée de s'inspirer des modèles d'égalité appliqués avec succès dans d'autres pays. A l'issue de cette rencontre, l'ensemble des partenaires sociaux invités à y participer ont jugé que la Suisse aurait tout intérêt à résoudre le problème persistant des discriminations salariales selon l'approche, éprouvée s'il en est, qui se fonde sur le partenariat social.

La motion visant à protéger les dénonciateurs de cas de corruption (*whistleblower*), que le Conseil des Etats avait modifiée et atténuée, a été adoptée par le Conseil national. Le Conseil fédéral soumettra un projet de loi.

Au titre des prestations liées au droit du travail, notre secrétariat a fourni durant l'année sous revue des informations aux membres ainsi qu'aux parlementaires. L'entrée en vigueur des nouvelles lois a fait l'objet d'articles spécifiques publiés dans «Employeur Suisse».

Le Recueil des jugements du droit du travail, JU-TRAV-2007 regroupe comme chaque année les jugements du droit du travail parus tout au long de l'année.

## Développements de politique sociale

L'exercice sous revue a été, lui aussi, très riche en événements de politique sociale. Signalons tout d'abord le résultat positif et fort encourageant de la consultation populaire sur la *5<sup>e</sup> révision de l'AI*. Les employeurs avaient le plus grand intérêt à ce que la révision soit adoptée, puisqu'elle ne remet pas seulement au cœur de cette assurance sociale le principe «l'intégration prime la rente» en corrigeant l'évolution fâcheuse de ces dernières décennies, mais contribue aussi par là même à l'allègement financier de l'AI, devenu tout à fait urgent. Cette correction ne sera toutefois pas suffisante. Un financement additionnel s'impose, qui exige un effort du Parlement et de la population. L'Union patronale suisse est favorable à un assainissement de l'AI impliquant un relèvement temporaire de la TVA. Car l'économie a tout intérêt au rétablissement durable de cette assurance sociale, dont la situation financière actuelle est désastreuse, avec une dette de CHF 11,41 milliards.

### **Le grand chantier permanent de la politique sociale**

Outre l'AI en crise, toutes les autres assurances sociales ou presque ont fait, font ou vont faire l'objet de révisions. Signalons notamment l'assurance vieillesse et survivants, l'assurance-chômage, l'assurance-accidents et l'assurance-maladie. Au chapitre de la prévoyance professionnelle, sont également au programme une réduction du taux de conversion ainsi qu'une réforme structurelle. Enfin l'aide sociale est en butte aux critiques à cause de ses incitations négatives. Viennent compléter cette liste l'assurance de soins, la loi sur les allocations familiales – à peine adoptée, voici qu'une révision veut déjà éten-

dre ses prestations aux indépendants – ainsi que le régime des allocations pour perte de gain.

Il est difficile de bien maîtriser un tel foisonnement de révisions. Il manque un plan de réformes ciblées et concertées, qui tienne compte également du besoin urgent d'une meilleure coordination des branches d'assurance.

Ces prochains temps, des décisions importantes vont devoir être prises touchant l'avenir de la prévoyance vieillesse. Il s'agira d'abord de coordonner judicieusement entre eux les travaux portant sur la *11<sup>e</sup> révision de l'AVS, l'adaptation du taux de conversion relatif à la loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)* et d'autres adaptations de la LPP, ainsi que le 3<sup>e</sup> pilier, en cherchant à mettre en œuvre cet ensemble dans le sens d'un assouplissement. Il faut surtout éviter de donner de mauvais signaux en ce qui concerne la 12<sup>e</sup> révision de l'AVS. Car il convient d'encourager le maintien dans la vie active des travailleurs âgés et de placer les jalons utiles à cette fin, notamment aux chapitres suivants: anticipation ou ajournement de la retraite, possibilité de maintenir la cotisation à l'assurance et de compléter sa couverture d'assurance au titre de la prévoyance privée, encouragement de l'occupation à temps partiel. A cet égard, introduire un système de subventionnement de la retraite anticipée serait un très mauvais signal, puisque cela correspondrait de facto à un abaissement de l'âge de la retraite. D'un autre côté, il s'agit d'adapter aux réalités nouvelles les paramètres techniques du 2<sup>e</sup> pilier, comme

le taux de conversion et le taux d'intérêt minimum. Seul un système de prévoyance dont la pérennité financière est assurée permet d'honorer le contrat des générations.

### **Ne pas considérer la politique sociale isolément**

Les décisions de politique sociale ayant des répercussions sur le réservoir de la population active doivent, elles aussi, reposer sur des « mesures d'accompagnement ». A cet égard, une dynamisation conséquente de la politique familiale suisse joue un rôle important. La question de la *compatibilité famille-travail* gagne en importance. L'évolution démographique le montre clairement: seule une forte participation des hommes et des femmes au monde du travail nous conservera une chance d'assurer la croissance nécessaire à la sauvegarde future de notre niveau de prospérité et de la sécurité sociale. Or, de meilleures possibilités de concilier vie de famille et vie professionnelle constituent l'unique moyen d'élever le taux d'activité des couples de parents. A ce titre, il

faut assurer une offre suffisante, complémentaire à l'encadrement familial, de prise en charge d'enfants et de jeunes. En revanche, on n'atteindra pas ce but en augmentant les allocations familiales, comme le réclame la gauche.

### **Non à une politique purement cosmétique**

Tout indique que pour maîtriser les problèmes complexes, une politique purement cosmétique ne convient pas. Le Parlement doit, au contraire, oser s'attaquer aux sujets importants en vue d'offrir un avenir à notre système de prévoyance sociale. Le fait qu'il est possible de réaliser efficacement de grands projets, la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre Confédération et cantons (RPT) l'a prouvé. A ce propos, il convient d'accorder toute l'attention qui convient aux interdépendances entre divers secteurs politiques: politique sociale, politique familiale, politique sociétale et politique financière.

## Assurance-maladie et assurance-accidents

### Assurance-maladie (LAMal)

#### Situation

Le 11 mars 2007, les citoyens suisses ont rejeté l'initiative populaire pour une caisse *maladie unique* et sociale, combattue par l'Union patronale suisse, à une nette majorité de 71,2%. Lancée par le Mouvement populaire des familles, elle demandait une seule caisse-maladie pour la pratique de l'assurance de base. Elle proposait aussi la fixation des primes de l'assurance de base en fonction du revenu et de la fortune des assurés.

Au cours de la session d'hiver, le Parlement fédéral a voté un contre-projet à l'initiative populaire de l'UDC «pour la *baisse des primes d'assurance-maladie* dans l'assurance de base», à la suite de quoi le comité d'initiative a retiré son texte. Le contre-projet, soutenu par l'Union patronale suisse, a été soumis en votation le 1<sup>er</sup> juin 2008. Il consiste, sur le fond, à intégrer dans la Constitution fédérale l'idée d'un système de santé caractérisé par la liberté de choix, la qualité, la concurrence et la sécurité sociale.

Après que le Conseil national eut rejeté l'initiative populaire «Oui à la *médecine complémentaire*», le Conseil des Etats s'est prononcé en faveur d'un contre-projet plus modéré à la session de décembre.

Enfin, les Chambres fédérales ont approuvé à la session de décembre une révision sur le *financement des hôpitaux*. Celle-ci opère, partiellement au moins, une percée dans le sens du libre choix des hôpitaux et elle affine la compensation des risques. Outre l'âge et le sexe, la compensation des risques prendra aussi en compte à l'avenir le risque de santé accru des assurés. Un autre thème de révision, le Managed Care

(réseaux de soins intégrés), est en cours de délibérations au Parlement.

#### Appréciation

L'année 2007 a vu la prise d'importantes décisions en matière de politique de la santé. Des jalons ont été posés dans ce domaine. L'institution d'un monopole dans l'assurance de base a pu être enrayée, de même que la mise en place d'un système de financement qui aurait été particulièrement lourd pour la classe moyenne. Une *caisse unique* n'aurait pas produit les réductions de coûts escomptées dans notre système de santé. Le contre-projet à l'initiative de l'UDC est beaucoup plus prometteur. Il trace une voie qui va dans le sens de la transparence des prix et de la qualité. Le renforcement de la concurrence, associé à des possibilités de comparer les prix et la qualité pour chacun permet, avec la liberté de choix, d'exercer la pression nécessaire sur les coûts de la santé. C'est la raison pour laquelle l'Union patronale suisse soutient la *modification constitutionnelle* envisagée dans le domaine de la *santé*. Enfin, d'importants postulats de l'Union patronale suisse ont été pris en compte en matière de *financement des hôpitaux*: la possibilité du libre choix des hôpitaux dans toute la Suisse ainsi que l'introduction de forfaits par cas.

### Assurance-accidents (LAA)

#### Situation

A mi-mars 2007, l'Union patronale suisse a pris position sur les propositions du Conseil fédéral relatives à la *révision de la LAA*. En matière de prestations, elles postulent surtout le relèvement du degré d'invalidité déterminant ainsi que la réduction des rentes d'invalidité avec l'âge. En outre, elles pré-

voient d'instituer un plafond de prestations de 1 milliard de CHF pour les événements importants. Au niveau institutionnel, il est prévu de développer sur la durée le modèle Suva, c'est-à-dire de maintenir la pluralité des assureurs dans l'assurance-accidents, la Suva coëxistant avec les assureurs privés. Il s'agit pour l'essentiel de maintenir les limites de compétences actuelles et de permettre à la Suva de mieux exploiter ses compétences clés (par exemple Case Management). Enfin, différentes variantes de modèles sont proposées pour moderniser la gouvernance de la Suva.

Le Conseil fédéral a en outre décidé de relever le gain maximum assuré de CHF 106 800.– à CHF 126 000.– au 1<sup>er</sup> janvier 2008. L'évolution favorable des coûts ainsi que le passage du tarif de groupe au tarif individuel permettent aussi d'abaisser les primes de l'accident professionnel pour 2008.

La Suva a elle aussi décidé de réduire ses primes de 5% en moyenne.

### **Appréciation**

L'Union patronale suisse soutient pour l'essentiel le projet soumis à consultation en vue d'*adapter l'assurance-accidents obligatoire* aux exigences d'une assurance sociale moderne. Au chapitre des prestations, elle est favorable aux corrections proposées concernant la rente d'invalidité. Sa réduction avec l'âge permettrait d'exclure des situations de surassurance choquantes et de réaliser de substantielles économies. Il y a lieu de saluer le maintien de la pluralité des assureurs dans l'assurance-accidents et l'adaptation de la structure de direction de la Suva aux normes modernes de gouvernance dans le cadre du modèle de surveillance proposé.

# Sécurité et santé au travail

### Situation

En 2006, la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) a remanié la *directive MSST (relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail)*, directive qu'elle a publiée sur Internet au début de l'exercice sous revue. Pour rendre le public attentif à ce texte, la CFST a lancé au printemps 2007 une campagne dans un certain nombre de revues spécialisées sélectionnées et installé des bandeaux sur divers sites Internet. De plus, après remaniement de la directive MSST, les listes de contrôle et aide-mémoire utilisés jusqu'ici ont pu être supprimés. Par le canal du Web, l'outil destiné à la petite entreprise a été rendu accessible aux PME du secteur des services. Il permet aux entreprises d'instruire leurs collaborateurs en ligne. Une brève introduction au sujet, assortie de questions finales, devrait sensibiliser les employés aux dangers pouvant se présenter sur les lieux de travail des petites entreprises. Le résultat réalisé sous chaque thème peut être imprimé. Cela permet de démontrer, si nécessaire, que les obligations légales (loi sur l'assurance-accidents) ont été respectées.

En automne 2007, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'Intérieur d'élaborer d'ici l'automne 2008 un projet de nouvelles dispositions légales en vue de *renforcer la prévention et la promotion de la santé*. Cette «loi de prévention» aura nécessairement un impact sur les travaux des entreprises. Elle devrait donc, dans toute la mesure du possible, tenir compte des intérêts des employeurs.

En automne 2007, à partir des travaux d'une commission technique de 20 spécia-

listes, le Conseil fédéral a pu mettre en application la nouvelle ordonnance sur les grues, dont les dispositions sur la sécurité et la protection sanitaire des travailleurs utilisant des grues ont été adaptées aux nouvelles exigences pratiques. Par ailleurs, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, qui reprend désormais l'âge uniforme de 18 ans fixé pour cette protection dans la loi sur le travail.

### Appréciation

L'Union patronale suisse a participé à la plupart des travaux signalés ci-dessus. Elle continue de soutenir tous les efforts visant à *réduire encore et toujours le nombre d'accidents et de risques sanitaires au travail*. Elle souligne qu'il faut s'en tenir au financement actuel des mesures par les cotisations d'employeurs. La statistique confirme certes une légère diminution du nombre d'accidents du travail, mais simultanément, les coûts moyens par accident ont massivement progressé. La campagne de sensibilisation des employeurs et des travailleurs qui a été mise en route devrait corriger cette tendance.

Les statistiques indiquent aussi, depuis quelque temps, une *forte progression des accidents non professionnels*. L'information et la prévention sont donc plus que jamais nécessaires. Cependant, l'Union patronale suisse refuse catégoriquement que l'on mette également les employeurs à contribution pour les accidents non professionnels. Le comportement au travail doit être très clairement séparé de celui des travailleurs pendant leurs loisirs. L'entreprise ne saurait avoir pour tâche de donner à ses collaborateurs des consignes de prudence et de sécurité concernant leurs activités de loisir. De même, il convient de distinguer clairement

la responsabilité du travailleur de celle de l'employeur à l'égard de la protection sanitaire sur le lieu de travail. A ce sujet, des critères distinctifs clairs, permettant de préciser les compétences afférentes, continuent de faire défaut. Tant qu'il ne seront pas définis, l'Union patronale suisse refusera en particulier la notion de «troubles de la santé liés au travail» (mobbing, stress, douleurs dorsales), etc. La politique de l'Union patronale suisse à ce sujet est exposée dans son document «Travail et Santé».

## AVS/AI/PC/APG

### Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

#### Situation

Le *résultat de répartition* de l'AVS était également positif en 2007 et a atteint CHF 1,209 milliard (2006: CHF 1,214 milliard). Contrairement à l'an dernier où elle avait été créditée de 1,291 milliard de CHF, l'AVS n'a pu inscrire aucun rendement de placements à son actif. La passe difficile que les marchés ont traversée au second semestre s'est traduite par des pertes comptables substantielles qui ont absorbé presque entièrement les bénéfices réalisés précédemment. Avec les intérêts sur la perte de 292 millions de CHF enregistrée par l'AI, le résultat d'exploitation ordinaire de l'AVS s'élève à 1,499 milliard de CHF (2006: CHF 2,708 milliards).

Grâce à l'évolution positive de l'économie, le produit des cotisations des assurés et des employeurs a progressé de près de 5,0% au total. La part des recettes fiscales (TVA et impôt sur les maisons de jeux) affectée à

l'AVS a progressé de 3,7%. En revanche, les rentes de l'AVS (et de l'AI) ont été relevées de 2,8%. Avec la croissance de la population des rentiers, les dépenses de l'AVS se sont accrues au total de 5,1%.

La forte hausse de 10 milliards de CHF enregistrée par la somme du bilan qui s'établit à 45,8 milliards de CHF (2006: CHF 35,7 milliards) est essentiellement imputable à des facteurs extraordinaires. Le capital de l'AVS s'est élevé de 8,537 milliards de CHF grâce à un résultat d'exploitation positif et au versement de la part de la Confédération au produit de la vente de l'or excédentaire de la Banque nationale. La capacité du fonds à couvrir les pertes d'exploitation à venir, qui apparaît au bilan sous le poste «Liquidités et placements», atteint désormais 58,8% de la totalité des charges ordinaires de l'AVS, de l'AI et des APG (2006; 47,4%).

Une sous-commission de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS) s'est occupée à maintes reprises du

*nouveau projet de 11<sup>e</sup> révision de l'AVS*. Celui-ci a été divisé en deux volets: le premier concerne d'une part une révision des prestations principalement axée sur l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes et la suppression de la franchise pour les retraités actifs, d'autre part une réglementation des prestations dites de préretraite. Le second volet se rapporte à l'initiative de l'Union syndicale suisse (USS) «pour un âge de la retraite flexible», dont le Conseil fédéral recommande le rejet. Par cette initiative, l'USS propose de permettre à une grande partie de la population active (les personnes dont le revenu de l'activité lucrative est inférieur à une fois et demie le revenu maximal formateur de la rente AVS, soit CHF 119 340.– pour 2007) de bénéficier d'une rente AVS non réduite entre 62 et 65 ans. Selon la variante choisie, le surcoût ainsi occasionné représenterait entre 800 millions et 1,2 milliard de CHF. Le Conseil national a toutefois opté pour un projet principalement orienté sur les économies à réaliser et a accepté par 97 voix contre 89 une réforme qui prévoit

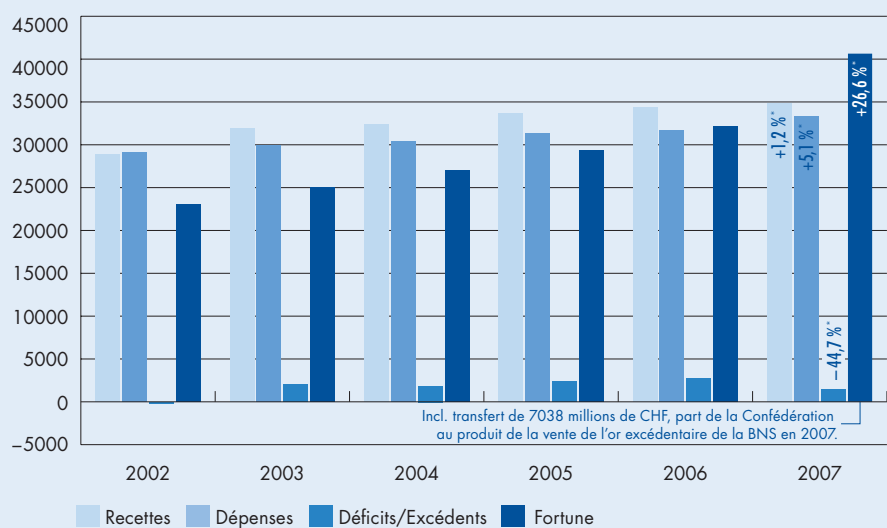
#### Les chiffres clés de l'AVS (Montants en CHF)

	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2001 à fin 2002	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2003 à fin 2004	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2005 à fin 2006	Dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2007 à fin 2008
Revenu annuel				
Maximum déterminant	74 160.–	75 960.–	77 400.–	79 560.–
Rente simple entière				
■ Montant minimum: par an	12 360.–	12 660.–	12 900.–	13 260.–
par mois	1 030.–	1 055.–	1 075.–	1 105.–
■ Montant maximum: par an	24 720.–	25 320.–	25 800.–	26 520.–
par mois	2 060.–	2 110.–	2 150.–	2 210.–

Source: OFAS

### Compte de l'assurance-vieillesse et survivants

Résultats en mio de CHF



Incl. transfert de 7038 millions de CHF, part de la Confédération au produit de la vente de l'or excédentaire de la BNS en 2007.

\*Variations par rapport à l'année précédente

Source: OFAS

de relever l'âge de la retraite des femmes sans subventionnement de la retraite anticipée. Le Conseil des Etats devrait se pencher sur ce dossier en septembre 2008.

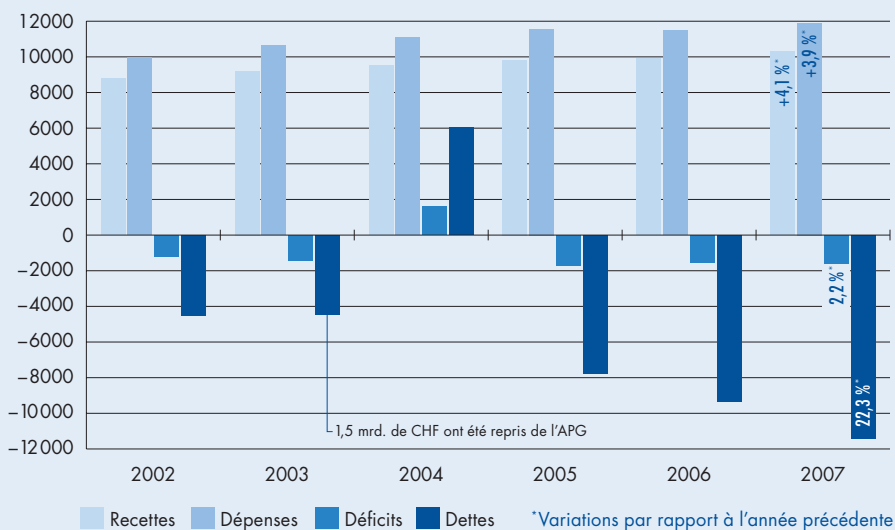
### Appréciation

L'Union patronale suisse soutient les mesures d'économies de la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS portant sur les prestations. Elle est favorable à l'inéluctable relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans ainsi qu'aux autres mesures d'économies proposées, telles que la suppression de la franchise pour les retraités actifs et le ralentissement de l'adaptation des rentes. Les employeurs sont en revanche fermement opposés à l'initiative de l'USS «pour un âge de la retraite flexible». Compte tenu de l'évolution démographique (on recense aujourd'hui en moyenne 3,8 actifs pour un retraité, et selon les prévisions de l'Office fédéral de la statistique, ce chiffre devrait tomber à 2,2 en 2040), les efforts visant à assurer l'assainissement et la pérennité de l'AVS doivent bénéficier de la priorité absolue. Bien que l'AVS dégage actuellement un excédent de recettes, il ne saurait être question de la lester de charges supplémentaires en voulant subventionner l'anticipation des rentes.

L'Union patronale suisse rejette par conséquent la prestation de préretraite proposée par le Conseil fédéral, ainsi que les nombreux modèles de retraite anticipée qui ont été examinés par le Conseil national. Subventionner les préretraites en diminuant les réductions de rentes qui s'imposent d'un point de vue actuariel conduit de fait à un abaissement «à froid» de l'âge de la retraite et constitue un pas dans la mauvaise direction. Au vote final, fort heureusement, le Conseil national a suivi la voie de la raison

### Compte de l'assurance-invalidité

Résultat annuel en mio. de CHF



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

\*Variations par rapport à l'année précédente

Source: OFAS



et a opposé une fin de non-recevoir à tous les modèles de préretraite subventionnée. L'Union patronale suisse prône un assouplissement de l'âge de la retraite qui n'entraîne aucune charge supplémentaire pour l'AVS. Elle estime, par exemple, qu'il devrait être possible à l'avenir de percevoir une rente (assortie d'une réduction actuarielle correcte) à partir de 60 ans (demi-rente anticipée) ou de 62 ans (rente complète), ou encore de différer la perception de la rente, avec augmentation correspondante, jusqu'à l'âge de 70 ans révolus. De telles mesures

d'assouplissement – coordonnées avec la prévoyance professionnelle et le 3<sup>e</sup> pilier – sont indiquées, notamment dans la perspective du déficit futur de la proportion d'actifs. Elles doivent inciter les travailleurs âgés à rester dans le monde du travail.

## Assurance-invalidité (AI)

### Situation

Le résultat de répartition de l'activité d'assurance de l'AI est à nouveau nettement négatif, le déficit s'inscrivant à 1,27 milliard de

CHF, soit à peine mieux que l'année précédente (CHF 1,33 milliard). La *perte d'exploitation ordinaire*, compte tenu des intérêts sur le report de perte, a atteint CHF 1,59 milliard (2006: CHF 1,55 milliard); la perte reportée est passée ainsi à CHF 11,41 milliards.

Le 17 juin 2007, le souverain a accepté la *5<sup>e</sup> révision de l'AI*, soutenue par l'Union patronale suisse, par 59,1% des voix. Cette révision, qui a donc pu entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008, recentre l'AI sur son véritable

### Bénéficiaires, dépenses et financement des prestations complémentaires par catégorie d'assurances de 1992 à 2007 (Chiffres en fin d'année) (en Mio de CHF)

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1992	124 900	2 200	34 200	161 300	1 894,4	433,0	1 461,4
1993	122 664	2 477	36 297	161 438	2 035,7	462,7	1 573,0
1994	121 772	2 285	38 204	162 261	2 112,0	479,0	1 633,0
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 <sup>1</sup>	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 754,0	673,7	3 080,3
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 955,8	709,6	3 246,2

<sup>1</sup> Nouvelle saisie statistique (Auparavant: rente de couple, maintenant: adultes percevant des PC)

objectif: faire primer la réinsertion sur la rente. Elle introduit de nouvelles mesures de réadaptation et exige un examen plus précis de la capacité de gain résiduelle avant l'octroi d'une rente. Grâce à la détection précoce, à un suivi plus soutenu et à une coopération plus active des assurés, un nombre accru de personnes invalides peuvent conserver une activité lucrative (partielle). La révision renforce également pour les employeurs les incitations à employer des personnes invalides. La détection et l'intervention précoces, introduites par la révision, doivent contribuer à maintenir les personnes concernées dans leur emploi ou au sein de leur entreprise, voire dans un autre cadre. Les employeurs bénéficient d'un appui à la fois professionnel et financier. De plus, la coopération entre les offices AI et les employeurs est renforcée, ce qui doit également contribuer à la réussite des réinsertions et à diminuer le nombre de nouvelles rentes. Cet élément, ainsi que les corrections apportées aux prestations apporteront, allégeront les finances de l'assurance-invalidité.

Réalisme oblige, il faut tabler sur la persistance durable des déficits de cette assurance, même avec une application optimale de la 5<sup>e</sup> révision. Le Conseil fédéral propose donc un financement additionnel. En marge des élections fédérales, le projet correspondant a échoué devant le plénum du Conseil national, mais en décembre, le Conseil des Etats a approuvé une solution qui prévoit un relèvement proportionnel de 0,5 point au maximum de la TVA sur sept ans. En outre, un fonds propre à l'AI doit être créé et alimenté par un versement de départ de 5 milliards de CHF pris sur le fonds de compensation AVS. Ces mesures ont pour but d'éviter un relèvement des cotisations salariales.

Durant l'exercice sous revue, les Chambres ont approuvé la *réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT)*, entrée intégralement en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008. La RPT libère les cantons de l'obligation de contribuer financièrement à la cou-

verture des dépenses annuelles de l'AVS et de l'AI. Depuis 2008, la participation des pouvoirs publics aux dépenses de l'AVS et de l'AI est entièrement à la charge de la Confédération. De leur côté, l'AVS et l'AI transfèrent aux cantons leurs dépenses de financement dans le domaine des prestations collectives (subventions pour l'exploitation de homes, etc.). Avec la RPT, la contribution des pouvoirs publics (Confédération seule) à l'AVS s'élève désormais à 19,55 % des dépenses, contre 20 % jusqu'ici (Confédération et cantons). Le transfert des prestations collectives aux cantons a pour effet de réduire les dépenses de l'AI. La contribution des pouvoirs publics (Confédération) passe à 37,7 % des dépenses de l'AI, alors qu'avant l'entrée en vigueur de la RPT, la participation conjointe de la Confédération et des cantons aux dépenses de l'AI atteignait 50 %.

## Appréciation

Il y a longtemps que l'Union patronale suisse réclame un assainissement durable de l'AI. Elle a par conséquent soutenu la 5<sup>e</sup> révision de l'AI et reconnaît la nécessité de trouver un financement additionnel pour cette branche d'assurance. Celui-ci passera par l'engagement limité dans le temps de ressources provenant de la TVA. L'Union patronale vise aussi bien une meilleure application du principe «la réadaptation prime la rente» qu'un compte d'exploitation de l'AI équilibré. Dans l'optique d'un assainissement durable des dettes de l'AI, elle réclame en outre la mise sur pied d'un fonds de compensation autonome doté d'un capital de départ de 5 milliards de CHF. L'Union patronale suisse considère le financement complémentaire par la TVA et non par le biais de cotisations salariales comme la meilleure manière

### Compte du régime des allocations pour perte de gain

(Résultat annuel en mio. de CHF)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Variations 2006/2007
<b>Recettes</b>	662	932	956	1024	999	939	-6,0%
<b>Dépenses</b>	692	703	550	842	1 321	1 336	1,1%
<b>Déficits/ Excédents</b>	-30	229	406	182	-321	-397	23,6%
<b>Fortune</b>	3 544	2 274 *	2 680	2 862	2 541	2 143	-15,6%

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

Source: OFAS

de rééquilibrer cette branche des assurances sociales.

### **Prestations complémentaires (PC)**

#### **Situation**

Conçues à l'origine comme une solution transitoire, les prestations complémentaires (PC) sont devenues en quarante ans d'existence un volet indissociable de la sécurité sociale en Suisse. La réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT) a définitivement ancré les PC dans la Constitution fédérale comme une tâche commune de la Confédération et des cantons.

#### **Appréciation**

L'Union patronale suisse a soutenu les adaptations des PC au nouveau régime de la péréquation financière ainsi qu'en particulier leur ancrage définitif dans la Constitution fédérale. Les PC sont donc désormais reconnues comme faisant partie intégrante de notre système d'assurances sociales.

### **Allocations pour perte de gain (APG)**

#### **Situation**

Les cotisations des assurés (908 millions de CHF contre 864 millions en 2006) et les faibles produits des placements (10 millions de CHF contre 117 millions en 2006) n'ont pas suffi à couvrir des charges en forte hausse de 1,336 milliard de CHF (2006: 1,320 milli-

ard). Au cours de l'année sous revue, tant le résultat de l'activité d'assurance que le résultat d'exploitation des APG ont été négatifs, avec des déficits respectifs de 428 et 397 millions de CHF, contre respectivement 456 et 321 millions de CHF en 2006. De plus, les perspectives financières des APG sont mauvaises en raison des prestations de l'assurance-maternité. C'est la raison pour laquelle il faut s'attendre à moyen terme à une hausse des cotisations.

Le 8 mars 2007, au grand mécontentement de l'Union patronale suisse, le Conseil national a accepté du bout des lèvres la motion Roger Nordmann demandant l'introduction d'un congé paternité payé. Heureusement, le Conseil des Etats a corrigé cette décision lors de la session de décembre. Il a également rejeté une initiative parlementaire provenant du Conseil national et exigeant un congé d'adoption payé.

#### **Appréciation**

Devant l'évolution financière très défavorable des APG, l'Union patronale suisse refuse toute extension des prestations, qu'il s'agisse d'étendre la prestation de maternité à 16 semaines ou d'introduire un congé paternité financé par les APG. Sur le principe, il s'agit d'opposer un veto ferme à tout éloignement des APG de leur objectif initial – qui consistait à compenser la perte de gain pour les militaires astreints – en vue de financer toutes sortes d'exigences de politique familiale.

## Prévoyance professionnelle (LPP)

### Situation

Le Conseil fédéral a décidé de porter le *taux d'intérêt minimum de la LPP* de 2,5% à 2,75% au 1<sup>er</sup> janvier 2008. Son idée était de tenir compte de l'évolution positive des marchés financiers. Il a notamment pris pour référence l'importante norme du rendement des obligations de la Confédération à sept ans. Au moment où il a pris sa décision, celui-ci était de 2,6%. Le gouvernement a également tenu compte, pour fixer le nouveau taux minimum, des possibilités de rendement sur les actions, les emprunts et l'immobilier.

Avec la 1<sup>ère</sup> révision de la LPP qui a pris effet en 2005, le *taux de conversion* devait être porté progressivement de 7,2% à 6,8% d'ici à 2013 pour les femmes et à 2014 pour les hommes. Sur la base d'un mandat parlementaire et d'un rapport d'experts, le Conseil fédéral a proposé une adaptation plus rapide et plus poussée du taux de conversion, par étapes, le but étant d'atteindre le taux de 6,4% d'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Dans sa grande majorité, le Conseil des Etats s'est montré favorable au nécessaire abaissement supplémentaire de ce taux, mais d'importantes divergences se sont fait jour au chapitre des délais d'adaptation. Tandis que la majorité de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique (CSSS-E) proposait de prolonger le délai d'adaptation jusqu'en 2014, sa minorité voulait procéder à cet abaissement de 6,8% à 6,4% dans une deuxième étape comprise entre 2014 et 2018. Au vote d'ensemble, le Conseil des Etats a fini par rejeter le projet sur la base d'alliances contre nature. Le dossier est maintenant repris par le Conseil national.

Le Conseil fédéral a adopté un message sur la *réforme structurelle* de la prévoyance

professionnelle. Ce projet vise à améliorer la direction et le contrôle des institutions de prévoyance, à renforcer la surveillance aux niveaux cantonal et intercantonal et à créer une Commission de haute surveillance. Par rapport au projet soumis à consultation, le message présente d'importantes corrections qui concernent les points suivants: les compétences et la responsabilité de l'organe de direction, de l'expert et de l'organe de révision sont mieux délimitées. Il est également prévu que des représentants des partenaires sociaux siègent en qualité de membres dans la Commission de haute surveillance. En outre, contrairement au texte du projet initial, le message précise que cette commission ne doit pas être seule compétente pour reconnaître des standards professionnels, des règles de qualité et des règles déontologiques et leur conférer ainsi force obligatoire. Au vu des problèmes rencontrés, le projet a été complété à l'issue de la procédure de consultation par des dispositions supplémentaires concernant la loyauté des responsables de caisses de pension.

Enfin, le Conseil fédéral a engagé la procédure de consultation sur un projet qui vise le financement intégral du deuxième pilier sur trente ans pour les *institutions de prévoyance de droit public*. Le but est d'atteindre une capitalisation complète, comme le font les institutions de droit privé. Les institutions de prévoyance organisées jusqu'ici sur la base d'une capitalisation partielle devront pouvoir continuer d'être gérées sur la base du modèle de financement dit de l'«objectif de couverture différencié». Le projet soumis à consultation prévoit une importante mesure structurelle: l'autonomie juridique, organisationnelle et financière des ins-

titutions de prévoyance de droit public et de leurs autorités de surveillance. Le Conseil fédéral présentera un message sur ce sujet en 2008.

### Appréciation

L'Union patronale suisse, tout comme la Commission LPP, a soutenu le *relèvement du taux d'intérêt minimum* à 2,75% au moment où la question s'est posée, alors que les syndicats demandaient qu'il soit porté à 3%. Toutefois, l'Union patronale avait proposé de rediscuter le mode d'adaptation du taux d'intérêt minimum, dont la formule avait été initialement proposée par la Commission LPP, mais demeurait controversée en son sein. L'enjeu est ici de trouver un meilleur compromis entre la notion de rendement utilisée dans le monde des assurances en lien avec les obligations et le taux du portefeuille LPP usuel sur les marchés financiers.

Pour s'être empêtré dans des escarmouches tactiques, le Conseil des Etats a lancé un très mauvais signal sur la question de la diminution du *taux de conversion*, thème central de la prévoyance professionnelle. Une décision allant dans le sens de la minorité de la CSSS-E, à savoir une extension du délai transitoire jusqu'en 2018, aurait été encore pire que le rejet au vote d'ensemble. L'abaissement du taux de conversion à 6,4% est nécessaire et ne saurait être différé plus longtemps. La progression de l'espérance de vie ainsi qu'une estimation réaliste des perspectives de rendements à long terme sur le marché des capitaux l'exigent. A vouloir ajourner une démarche que la technique de prévoyance rend nécessaire et imposer des contraintes aux caisses de pensions en les amenant à verser des ren-

tes excessives, on accroît la part de répartition des actifs vers les rentiers, ce qui va à l'encontre du système du deuxième pilier. Le Conseil national devra y songer lorsqu'il reprendra le dossier.

Sur la *réforme structurelle*, le message a intégré, par rapport au projet soumis à consultation, d'importantes corrections qui tiennent compte des critiques formulées en son temps par l'Union patronale suisse. Cette dernière soutient le principe de cette révision qui porte notamment sur une meilleure structuration des compétences, de la responsabilité de la gestion et du contrôle des institutions de prévoyance; elle vise aussi à renforcer la surveillance par une cantonalisation et une régionalisation de la surveillance directe. Toutefois, il convient toujours de s'opposer aux tentatives de mise sous tutelle des organes et à la tendance à l'«ex-

pertocratie». Enfin, un accompagnement critique du développement des prescriptions concernant le devoir de loyauté s'impose. Le message abandonne à juste titre l'obligation générale de renseigner demandée de divers côtés concernant les responsables des caisses de pensions. En effet, elle se traduirait par des charges administratives sans rapport avec les avantages qu'on pourrait en attendre. Il n'y a pas lieu d'étendre la densité de réglementation au-delà des modifications proposées de la loi!

Selon l'Union patronale suisse, l'autonomisation de la gestion et de la surveillance des *institutions de prévoyance de droit public* constitue l'élément central du projet de financement de ces institutions. C'est pourquoi les propositions du Conseil fédéral dans ce domaine méritent d'être pleinement soutenues. Il faut saluer également le fait

que le Conseil fédéral entend présenter un message qui repose sur le modèle soumis en procédure de consultation – «Financement mixte et objectif de couverture différencié». Certes, le Conseil fédéral, contrairement à l'avis de l'Union patronale suisse, n'entend reconduire le système de la capitalisation partielle que pour une durée limitée. Néanmoins, en ce qui concerne l'extension du délai de refinancement de 30 à 40 ans, le gouvernement s'est montré conciliant sur les principales objections relatives aux charges financières injustifiées qu'un délai trop court imposerait à certaines collectivités.

## LPP-données fondamentales (Montants en CHF)

	dès 2004	dès 2005	dès 2006	dès 2007	2008
Salaire AVS maximum déterminant	75 960.–	77 400.–	77 400.–	79 560.–	79 560.–
Montant de coordination	25 320.–	22 575.–	22 575.–	23 205.–	23 205.–
Salaire coordonné maximum	50 640.–	54 825.–	54 825.–	56 355.–	56 355.–
Salaire coordonné minimum	3 165.–	3 225.–	3 225.–	3 315.–	3 315.–
Salaire coordonné maximum donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	20 400.–	*	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)					
■ Salariés: au maximum	6 077.–	6 192.–	6 192.–	6 365.–	6 365.–
■ Indépendants: au maximum	30 384.–	30 960.–	30 960.–	31 824.–	31 824.–

\* supprimé

Source: OFAS

## Assurance-chômage (AC)

### Situation

Malgré une conjoncture au beau fixe, le chômage n'a pas reculé dans les proportions escomptées durant l'année sous revue. A la fin décembre 2007, on dénombrait encore 109 012 personnes (2,8%) sans emploi en Suisse.

L'évolution du marché du travail n'a pas été sans effets sur le *compte d'exploitation de l'assurance-chômage*. En 2007 en effet, l'assurance est enfin sortie des chiffres rouges en enregistrant 5,39 milliards de CHF de recettes et 5,36 milliards de CHF de dépenses. Le modeste excédent de recettes de 30 millions de CHF environ n'a eu que peu d'impact sur la dette du fonds de compensation de l'assurance-chômage. Cette dette

sous forme d'emprunts s'est cumulée année après année depuis 2004 et atteint aujourd'hui 4,8 milliards de CHF. Selon les prévisions du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), il ne sera guère possible de la réduire de plus de 200 millions de CHF en 2008 même si le chômage reste faible. L'endettement ne dépasse donc pas la barre 2,5% de la somme des salaires soumis à cotisation. En cas de dépassement, le Conseil fédéral est tenu, aux termes de l'article 90c de la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), d'engager des mesures sur trois plans: relever le taux de cotisation de 2,0% à 2,5%, introduire une cotisation de solidarité de 1% sur les tranches de salaires entre CHF 126 000.– et CHF 315 000.– et, troisième-

ment, préparer une révision de la loi visant la réglementation du financement de l'assurance.

Face à l'impasse financière que connaît l'AC, le Conseil fédéral a soumis en consultation, à mi-décembre 2007, le projet de la *4<sup>e</sup> révision de la loi sur l'assurance-chômage*. Le projet comporte pour l'essentiel un changement du chiffre de référence, au sens où l'on partira désormais d'une moyenne de 125 000 chômeurs pour un cycle conjoncturel plutôt que de 100 000 comme jusqu'ici, valeur qui s'est révélée trop basse et qui a fait basculer l'assurance dans le déséquilibre financier. Divers ajustements, opérés tant du côté des recettes que de celui des dépenses, devraient remettre l'assurance

### Chômeurs en Suisse (au 31 décembre)

	2003		2004		2005		2006		2007	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	162 835	100	158 416	100	151 764	100	128 580	100	109 012	100
Suisses	95 131	58,4	92 253	58,2	87 661	57,8	73 445	57,1	60 282	55,3
Etrangers	67 704	41,6	66 163	41,8	64 103	42,2	55 135	42,9	48 730	44,7
Hommes	92 415	56,8	87 627	55,3	81 908	54,0	68 286	53,1	58 903	54,0
Femmes	70 420	43,2	70 789	44,7	69 856	46,0	60 294	46,9	50 109	46,0
15–24 ans	30 668	18,8	30 048	19,0	28 524	18,8	22 400	17,5	17 476	16,0
25–49 ans	101 923	62,6	97 353	61,5	91 943	60,6	78 235	60,8	67 534	62,0
50 ans et plus	30 244	18,6	31 015	19,6	31 297	20,6	27 945	21,7	24 002	22,0
0–6 mois	92 083	56,5	92 785	58,6	89 101	58,7	77 436	60,2	70 364	64,5
7–12 mois	40 939	25,1	34 844	22,0	34 010	22,4	26 600	20,7	20 855	19,1
plus de 12 mois	29 813	18,3	30 787	19,4	28 653	18,9	24 544	19,1	17 793	16,3
<b>Taux de chômage</b>		<b>4,1</b>		<b>4,0</b>		<b>3,8</b>		<b>3,3</b>		<b>2,8</b>

Source: Seco

d'aplomb pour assurer son financement à long terme. Le projet de révision se fonde sur les propositions du groupe d'experts mandatés par le Département fédéral de l'économie (DFE).

Pour contenir les dépenses, le projet prévoit diverses mesures d'économies. En premier lieu, la participation à des mesures du marché du travail ne donnera plus droit automatiquement à de nouvelles indemnités. Ensuite, la durée des prestations sera fonction de la durée des cotisations. Enfin, il est prévu d'allonger le délai d'attente pour les personnes qui viennent de terminer leur formation. On escompte de ces multiples correctifs quelque 481 millions de CHF d'économies au total. Ils visent principalement à supprimer les mauvaises incitations que contient la loi et à donner toute sa force au principe de la réinsertion rapide.

Du côté des cotisations, le Conseil fédéral propose de porter le taux ordinaire de 2,0% à 2,2%, ce qui rapportera quelques 460 millions de CHF supplémentaires par an. Pour amortir les dettes, il est en outre prévu de relever, à titre provisoire, le taux de 2,2% à 2,4% et d'introduire une cotisa-

tion de solidarité de 1% sur la fourchette des revenus comprise entre CHF 126 000.– et CHF 315 000.–. Toutes ces mesures conjuguées devraient permettre de rembourser la dette au bout de 6 à 8 ans.

### Appréciation

L'Union patronale suisse est favorable au système de l'assurance-chômage, conçu comme un dispositif complémentaire au marché du travail libéral. L'évolution du nombre de chômeurs au cours du cycle conjoncturel actuel, mais aussi les prévisions des experts, sont autant d'éléments qui justifient un ajustement de la *valeur de référence* à 125 000 chômeurs. La compensation de ce nouvel «étalonnage» du système passera à la fois par des hausses de cotisations, par des efforts d'économies soutenus et par des correctifs supplémentaires touchant les prestations. Au moment de définir le mandat confié aux experts, l'Union patronale suisse avait déjà exigé des mesures visant à réduire les dépenses. Il a été heureusement donné suite à sa demande – même si ce n'est pas avec toute la rigueur souhaitée. Une fois la procédure de consultation close, il faudra débattre plus en détail du contenu et des délais de la révision.

## Autres branches des assurances sociales

### Allocations familiales (LAFam)

#### Situation

La *loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam)* ayant été acceptée en votation populaire le 26 novembre 2006, l'ordonnance correspondante devait être édictée durant l'exercice sous revue. Le Conseil fédéral a donc adopté l'ordonnance d'exécution relative à la nouvelle loi sur les allocations familiales à la fin du mois d'octobre 2007. La loi et l'ordonnance doivent entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

En vertu de la nouvelle loi, les salariés et les personnes sans activité lucrative à revenu modeste toucheront dans tous les cantons une allocation pour enfant d'au moins CHF 200.– pour les enfants jusqu'à 16 ans et une allocation de formation d'au moins CHF 250.– pour les jeunes de 16 à 25 ans. Tous les salariés reçoivent une allocation entière, même en cas d'activité à temps partiel.

L'ordonnance d'exécution a tenu compte en particulier de la critique des cantons: l'organisation et le financement des caisses familiales de compensation continuent de relever essentiellement de la compétence des cantons. Ce point permet de développer des solutions tenant compte des structures existantes.

La majorité des participants à la consultation, et notamment l'Union patronale suisse, exigent un registre centralisé des ayants droit et des enfants. C'est le seul moyen d'empêcher que plusieurs allocations ne soient versées pour le même enfant (les salariés à temps partiel touchant également une allocation entière). Le Conseil fédéral a par conséquent chargé le Département

fédéral de l'Intérieur (DFI) de procéder aux clarifications nécessaires, notamment dans la perspective d'une base légale spécifique.

A l'enseigne du soutien aux familles, de nombreuses interventions parlementaires et un certain nombre de projets élaborés par les autorités (incitations financières pour des places de crèches, rabais de primes d'assurance-maladie pour les enfants, etc.) occupent notre association dans la mesure où ils concernent aussi très souvent les employeurs.

#### Appréciation

Si la politique familiale ne vise pas directement les rapports de travail, elle a toutefois des effets sur la participation des parents à la vie active. C'est pourquoi l'Union patronale suisse s'intéresse régulièrement aux questions de politique familiale (voir à ce propos les principes qu'elle énonce dans son «Rapport de politique familiale» et qu'elle continue d'observer). Des mesures d'encouragement prises par les particuliers, dans les entreprises et dans des CCT figurent notamment au premier plan de ses préoccupations.

L'Union patronale suisse est favorable à des mesures ciblées d'amélioration des structures de prise en charge extrafamiliale des enfants et des jeunes, en vue d'améliorer la compatibilité entre vie de famille et vie professionnelle. Elle *combat en revanche tout développement supplémentaire du régime fédéral des allocations familiales* et s'oppose en particulier à ceux qui prônent l'extension aux indépendants, sur tout le territoire suisse, du droit aux allocations familiales.

### Traités internationaux

#### Situation

C'est le 1<sup>er</sup> janvier 2007 qu'a pris effet *l'élargissement de l'Union européenne (UE)* à la Bulgarie et à la Roumanie. Contrairement aux autres accords des Bilatéraux I, l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) passé entre la Suisse et la Communauté européenne (CE) ne s'applique pas automatiquement aux deux nouveaux Etats membres. Afin que ceux-ci bénéficient de la libre circulation des personnes, la Suisse et l'UE ont négocié un protocole additionnel à l'ALCP (Protocole II) qui doit encore être approuvé par le Parlement fédéral, dont la décision est en outre sujette à référendum. Par conséquent, les règlements CEE N° 1408/71 et 574/72 ne s'appliquent par encore aux relations de la Suisse avec la Bulgarie et la Roumanie.

Le 27 novembre 2007, *l'accord relatif à l'Association européenne de libre-échange (AELE)* a été révisé. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les relations en matière de droit des assurances sociales entre la Suisse et le Liechtenstein ne sont plus régies par la convention de sécurité sociale passée entre ces deux pays, mais par le règlement CEE N° 1408/71. Cela signifie entre autres que les ressortissants d'un Etat membre de l'AELE (Suisse, Liechtenstein, Norvège, Islande) qui exercent une activité lucrative à la fois en Suisse et au Liechtenstein ne sont plus assujettis au droit des assurances sociales dans les deux Etats, mais en principe dans un seul. Dans l'exemple d'un salarié domicilié en Suisse et travaillant à la fois en Suisse et au Liechtenstein, seul le droit suisse s'applique à ses revenus obtenus des deux côtés de la frontière. La caisse de com-



pensation AVS compétente de l'employeur suisse délivre à la demande du salarié un formulaire E 101 établissant que la législation applicable est la législation suisse. Ce changement vaut pour toutes les branches de l'assurance sociale à l'exception de l'assurance-maladie, pour laquelle l'assujettissement est toujours lié au pays de domicile.

Au cours de l'exercice sous revue, la procédure de ratification relative à la convention de sécurité sociale entre la *Suisse et l'Australie* a pu être menée à bien dans les deux pays. Cette convention est donc entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et s'applique à l'AVS/AI ainsi qu'aux prestations australiennes correspondantes. Elle régleme nte en particulier l'égalité de traitement des ressortissants des deux pays, l'accès aux prestations de sécurité sociale, l'exportation de rentes et l'assujettissement des personnes exerçant une activité lucrative.

Lors de la session d'automne 2007, le Conseil national a suivi le Conseil des Etats et approuvé un *accord entre la Suisse et le Liechtenstein* aux termes duquel le fonds de garantie LPP suisse reprend toutes les obligations du fonds de sécurité liechtensteinois. Cet accord concerne pour l'essentiel la garantie des prestations d'institutions

de prévoyance devenues insolubles ainsi que la fonction de centrale du 2<sup>e</sup> pilier (avoirs oubliés). Les subsides pour structure d'âge défavorable ne sont pas concernés par cet accord. Les institutions de prévoyance liechtensteinoises sont affiliées au fonds de garantie LPP aux mêmes conditions et n'apportent pas de réserves. Le fonds de garantie LPP reste placé sous conduite helvétique et reste soumis au droit et à la surveillance suisses.

### Appréciation

Les développements de la mondialisation concernent aussi les assurances sociales, principalement par le biais de l'application de la *libre circulation des personnes* au sein de l'UE. La coopération transfrontière prend de l'importance, notamment pour les questions de mise en œuvre. L'Union patronale suisse soutient en principe la coordination internationale des régimes d'assurance sociale, mais tient à la sauvegarde des intérêts particuliers suisses. Cette préoccupation touche non seulement les questions de financement au regard de l'obligation d'exportation de certaines prestations dans l'espace de UE, mais aussi la prise en compte de particularismes helvétiques éprouvés comme le partenariat social dans le 2<sup>e</sup> pilier.

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

(au 1<sup>er</sup> janvier 2008)

Montants en CHF

Canton	Allocation pour enfant	Allocation de formation professionnelle <sup>9</sup>	Limite d'âge		Allocation de naissance	Cotisations des employeurs affiliés à la caisse cantonale en % des salaires
	Montant mensuel par enfant		ordinaire	spéciale <sup>1</sup>		
ZH	170/195 <sup>3</sup>	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 <sup>3</sup>	–	16	20/25	–	1,60
LU	200/210 <sup>3</sup>	250	16	18/25	800 <sup>15</sup>	1,70 <sup>8</sup>
UR	200	250	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 <sup>17</sup>	1,60
OW	200	250	16	25/25	–	1,80
NW	220	250	16	18/25 <sup>19</sup>	–	1,60
GL	200	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 <sup>2</sup>	–	18	18/25	–	1,60 <sup>8</sup>
FR	230/250 <sup>2</sup>	290/310 <sup>2</sup>	15	20/25	1500 <sup>6,15</sup>	2,45
SO	200	–	18	18/25	–	1,80
BS	200	220	16	25/25	–	1,30
BL	200	220	16	25/25	–	1,80
SH	200	250	16	18/25	–	1,60 <sup>8</sup>
AR	200	–	16	18/25	–	1,70
AI	200	250	16	18/25	–	1,70
SG	200	250	16	18/25	–	1,80 <sup>8</sup>
GR	195	220	16	20/25 <sup>5</sup>	–	1,80
AG	170	–	16	20/25	–	1,40
TG	200	250	16	18/25	–	1,60
TI***	200	250	16	20/25 <sup>16</sup>	–	1,60
VD <sup>11</sup>	200/370 <sup>2</sup>	250/420 <sup>2</sup>	16	20/25 <sup>5</sup>	1500 <sup>6,13</sup>	2,15 <sup>20</sup>
VS	273/361 <sup>2</sup>	378/466 <sup>2</sup>	16	20/25	1575 <sup>6,14</sup>	– <sup>7</sup>
NE <sup>10</sup>	180/200	260/280	16	20/25 <sup>5</sup>	1200 <sup>18</sup>	2,00
	200/250	280/330				
GE	200/220 <sup>3</sup>	–	18	18/18	1000 <sup>6</sup>	1,40
JU	160/186 <sup>4</sup>	214	16	25/25	816 <sup>6</sup>	2,80
	138 <sup>12</sup>	138 <sup>12</sup>				

Source: OFAS

## Légende

<sup>1</sup> La première limite concerne les enfants incapables (ZH: partiellement capables) d'exercer une activité lucrative et la seconde, les étudiants et apprentis.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Le premier montant concerne les familles avec un ou deux enfants; le second, les familles de trois enfants et plus.

<sup>5</sup> Il n'est pas octroyé d'allocations pour les enfants au bénéfice d'une rente entière de l'Al. Dans les cantons du Tessin et de Vaud, 50 pour cent de l'allocation est versé en cas d'octroi d'une demi-rente Al.

<sup>6</sup> Il est versé une allocation d'accueil, du même montant que l'allocation de naissance, pour l'enfant placé en vue d'adoption.

<sup>7</sup> Il n'y a pas de caisse cantonale de compensation pour allocations familiales.

<sup>8</sup> Y compris la contribution au régime d'allocations familiales pour les indépendants.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Dans l'ordre, les montants correspondent à l'allocation versée pour le premier, le deuxième, le troisième et à partir du quatrième enfant.

<sup>11</sup> Minimum légal: chaque caisse peut verser plus selon ses possibilités financières.

<sup>12</sup> Les personnes bénéficiaires d'une allocation pour enfant ou d'une allocation de formation professionnelle ont droit à une allocation de ménage mensuelle.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> L'allocation est majorée de 50 pour cent par enfant en cas de naissances ou d'accueils multiples.

<sup>15</sup> L'allocation de naissance n'est versée que pour les enfants nés en Suisse et inscrits dans un registre suisse des naissances.

<sup>16</sup> Pour les enfants handicapés en formation spéciale et pour les enfants en formation en Suisse.

<sup>17</sup> Pour les enfants inscrits au registre suisse des naissances, dont la mère est domiciliée en Suisse au sens du CC.

<sup>18</sup> Pour les enfants inscrits dans un registre suisse des naissances.

<sup>19</sup> Les enfants de 16 à 18 ans incapables

de gagner leur vie touchent l'allocation de formation professionnelle.

<sup>20</sup> Y compris 0,08 pour cent contribution pour les crèches-garderies.

\*\*\* La loi cantonale sur les allocations familiales du 11 juin 1996 a été modifiée par décret législatif du Grand Conseil du 19 décembre 2007. Après expiration du délai référendaire, les modifications sont entrées rétroactivement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

## Formation professionnelle

La *nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr)* et l'ordonnance correspondante sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. La mise en application de la loi s'étend sur une période transitoire de 5 ans. L'année 2007 a été entièrement dominée par les travaux de mise en œuvre, autrement dit le passage des anciens règlements aux nouvelles ordonnances sur la formation (OrFo). Vingt nouvelles OrFo ont été mises en vigueur pour les formations professionnelles de base de respectivement trois et quatre ans, et 4 pour les formations initiales de deux ans. On constate d'ores et déjà que le délai transitoire de cinq ans prévu pour l'adaptation à la nouvelle loi sur la formation professionnelle ne peut être entièrement respecté. Les ordonnances sur la formation doivent être d'abord adaptées par les associations professionnelles responsables de la formation initiale et des examens. L'Union patronale

suisse défend leurs intérêts au sein du groupe «Masterplan» de la Confédération, chargé de coordonner la mise en œuvre des nouvelles ordonnances parmi les partenaires impliqués.

### Cadre habituel maintenu malgré le retard

Le passage, introduit par la nouvelle LFPr, du subventionnement direct au financement forfaitaire de la formation professionnelle par le biais des cantons, s'est poursuivi lors de l'exercice sous revue. Sur la foi des réponses apportées aux questionnaires, les taux forfaitaires pour l'indemnisation de la Confédération aux coûts des cours interentreprises ont été fixés. Comme ces forfaits n'étaient pas connus avant la fin de l'automne 2007, les cantons ont manifesté leur intention – malgré le changement du mode de financement – de continuer d'appliquer

les contributions aux cours en vigueur jusqu'ici. Cela retarde certes le passage au financement forfaitaire, mais permet de continuer d'organiser les formations initiales dans le cadre habituel. C'est un avantage indéniable, notamment pour les associations professionnelles qui sont encore en plein processus de transposition.

### Nouvelle organisation de formation professionnelle

La coopérative «*I-CH – Formation professionnelle informatique suisse*» a changé de structure organisationnelle en 2007, après avoir dès 2005 mis en vigueur pour son domaine la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle. Le regroupement avec l'une des grandes associations d'informatique du pays étant considéré comme la solution la plus judicieuse, les membres de la coopérative ont décidé à l'issue d'une assemblée générale extraordinaire de fusionner la coopérative I-CH avec la société I-CH SA. Il s'agit à présent de la nouvelle organisation professionnelle structurée de Swiss ICT. Dès lors qu'une organisation professionnelle qualifiée s'occupe désormais de la formation et des examens, l'Union patronale s'est retirée du groupe des organisateurs d'exams d'informatique à l'occasion de la fusion et de la dissolution de la coopérative «I-CH».

En novembre 2007 s'est déroulé au Japon le *39<sup>e</sup> Concours Mondial des Métiers* à Numazu. Quarante candidat(e)s de la Suisse formés dans 38 professions se sont battus pour les meilleures places. Avec 4 médailles d'or, 7 d'argent et 5 de bronze ainsi que 16 diplômes, l'équipe suisse s'est hissée au 3<sup>e</sup> rang mondial. L'engagement des associations membres de l'Union patronale a payé: la

### Formation des personnes âgées de 20 ans (en %)

Formation accomplie	Total		Hommes		Femmes	
	1996/97	2006/07	1996/97	2006/07	1996/97	2006/07
Apprentissage d'une profession <sup>1</sup>	65	69	74	77	57	60
Maturité	18	20	17	16	19	23
Brevet d'enseignement <sup>2</sup>	2	0	1	0	4	0
Sans formation postobligatoire <sup>3</sup>	15	11	8	7	20	17
En tout	100	100	100	100	100	100

<sup>1</sup> Formation de plusieurs années. Méthode d'estimation de 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<sup>e</sup> année de formation.

<sup>2</sup> Enseignants à l'école enfantine, à l'école primaire ou de travaux à l'aiguille et d'économie familiale.

<sup>3</sup> Eventuellement formation professionnelle d'une année.

Source: OFS

mécatronique a valu de l'or à Swissmem et l'imprimerie de l'argent à Viscom. Les candidats de Swissmechanic et Swissmem ont aussi remporté 5 diplômes. Cette équipe victorieuse a été reçue à sa descente d'avion à Zurich-Kloten par des représentants de la Confédération, des cantons et des organisations du travail, emmenés par la Conseillère fédérale Doris Leuthard.

Auparavant s'est tenue la «Journée de la formation professionnelle», organisée par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), au cours de laquelle des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs se sont entretenus avec des responsables fédéraux et cantonaux de la formation professionnelle au sujet de la mise en œuvre du case management dans les cantons et de la pour-

suite de la campagne «Formation Professionnelle Plus».

### **Davantage de places d'apprentissage**

Au cours de l'exercice sous revue, un total de 396 personnes ont réussi les examens professionnels approuvés par le DFE et l'OFFT. A l'issue de la révision totale de 16 règlements/ordonnances, naissaient 18 nouveaux règlements et 16 autres ont été abrogés.

En 2007, il a été de nouveau possible de créer davantage de places d'apprentissage et de répondre ainsi en partie à une plus grande demande (due à la croissance démographique) de la part d'un nombre accru de jeunes gens en fin de scolarité.

## Formation continue

Sur le plan de la formation continue, on ne peut plus faire abstraction des offres de qualification établies. Le rapport direct à la pratique est l'élément réellement qualifiant des *examens professionnels et des examens professionnels supérieurs*. Ces offres de formation continue se distinguent nettement des innombrables cours scolaires qui fleurissent sur le marché. La participation à ces examens a été une fois de plus très soutenue au cours de l'exercice sous revue. En 2007, 14 705\* candidats (année précédente: 16 024) se sont présentés à des examens professionnels et 3017 (3810) à des examens professionnels supérieurs. Sur un effectif total de 17 722 candidat(e)s, 13 923 ont réussi leurs examens. A la fin de 2007, on comptait en Suisse 228 examens fédéraux professionnels et

168 examens fédéraux professionnels supérieurs.

### Un engagement très large

L'Union patronale suisse 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 elle est présente au sein des commissions suivantes:

Commissions d'examens professionnels pour:

- spécialistes en gestion du personnel
- organisateurs

### Filières de formation choisies dans le degré secondaire II (2006/2007)

Degré d'enseignement	Total	Hommes	Femmes	Suisses	Etrangers
Ecoles préparant à la maturité	70 263	30 602	39 661	60 912	9 351
Autres écoles de formation générale	24 642	7 769	16 873	18 308	6 334
Ecoles préparant aux professions de l'enseignement	115	24	91	113	2
Formation professionnelle	219 250	126 491	92 759	185 422	33 828
Ecoles préparant à la maturité professionnelle (après l'apprentissage)	5 395	2 882	2 513	4 786	609
Formation élémentaire	4 084	2 962	1 086	2 683	1 365
Préapprentissage	2 070	1 023	1 047	1 268	802
<b>Degré secondaire II</b>	<b>325 783</b>	<b>171 753</b>	<b>154 030</b>	<b>273 492</b>	<b>52 291</b>

Source: OFS

Commissions d'examens professionnels supérieurs pour:

- organisateurs

Pour clarifier le dossier, l'Union patronale suisse a décidé qu'elle ne s'engagerait en faveur des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs qu'aux conditions suivantes:

- un examen nouveau est introduit pour lequel aucune organisation professionnelle de formation continue et organisatrice d'examen n'existe (encore), ou
- l'examen relève de l'intérêt général de l'économie – il est donc interbranches – et n'est pas spécifique à une profession.

Les organisateurs de divers examens professionnels et examens professionnels supérieurs réunis dans l'*organisation «MarKom»* se sont fixé pour objectif de coordonner leurs examens dans différents domaines du marketing et de la communication. Un examen d'entrée uniforme a été créé à cette fin, qui devrait assurer aux titulaires de diplômes l'accès aux divers examens professionnels. L'Union patronale suisse est membre du conseil pour les examens d'admission,

lesquels ont été passés pour la première fois en 2007, et avec succès, sous une forme entièrement électronique.

### Principes à l'appui de la formation continue

L'acceptation en votation populaire du nouvel article constitutionnel sur la formation a donné un tour nouveau au débat sur une *loi sur la formation continue*. Les exigences énoncées à ce chapitre vont de la suppression de la séparation entre formation continue à des fins professionnelles et formation continue générale, jusqu'au congé de formation obligatoire. Au cours de l'exercice sous revue, le Comité de l'Union patronale suisse a défini – et présenté sur son site Internet – dix principes concernant la formation continue à des fins professionnelles. Ils doivent permettre de tenir compte du besoin de qualification professionnelle durable des collaborateurs, sans transfert à l'employeur de cette responsabilité spécifique.

---

\* La grande différence provient du fait que pour l'année 2006 le certificat professionnel des agents douaniers et des gardes-frontière a été délivré plus tard.

# Collaboration avec les médias

La collaboration professionnelle avec les médias est l'une des tâches essentielles de notre association. Elle consiste à répondre rapidement et, en toute occasion, de la manière la plus fiable 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 interne. Comme toujours, la crédibilité, l'ouverture et l'égalité de traitement des différents médias sont des vertus éprouvées de notre *politique de l'information*.

Comme les années précédentes, un grand nombre de thèmes relevant de la politique patronale, économique et sociale ont fait l'objet en 2007 de nombreux interviews, articles et prises de position de l'Union patronale suisse.

En plus des publications qu'ils trouvent sur notre site Internet, les membres de toutes nos associations reçoivent aussi par courriel les informations importantes. Pour nos conférences de presse ou notre «Journée des employeurs», la communication électronique a aussi fait ses preuves. Avant ces diverses manifestations, nous faisons parvenir aux médias par courriel des documents que nous venons juste de produire, avec la mention d'embargo, ce qui leur facilite la tâche et améliore la qualité des comptes rendus. Jusqu'ici, tous les embargos ont été respectés. Au cours de l'exercice sous revue également, nos informations ont été traitées correctement par les médias.

### Priorités thématiques

Parmi les principaux dossiers traités par notre association en 2007, voici ceux qui ont suscité le plus d'intérêt dans les médias:

- Avenir des assurances sociales (en général)
- AVS: perspectives (question démographique), assouplissement de l'âge de la retraite, durée de vie active, attitude face aux travailleurs vieillissants
- Travail et vieillissement: politique du personnel des entreprises ouverte à la question des seniors
- Marché du travail: situation, perspectives, travailleurs sous qualifiés et marché du travail, chômage des jeunes
- Droit du travail: âge de protection à 18 ans dans la loi, protection contre la fumée passive, ventes dominicales
- Formation et recherche: soutien financier
- LPP: administration de la fortune de prévoyance, taux minimum, réforme structurelle
- Corporate governance, salaires des top managers
- Elargissement à l'Est de l'UE et libre circulation des personnes: pas de pression sur les salaires et les conditions de travail, enrichissement pour notre marché du travail
- Les femmes et le monde du travail; les questions de l'égalité
- La mondialisation
- L'évolution conjoncturelle en Suisse
- AI: 5<sup>e</sup> révision de l'AI, avec simplification de la procédure, intervention précoce, intégration, et financement additionnel de l'AI
- PME: charges administratives; essor, réglementation des successions
- Politique salariale: négociations 2007/2008, salaires minimums
- Travail de nuit: ne pas durcir la pratique
- Nouvelle péréquation financière
- Partenariat social: grèves, paix du travail

### Conférences de presse et communiqués

En 2007, nos communiqués comportaient des messages ou des prises de position sur les thèmes suivants:

- 22.01.2007  
Votation populaire du 11 mars  
*Les employeurs contre la caisse unique*
- 24.01.2007  
*Un signal important pour la formation professionnelle et les HES*
- 01.02.2007  
*Non à la polémique syndicale sur le dos des jeunes!*
- 11.03.2007  
*Non à la caisse unique: la bonne réponse à une mauvaise idée* (paru après la votation)
- 29.05.2007  
Votation populaire du 17 juin sur la 5<sup>e</sup> révision de l'AI  
*Aider à remettre l'AI sur pied en disant oui à la 5<sup>e</sup> révision*
- 17.06.2007  
*Le «oui» à la 5<sup>e</sup> révision est une étape importante vers l'assainissement de l'AI* (paru après la votation)
- 03.07.2007  
Journée des Employeurs 2007  
*La Suisse a le vent en poupe – tenons le cap!*
- 12.07.2007  
*L'Union patronale rejette l'initiative de Travailssuisse sur les vacances*
- 03.09.2007  
*Changement à la direction de l'Union patronale*
- 27.09.2007  
*Efficacité des mesures d'accompagnement: une libre circulation de personnes sans dumping social et salarial*



## Site Internet «www.arbeitgeber.ch»

Pour un nombre sans cesse croissant d'utilisateurs, Internet est un outil de communication plus indispensable que jamais. Tous nos communiqués, prises de positions et informations sont également disponibles sur le site web de l'Union patronale suisse. En outre, nous distribuons rapidement sur notre extranet toutes les circulaires et procédures de consultation, avec liens et renseignements utiles, à nos organisations membres ainsi qu'aux membres de notre Comité et de notre Comité de direction.

Tout cela se traduit sur les *chiffres de notre statistique Internet*, qui révèlent que notre site n'a jamais été aussi fréquenté que l'an dernier. En moyenne, l'adresse www.arbeitgeber.ch a intéressé en effet quelque 30 000 visiteurs chaque mois – et même 40 000 en juin et juillet – alors que ceux-ci n'étaient encore que 3300 par mois en 2000 et tout juste 300 en 1996, année de son inauguration.

Cette forte tendance ascendante est confirmée par une enquête de janvier 2007 sur l'utilisation des médias en Suisse. C'est ainsi

que près de 30% de la population helvétique utilise quotidiennement Internet. Dans la précédente enquête, effectuée en 2004, cette proportion n'était encore que de 20%, et il y a 10 ans, elle ne dépassait pas 3%. Aujourd'hui en Suisse, trois habitants sur quatre possèdent une connexion Internet à leur domicile, et un sur deux utilise régulièrement Internet sur son lieu de travail ou de formation.

Les gens de médias sont, eux aussi, très friands de nouvelles puisées sur les sites web. Une enquête de l'Union patronale suisse effectuée au début de 2007 auprès de 12 médias de référence en Suisse alémanique révèle que les journalistes jugent dans la majorité des cas «intéressantes» ou «très intéressantes», pour leurs recherches, les informations fournies sur les sites Internet des associations économiques.

### «Employeur Suisse»

En 2007, notre publication a totalisé 1388 pages, soit environ 48 de moins qu'en 2006, étant donné que l'année comportait 24 éditions au lieu de 25. Ce total comprend le titre et l'impressum (48 pages), les textes (1227), ainsi que les annonces (113), ce qui correspond à une moyenne de 57 pages par numéro, soit à peu près autant que les années précédentes.

Le volume d'annonces a été inférieur de 3,3% à celui de l'exercice 2006. Notre *tirage moyen* s'est élevé à 4500 exemplaires. Les frais d'impression de notre revue ont diminué de 2,4%, à cause de la légère baisse de volume, et sont restés inférieurs de 2,5%

au budget. En tendance, les autres coûts de fabrication d'Employeur Suisse ont été inférieurs aux montants du compte 2006 et par là même aux chiffres du budget. En 2007, les recettes d'abonnement ont été inférieures de 2,1% au niveau de l'année précédente et de 2,9% aux valeurs budgétisées.

En 2007, nous avons publié pour la première fois deux recueils en allemand. Ces deux publications contenaient des articles précédemment publiés en allemand dans «Employeur Suisse» et nous avons pu trouver pour chacune d'elles des sponsors importants.

# Organisation internationale du Travail (OIT)

La 96<sup>e</sup> session de la *Conférence internationale du Travail* a eu lieu du 30 mai au 15 juin 2007 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans le numéro 17 de l'«Employeur Suisse» en 2007.

La délégation des employeurs suisses était composée des personnes suivantes:

### *Délégué patronal:*

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

### *Délégué suppléant et conseiller technique:*

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

### *Conseillers techniques:*

- M. Philippe Carruzzo, directeur du service juridique de la Fédération des Entreprises Romandes, Genève (FER).
- M. Daniel Hefti, Conseiller économique de l'Union patronale suisse à Zurich.

## Travail décent et développement durable

Cette année *le débat général* en plénière s'appuyait sur un document du Directeur général intitulé «Le travail décent au service du développement durable». Ce document était conçu comme une introduction du Directeur général à la Conférence. Le texte plaidait pour une approche équilibrée du développement durable et des politiques plus cohérentes en matière de commerce, de finances, d'investissement et d'emploi. Il appelait à promouvoir une «transition socialement juste vers des emplois verts» et abordait la question des inégalités de revenus au plan national comme au plan mondial entre pays. Ce texte demandait une approche

globale de la protection sociale et une modernisation de la gouvernance du monde du travail par un recours accru aux normes de l'Organisation internationale du Travail. Le texte évoquait la réforme du système des Nations Unies et aussi celle des institutions de Bretton Woods ou de l'OMC. Il faut souligner que nombre de ces questions ne sont pas de la compétence de l'OIT.

Dans sa prise de position sur ce document, le groupe des employeurs – tout en reconnaissant que l'OIT doit elle aussi évoluer – a rappelé que pour nous, l'essentiel est que l'OIT continue à se concentrer sur son domaine de compétence, à savoir les questions du travail. Il importe de favoriser la création d'entreprises et d'avoir une attitude positive envers les nouvelles formes de travail, comme par exemple le travail à temps partiel.

## Rapport global: discrimination dans l'emploi

Le rapport de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux *principes et droits fondamentaux au travail* était consacré pour la deuxième fois, au problème de la discrimination dans l'emploi. Un aspect essentiel de cette question est celui de l'égalité entre hommes et femmes.

Lors de la discussion de ce rapport, les employeurs ont rappelé leur soutien à la Déclaration et à ses quatre principes. Ils ont exprimé leur volonté de contribuer à la réduction de la discrimination sur le lieu de travail. En parallèle, ils ont souligné – pour répondre à certains commentaires – que, selon eux, l'économie de marché, la libre entreprise et la mondialisation sont propices pour atteindre l'égalité en la matière.

Les employeurs ont aussi exprimé leur préoccupation quant à la longue définition donnée dans le rapport à la discrimination. Cette définition va au delà des critères usuels évoqués dans les conventions de l'OIT (discrimination selon le sexe, la race, la religion, l'origine nationale ou sociale, etc.). Elle évoque ainsi des critères comme l'âge, le handicap, le mode de vie, les données génétiques etc. ...). Ceci donne l'impression que les motifs de la discrimination augmentent dans le monde et sont en général acceptés. Les employeurs ont rappelé que certaines discriminations peuvent avoir des origines culturelles. Elles ne doivent pas être imputées systématiquement aux employeurs. Pour les atténuer, l'école, la famille et la santé ont un rôle à jouer en matière de formation.

## Promotion des entreprises durables

La question de la promotion des entreprises durables a fait l'objet d'une discussion générale. Ce sujet avait été proposé par les employeurs, ceci avec trois objectifs: il s'agissait d'abord d'avoir à la Conférence un débat sur l'environnement nécessaire à la création d'entreprises, ensuite de clarifier les rôles des acteurs concernés et enfin de guider les travaux du BIT dans ce domaine, notamment dans le cadre de la réforme des Nations Unies.

Au chapitre des facteurs généraux nécessaires à la création et à la viabilité des entreprises, la Commission a retenu 17 conditions fondamentales. Parmi celles-ci, il faut souligner l'importance des droits de propriété, la promotion d'une culture d'entreprise, la création d'un environnement juridique et réglementaire favorable, et la promotion du droit. Ces principes semblent évidents dans

un pays comme la Suisse. Cependant, c'est la première fois qu'ils sont clairement reconnus dans un document de l'OIT. Il est important qu'il y ait un consensus au plan international sur ces facteurs.

Le débat a ensuite permis de préciser les rôles des acteurs concernés. En ce qui concerne les entreprises, l'utilité du profit pour leur viabilité est reconnue. Pour ce qui est de la responsabilité sociale des entreprises, son caractère volontaire a été réaffirmé. Le rôle des gouvernements quant à eux, consiste à créer un environnement propice à la création et au développement des entreprises. Enfin, le rôle des partenaires sociaux et de leurs organisations est mentionné dans ce document.

Certes, le document final, résultat d'une négociation entre les trois groupes, contient aussi des éléments que les employeurs n'auraient pas souhaité. Ceci est le cas, avec le paragraphe qui traite du commerce en relation avec l'intégration économique durable. Les effets négatifs du commerce y sont trop soulignés et l'importance des économies ouvertes pas assez. De plus, les employeurs ont exprimé leurs désaccords à propos des exigences de conditionnalité sur les obtentions de contrats publics et de prêts.

Malgré ces défauts, les employeurs sont satisfaits dans les grandes lignes, de l'issue de cette discussion. Ils ont soutenu l'adoption des conventions et d'une résolution en la matière.

### Capacité de l'OIT

La question du renforcement de la capacité de l'OIT a fait l'objet d'une discussion générale.

Il s'agit pour l'essentiel d'examiner comment l'OIT pourrait *mieux aider ses mandats dans le contexte de la mondialisation*. Ce débat est présenté au plan interne comme le plus important depuis la Déclaration de Philadelphie (1944), laquelle précisait le rôle de l'OIT. En effet, en parallèle se profile la question de la réforme du système des Nations Unies et aussi celle du rôle de l'OIT dans cet ensemble. Lors des débats, les constituants de l'OIT – employeurs, travailleurs et gouvernements – sont tombés d'accord pour dire que l'OIT pourrait être plus efficace en se concentrant sur son mandat fondamental, à savoir les questions du travail. En restant sur ce domaine, l'OIT peut mieux marquer sa spécificité par rapport aux autres agences des Nations Unies. Son identité tripartite doit, de plus, être renforcée. Les conclusions adoptées précisent toutefois que le BIT doit améliorer ses connaissances, sa base de compétences et ses capacités d'analyse pour remplir sa mission. La question sera à nouveau traitée lors de la Conférence de 2008.

### Convention pour la pêche

La question du travail dans le secteur de la pêche a été reprise cette année en discussion normative. Cette question ne concerne pas vraiment la Suisse mais est importante au plan international de l'OIT. Suite à l'échec des travaux en la matière à la Conférence de 2005, les partenaires sociaux concernés avaient repris le sujet dans un dialogue continu depuis lors. Ainsi, un texte acceptable pour la plupart des pays a pu être élaboré. En particulier, les employeurs ont introduit le concept de l'application progressive dans la nouvelle convention. Celle-ci offre suffisamment de flexibilité notamment au chapitre crucial des heures de travail sur les ba-

teaux. La convention, résultat d'une négociation menée par les partenaires sociaux, a pu être adoptée à une large majorité.

### Application des normes

La Commission de l'application des normes a pour fonction d'évaluer l'application des conventions ratifiées par les Etats membres de l'OIT.

La discussion générale, procédure ouvrant les travaux, a été monopolisée cette année en grande partie par la tâche difficile de l'adoption de la liste des cas à traiter durant cette session. Il y avait en effet des divergences entre les groupes à propos de cette liste. La Commission a enfin choisi d'examiner 25 cas individuels de pays, ceci à partir d'une liste de 47 cas potentiels. Les employeurs ont insisté tout particulièrement sur le cas désormais bien connu d'un pays qui porte gravement atteinte à la liberté d'association des employeurs garantie par la convention no. 87 de l'OIT. Le gouvernement du pays concerné a été invité par la Commission à éviter toute forme d'ingérence dans les affaires patronales. Parmi les autres cas traités, trois pays ont fait l'objet d'une mention en «paragraphe spécial».

L'étude d'ensemble était consacrée cette année à la question du *travail forcé* (application des conventions no. 29 et no. 105). Cette étude sérieuse présentait aussi des cas de progrès d'application des conventions. Ceci a été salué par les employeurs. En revanche, ceux-ci ont noté avec préoccupation la tendance à vouloir appliquer la notion de travail forcé, selon la convention no. 29, également au travail obligatoire exigé comme condition pour percevoir des prestations au titre du chômage et aussi à l'obli-

gation d'effectuer sous certaines conditions, des heures supplémentaires.

En *résumé*, cette Conférence a traité des questions importantes pour les employeurs, notamment celle de la promotion des entreprises durables. Au plan global, ses résultats sont bons. Il s'agira à l'avenir de bâtir sur ces résultats.

\*\*\*

### Plainte de l'USS

En ce qui concerne la plainte déposée en 2003 par l'Union syndicale suisse auprès de l'OIT – et concernant la question de la protection contre les licenciements dits anti-syndicaux – le processus de suivi a continué durant l'année sous revue. La Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT a procédé à un examen des possibilités de suivi à donner aux recommandations du Comité de la liberté syndicale à la Suisse de novembre 2006 (Cf. rapport annuel 2006). En plus, le Seco a organisé plusieurs discussions de haut niveau avec les partenaires sociaux pour voir comment donner suite à ces recommandations, en soi sans valeur juridique contraignante.

Dans le cadre de ces travaux, l'Union patronale suisse a réitéré son opposition à tout renforcement législatif de la protection contre les licenciements. De telles mesures iraient à l'encontre de la flexibilité du marché du travail, laquelle est un atout envié de la place économique suisse.

Un rapport doit être transmis par l'administration au Conseil fédéral, lequel décidera de la suite à donner à cette affaire.

\*\*\*

### Initiatives parlementaires

Au plan suisse, les milieux syndicaux du parti socialiste ont déposé en 2007 cinq initiatives parlementaires réclamant chacune la ratification d'une convention spécifique de l'OIT. Les domaines concernés sont le travail de nuit (C-171), le travail temporaire (C-181), la protection de la maternité (C-183), le travail à temps partiel (C-175) et la protection des représentants des travailleurs (C-135).

Pour les initiants, il s'agit par la pression de ces conventions, d'amener la Suisse à combler les lacunes qui existeraient, selon eux, dans son droit, concernant les domaines cités.

L'Union patronale suisse est opposée à la ratification de ces conventions. Leurs dispositions ne sont pas compatibles avec le droit suisse. Nous soutenons pleinement la politique éprouvée du Conseil fédéral en matière de ratification de conventions: seules sont ratifiées les conventions correspondant en tous points à la législation helvétique. L'Union patronale suisse continuera de s'opposer aux tentatives visant à vouloir modifier notre droit interne par le biais d'institutions internationales.

## Organisation internationale des Employeurs, OIE

L'Organisation internationale des Employeurs a pour mission de *promouvoir les intérêts des employeurs au plan international* pour ce qui concerne les domaines de la politique sociale et du travail. Elle œuvre à la mise au point d'une politique internationale qui crée un cadre favorable à la création et au développement des entreprises. Son champ d'activité principal est toujours l'Organisation internationale du Travail, seule institution des Nations Unies dont le mandat couvre les questions du travail.

C'est grâce à l'action coordonnée de l'OIE et de ses membres qu'il a été possible de faire évoluer cette dernière décennie les travaux de l'OIT. D'une manière générale, l'Organisation ne se focalise plus exclusivement sur la protection de l'emploi mais a intégré dans son action la promotion de l'emploi comme moyen pour éliminer la pauvreté et favoriser le développement économique et social. Il reste cependant beaucoup à faire.

Parallèlement, l'OIE a poursuivi ses efforts en direction d'autres institutions internationales dont les travaux peuvent concerner les employeurs.

### Responsabilité sociale des entreprises

La question de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) est désormais un *thème classique* au plan international. Cette notion est souvent utilisée pour désigner un large éventail de questions souvent très différentes comme par exemple les droits de l'homme, la gestion de la chaîne d'approvisionnement ou les accords cadre internationaux conclus par certaines entreprises. L'OIE suit de près l'ensemble de cette question. En particulier, elle s'efforce dans le cadre des décisions po-

litiques de clarifier cette question et d'expliquer ce que peuvent être les responsabilités des entreprises et ce qu'elles ne peuvent pas être.

Il est essentiel de fixer une limite entre ces responsabilités et celles qui relèvent uniquement des Etats. De plus, chaque entreprise a sa propre conception de la responsabilité sociale. Il n'y a pas de modèle unique en la matière. Dans cette logique, l'OIE s'est engagée avec succès pour que, dans le cadre de l'OIT, la réponse à la question de la RSE ne soit pas normative.

### Travaux de l'ISO

L'OIE continue de suivre l'évolution des travaux de l'*Organisation internationale de normalisation (ISO)* qui cherche à mettre au point une norme directrice sur la responsabilité sociale. Les employeurs restent sceptiques quant à ce projet. Il apparaît ainsi que l'ISO cherche désormais à étendre ses travaux normatifs, bien au delà de son champ d'activité traditionnel, en s'attaquant aux domaines sociaux et du travail. Or, ces sujets relèvent clairement de l'OIT où sont représentés les employeurs. L'ISO cherche aussi à étendre ses activités aux domaines de la sécurité et santé au travail (SST). Les employeurs sont opposés à ces tentatives. Ainsi, en 2007, le Conseil d'administration du BIT a décidé avec l'appui de l'OIE, de ne pas entrer en discussion avec l'ISO sur une collaboration visant à élaborer une norme relative à la SST. L'OIT dispose en effet déjà de Principes directeurs (ILO-OSH 2001) concernant les systèmes de gestion de la SST. Il faut éviter que soit créé au plan international une norme concurrente et peut être même contradictoire sur ce sujet. Pour le moment l'action de l'ISO en matière

de SST semble avoir été reportée. Dans cette affaire, l'Union patronale suisse soutient la position de l'OIE.

### **Relations avec l'OMS et l'OIM**

La question de la sécurité et santé au travail gagne en importance au sein de l'OIE. Son Conseil général a adopté en mai une Déclaration à ce sujet.

L'OIE a continué cette année de développer ses relations avec l'*Organisation mondiale de la santé, OMS*. Dans ce cadre, elle a œuvré pour faire adapter le Plan global d'action de l'OMS sur la santé des travailleurs – adopté en mars 2007 – afin que cet instrument soit plus pratique. Le Plan met ainsi l'accent sur le développement d'une culture de la santé et de la sécurité plutôt que sur une approche normative trop restrictive.

L'OIE a également renforcé ses relations avec l'*Organisation internationale des migrations, OIM*. Elle est ainsi représentée au Comité consultatif du monde des affaires à l'OIM. L'OIE œuvre ainsi à faire connaître des perspectives du secteur privé dans les discussions de cette organisation.

### **Réunion européenne**

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Londres sur invitation de la Confédération des industries britanniques. Parmi les thèmes discutés à cette occasion il faut mentionner en particulier le modèle britannique de flexibilité du marché du travail. Celui-ci se situe à mi-chemin entre le modèle américain et la conception généralement en vigueur au sein de l'UE. Une autre question importante était celle des migrations de travail en Europe et du rôle des associations d'employeurs à ce sujet. Les participants ont également fait le point sur l'état des discussions concernant le commerce et les normes du travail en Europe.

### **Nouveaux membres**

Le Conseil général de l'OIE a approuvé l'affiliation de la Fédération des associations d'employeurs du Cambodge, de l'Union des employeurs du Monténégro et de l'Union des employeurs de Serbie, de la Chambre de commerce et d'industrie d'Angola et de l'Union nationale des employeurs de Slovaquie. Fin 2007, l'OIE regroupait 146 organisations nationales d'employeurs venant de 138 pays.

## BUSINESSEUROPE

L'organisation faïtière européenne de l'économie UNICE a changé de nom le 23 janvier 2007, peu avant son 50<sup>ème</sup> anniversaire. Sa nouvelle appellation: *BUSINESSEUROPE*, *The Confederation of European Business*, entend signaler d'emblée le but de l'organisation: «Nous agissons au nom des entreprises et contribuons à créer une Europe forte, innovante et concurrentielle.»

Le Conseil des présidents de BUSINESS-EUROPE s'est réuni en séance les 14 et 15 juin 2007 à Berlin et a réélu à cette occasion Ernest-Antoine Seillière à sa tête pour deux années supplémentaires. La devise qui résume les priorités pour un proche avenir est la suivante «Businesses call for a boost to Europe» (Les entreprises réclament une impulsion pour l'Europe; voir encadré).

### «Less is more» ou la stratégie du mieux par le moins pour l'UE

Le patronat européen a invité la présidence allemande du Conseil de l'UE à faire sienne la devise «Less is more» pour les six prochains mois, précisant par là que le livre vert visant à moderniser le droit du travail ne devait pas imposer de nouvelles réglementations contraignantes aux entreprises.

*BUSINESSEUROPE* a proposé en outre un moratoire pour tous les actes juridiques de politique sociale imposant de nouvelles obligations aux entreprises. Ce moratoire aurait pour avantage d'accorder, notamment aux nouveaux pays membres, un délai suffisant pour traduire dans la pratique le droit communautaire repris entre-temps dans leurs législations nationales respectives.

Un sommet social tripartite s'est tenu le 8 mars 2007 avant le sommet de printemps

de l'UE. Au chapitre de la mise en œuvre efficace de la stratégie de Lisbonne, la discussion s'est axée principalement sur les trois champs d'action connaissance et innovation, capacité d'adaptation et flexicurité (flexibilité et sécurité), ainsi que sur l'amélioration de la législation. Les participants étaient unanimes à reconnaître le lien étroit existant entre la formation et la qualification d'une part et l'avenir des marchés de l'emploi européens d'autre part. Lors du sommet social tripartite suivant, qui s'est tenu le 18 octobre 2007, les partenaires sociaux européens ont présenté une analyse commune du marché de l'emploi, laquelle tient lieu de contribution commune à la flexicurité

### Evaluation de la situation économique

BUSINESSEUROPE a publié en 2007 le premier *baromètre européen des réformes* qui a fait l'objet d'une publication propre. Il a été élaboré avec ses membres et a pris sous la loupe 29 pays. Sous le titre «Business Assessment of Reforms for Growth and Jobs in Europe» (Evaluation des réformes pour la croissance et l'emploi en Europe), l'organisation tente de faire le point sur l'avancée des réformes et d'en tirer des conclusions pour l'économie européenne. Elle constate que ni le rythme ni l'étendue de ces réformes sont suffisants pour atteindre les objectifs de Lisbonne. D'où son appel lancé à tous les pays membres de l'UE pour accélérer les réformes et redoubler d'efforts en la matière.

Le rapport économique semestriel fondé sur l'enquête effectuée auprès des organisations membres livre une estimation de la situation économique et de son évolution

dans les pays de l'UE, mais aussi en Norvège et en Turquie. L'enquête de printemps est intitulée «8,5 Million New Jobs in 3 Years – A Springboard for National Reforms» (8,5 millions de nouveaux emplois en 3 ans – un tremplin pour des réformes nationales). Elle met en évidence un renforcement de la reprise économique dans l'UE.

L'enquête d'automne 2007 intitulée «Taming uncertainties, speeding up reforms – Key for sustained growth in Europe», a montré à quel point l'accélération des réformes est déterminante pour assurer la croissance durable en Europe.

Les taux de croissance escomptés par BUSINESS-EUROPE sont quelque peu meilleurs que ceux prévus dans l'enquête de printemps. Avec la création de 3,6 millions de nouveaux emplois, le marché du travail s'est développé au sein de l'UE bien au-delà des prévisions.

### Commission des affaires sociales

L'accord-cadre autonome négocié dans le cadre du *dialogue social* sur le thème «harcèlement et violence sur le lieu de travail» a été signé le 26 avril 2007. C'est le sixième accord du genre depuis le lancement du dialogue social il y a vingt ans. Il entend encourager la prévention, l'identification et la gestion des problèmes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Les employeurs comme les salariés ont grand intérêt à prévenir tous types de comportements inacceptables.

Dans sa prise de position sur le livre vert concernant le droit du travail, BUSINESS-EUROPE se déclare favorable sur le fond à une modernisation du droit de travail,



mais souligne que cette tâche incombe en premier lieu aux pays membres. Les partenaires sociaux européens BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, la CEEP et la CES ont présenté le 19 novembre 2007 à Lisbonne – à la veille de la Conférence finale de «l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous» – le deuxième rapport sur la mise en œuvre du programme d'action volontaire «Egalité entre hommes et femmes».

Le thème «Conseils d'entreprise européens» s'inscrit dans le programme de travail du dialogue social 2006–2008. La Confédération européenne des syndicats a réclamé à plusieurs reprises une révision de la directive correspondante. La consultation prévue par la Commission de l'UE réduirait à néant les efforts entrepris par BUSINESSEUROPE pour traiter la question sur un mode pragmatique et consensuel avec les syndicats.

### La «flexicurité» érigée en thème de discussion

Dans le cadre du programme de travail du dialogue social 2006–2008, les partenaires sociaux ont élaboré ensemble une analyse des grands défis des marchés de l'emploi européens. Le document présente la contribution des partenaires sociaux au débat sur la flexicurité, très intense sur le plan européen. Après de vives et houleuses discussions, les partenaires ont réussi à trouver un terrain d'entente et ont adopté un texte qui traite une série d'aspects majeurs de la modernisation des marchés du travail. Sur la base de ce document, les partenaires sociaux décideront s'ils élaboreront ou non un accord-cadre portant sur l'insertion des groupes défavorisés dans le marché du travail ou sur le thème «Formation tout au long de la vie».

BUSINESSEUROPE – Eclairage

### Les entreprises réclament une impulsion de l'Europe

Leurs exigences:

#### Mettre en œuvre des réformes visant à favoriser la croissance et à créer des emplois

- Renforcer les liens entre la recherche et l'innovation
- Mettre sur pied un système de brevets efficace
- Appliquer un programme à large spectre pour une meilleure législation
- Lutter contre les déficits des ménages publics
- Promouvoir l'entrepreneuriat et la croissance pour les PME

#### Parachever l'intégration du marché communautaire

- Assurer l'exécution effective des dispositions concernant le marché intérieur
- Investir dans des réseaux industriels européens performants
- Lever tous les obstacles à la libre circulation des travailleurs, des biens, des services et des capitaux
- Appliquer la directive sur les services en vue de promouvoir effectivement la croissance et l'emploi
- Tirer parti des possibilités offertes par un élargissement de l'Union européenne

#### Gouverner efficacement l'UE

- Résoudre les problèmes institutionnels résultant de l'affiliation de 27 pays membres ou plus
- Améliorer la politique économique pour obtenir une croissance plus soutenue
- Mieux coordonner la politique internationale, la politique commerciale et la politique économique
- Limiter les dépenses budgétaires et l'action politique afin de favoriser la compétitivité

#### Façonner la mondialisation et combattre tous les protectionnismes

- Porter à son terme l'ambitieux Cycle de Doha de l'OMC
- Ouvrir de nouveaux marchés à la faveur d'accords commerciaux et économiques bilatéraux

#### Développer un système énergétique sûr, concurrentiel et respectueux du climat

- Réaliser complètement le marché énergétique interne
- Laisser ouvertes toutes les options énergétiques, y compris celle de l'énergie nucléaire
- Travailler à une solution internationale sur la question du changement climatique

#### Réformer les systèmes sociaux européens pour répondre aux défis globaux

- Favoriser le débat sur la «flexicurité» pour développer l'emploi et augmenter la croissance
- Garantir la disponibilité de travailleurs qualifiés, notamment par l'immigration légale
- Adapter les systèmes sociaux aux exigences d'une société vieillissante
- Créer l'espace nécessaire au dialogue social

## Autres activités internationales

### BIAC

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE réunit les associations patronales et économiques des trente pays membres de l'Organisation. Par l'intermédiaire du BIAC, les milieux économiques sont consultés sur les principaux projets de l'OCDE. L'Union patronale suisse participe dans le cadre du BIAC essentiellement aux travaux du Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales (Elsa), et si besoin à ceux du Comité sur l'éducation. Ces deux comités suivent les activités des comités correspondants de l'OCDE.

### *Message au G-8*

Le BIAC a conduit une délégation des milieux d'affaires à la réunion des ministres du travail du G-8 qui a eu lieu à Dresde en mai 2007. A cette occasion, le BIAC a présenté les conceptions des milieux économiques sur le thème de «la forme à donner à la dimension sociale de la globalisation». Ce thème comportait trois aspects principaux: les stratégies pour créer plus d'emplois de meilleure qualité, le développement et le renforcement de la protection sociale, et enfin la question de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Le BIAC a appelé les pays du G-8 en particulier à s'inspirer d'une approche de type «flexicurité» en matière d'emploi, et à moderniser leurs systèmes d'allocations sociales de manière à ce qu'ils encouragent la reprise du travail. Au chapitre de la RSE, le BIAC a incité les gouvernements à reconnaître le rôle positif des milieux d'affaires qui s'engagent à titre volontaire en la matière. Il n'y a pas besoin d'instruments contraignants sur cette question.

### *Accent sur l'emploi des jeunes*

Parmi les travaux de l'OCDE suivis par le Comité Elsa du BIAC, il faut mentionner en particulier un projet concernant la question de l'emploi des jeunes sous l'angle de *la transition de l'école au travail*. Le BIAC a présenté ses vues sur ce projet lors d'une consultation avec le Comité de l'emploi (Elsa) de l'OCDE. Le BIAC appuie ce projet de l'Organisation visant à identifier dans plusieurs pays les mécanismes et les politiques qui favorisent l'entrée des jeunes sur le marché du travail et leur poursuite d'une carrière. Le BIAC a souligné à ce sujet la nécessité de renforcer les liens entre la formation professionnelle (apprentissage) et le monde du travail. Il recommande ainsi le développement d'un système d'apprentissage dual, orienté sur la pratique, comme il existe en Suisse. Le BIAC a également plaidé pour une poursuite des réformes législatives visant à favoriser la flexibilité du marché du travail, en parallèle avec un fort accent sur l'apprentissage.

### *Intégration au travail:*

#### *un problème international*

Un projet important de l'OCDE suivi par le BIAC concerne la réforme des indemnités pour maladie et invalidité dans le but de favoriser le retour à l'emploi. La question de la *réintégration au travail* des personnes en maladie ou en invalidité est un problème qui se pose dans nombre de pays industriels aux systèmes sociaux développés. L'ampleur de ce problème explique que l'OCDE ait décidé de s'y attaquer afin de proposer des solutions aux Etats. Le BIAC accompagne ces travaux.

### *Assemblée Générale*

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en juin 2007 à Mexico City. Les discussions étaient consacrées aux priorités de la réforme structurelle au Mexique et en Amérique du Sud. Un autre volet de discussion concernait le rôle de l'OCDE pour faciliter l'intégration des pays émergents, comme le Mexique, dans l'économie globale. Un responsable d'une entreprise multinationale helvétique représentait l'Union patronale tout comme Economiesuisse à cette réunion.

### **Comité européen des migrations**

Au Conseil de l'Europe, l'Union patronale suisse suit comme observateur pour BUSINESS EUROPE les travaux du Comité européen sur les migrations. Ce comité fait le point chaque année sur la question des migrations en Europe. Il met l'accent en particulier sur la problématique de l'inté-

gration des migrants. Ses travaux sont suivis par des Etats membres du Conseil, les Etats observateurs, et plusieurs organisations internationales étatiques ou non-étatiques.

Parmi les questions suivies cette année par cette instance, il faut souligner la question des mineurs migrants non accompagnés, dans le sens Afrique-Europe, les politiques concernant les migrants en situation irrégulière, ou encore la promotion de l'intégration des enfants de migrants. Une question importante traitée également par le Comité est la préparation de la huitième Conférence des ministres européens responsables des questions de migrations qui aura lieu en septembre 2008 à Kiev et traitera en particulier des migrations économiques en Europe.

## Comité de direction

Rudolf Stämpfli, Président, Viscom Association suisse pour la communication visuelle  
Wolfgang Martz, 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 (ASA)  
Susy Brüscheiler, Membre élu librement  
Emile Charrotton, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse  
CN Charles Favre, Membre élu librement  
Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi  
Hans Hess, ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)  
CE Helen Leumann-Würsch, Membre élu librement  
Christoph Mäder, Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, la chimie et des services  
CN Werner Messmer, Société suisse des entrepreneurs (SSE)  
Nicolas Mühleemann, Association patronale suisse de l'industrie du papier (ASPI)

## 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 (UAPG)  
Peter Edelmann, Viscom Association suisse pour la communication visuelle  
Urs Eggenschwiler, Association suisse de l'industrie de l'ameublement SEM  
Markus Fischer, Fédération suisse des écoles privées (VSP)  
Ronald Ganz, Union pétrolière (EV)  
CN Hans Rudolf Gysin, Membre élu librement  
Matthias Hagemann, Association PRESSE SUISSE  
Florian Hew, GastroSuisse  
Hans Rudolf Imbach, Associations de l'industrie lucernoise  
Thomas Isler, Union des associations patronales zurichoises  
Andres Iten, Association des maisons de commerce zurichoises  
Marc R. Jaquet, Association patronale de Bâle  
Christoph Juen, hotelleriesuisse  
Moritz W. Kuhn, Association suisse des courtiers en assurance SIBA  
Paul Kurrus, Swiss International Air Lines SA  
Philipp Moersen, Union suisse des brasseurs SBV  
Oliver Müller, SWISSMECHANIC, Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques  
Günter H. Pfeiffer, Swisscom SA  
Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Guido Richterich, Membre d'honneur  
Claudio Rollini, Swiss Cigarette  
Kurt Röschli, Association Suisse des matières plastiques (KVS)  
Hans Rupli, Construction en bois suisse  
Peter Schilliger, Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment, suissetec  
Max Schlumpf, Association patronale suisse des fabricants de liants  
Martin Schoop, Chambre argovienne du commerce et de l'industrie  
Bruno Schwager, SWISS RETAIL FEDERATION  
Jasmine Stebler, Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage  
Jürg W. Stutz, SWICO  
Claude Thomann, Union cantonale des associations patronales bernoises  
Kurt Weigelt, Chambre de commerce et d'industrie de St-Gall-Appenzell  
Emil Weiss, Union suisse du métal (USM)  
Hanspeter Widmer, **Swissstaffing**  
Peter G. Winter, SwissBeton – Association pour les produits suisses en béton  
Hans Winzenried, Association des entreprises suisses de services de sécurité (VSSU)  
Rita Ziegler, H+ Les Hôpitaux de Suisse

## Réviseurs

Martin Laupper, Association Suisse d'Assurances (ASA)  
Wolfgang Auwärter, ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)

## Secrétariat

Thomas Daum, Directeur  
Ruth Derrer Ballardore, Membre de la direction, Secteur Droit du travail et Marché du travail  
Urs F. Meyer, Membre de la direction, Secteur Education  
Professeur Roland A. Müller, Membre de la direction, Secteur Politique sociale et Assurances sociales  
Alexandre Plassard, Membre de la direction, Secteur Affaires internationales, Rédacteur «Employeur Suisse»  
Hans Reis, Membre de la direction, Rédacteur «Schweizer Arbeitgeber»  
Michèle Grollmund, Assistante de rédaction  
Sabine Maeder, Assistante  
Sylvia Oppliger, Rédactrice  
Margaret Secli, Assistante administration  
Käthi Singh, Assistante et téléphoniste  
Berta Stüssi, Assistante de direction  
Jürg Wiler, Assistant Information, Rédacteur Web

## Associations professionnelles de l'Union patronale suisse

### a) Produits alimentaires, boissons et tabac

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 1 | CHOCOSUISSE, Union des fabricants suisses de chocolat | Münzgraben 6, Case postale<br>3000 Berne 7<br>Tél. 031 310 09 90<br>Fax 031 310 09 99<br>info@chocosuisse.ch<br>www.chocosuisse.ch                         |
| 2 | Swiss cigarette                                       | Route des Arsenaux 15, Case postale 137<br>1705 Fribourg<br>Tél. 026 425 50 50<br>Fax 026 425 50 55<br>office@swiss-cigarette.ch<br>www.swiss-cigarette.ch |
| 3 | Union suisse des brasseries                           | Engimattstrasse 11, Case postale 2124, 8027 Zurich<br>Tél. 044 221 26 28<br>Fax 044 211 62 06<br>info@bier.ch<br>www.bier.ch                               |

### b) Industrie textile et de l'habillement

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 4 | Fédération textile suisse<br>(Union suisse de l'industrie de l'habillement) | Beethovenstrasse 20, Case postale 2900<br>8022 Zurich<br>Tél. 044 289 79 79<br>Fax 044 289 79 80<br>zuerich@swisstextiles.ch<br>www.swisstextiles.ch |
|---|---|--|

### c) Industrie du papier et de l'imprimerie

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 5 | Association de l'industrie graphique suisse | Schosshaldenstrasse 20, 3006 Berne<br>Tel. 031 351 15 11<br>Fax 031 352 37 38<br>office@vsd.ch<br>www.vsd.ch |
|---|---|--|

- |   |   |  |
|---|---|--|
| 6 | Association patronale suisse<br>de l'industrie du papier (ASPI) | Bergstrasse 110, Case postale 134<br>8032 Zurich<br>Tél. 044 266 99 21<br>Fax 044 266 99 49<br>zpk@zpk.ch<br>www.zpk.ch    |
| 7 | VISCOM Association suisse<br>pour la communication visuelle     | Alderstrasse 40, Case postale<br>8034 Zurich<br>Tél. 044 421 28 28<br>Fax 044 421 28 29<br>Info@viscom.ch<br>www.viscom.ch |

**d) Industrie chimique, matières synthétiques, pétrole**

- |    |   |  |
|----|---|--|
| 8  | Association patronale d'entreprises bâloises<br>de la pharmacie, de la chimie et des services | Lautengartenstrasse 7<br>4052 Bâle<br>Tél. 061 272 81 70<br>Fax 061 272 19 11<br>vbpcd@swissonline.ch            |
| 9  | Association suisse des matières plastiques  | Schachenallee 29 C<br>5000 Aarau<br>Tél. 062 834 00 60<br>Fax 062 834 00 61<br>info@kvs.ch<br>www.kvs.ch         |
| 10 | Union pétrolière (UP)   | Löwenstrasse 25<br>8001 Zurich<br>Tél. 044 218 50 10<br>Fax 044 218 50 11<br>info@swissoil.ch<br>www.swissoil.ch |

**e) Industrie du bâtiment, des matériaux de construction**

- |    |  |  |
|----|--|--|
| 11 | Association suisse<br>des fabricants de liants                                     | Marktgasse 53<br>3011 Berne<br>Tél. 031 327 97 97<br>Fax 031 327 97 70<br>info@cemsuisse.ch<br>www.cemsuisse.ch                          |
| 12 | Association suisse de l'industrie<br>de la terre cuite ASITEC                      | Elfenstrasse 19, Case postale<br>3000 Berne 6<br>Tél. 031 356 57 57<br>Fax 031 352 11 85<br>mail@domoterra.ch<br>www.domoterra.ch        |
| 13 | Association suisse et liechtensteinoise de la<br>technique du bâtiment (suissetec) | Auf der Mauer 11, Case postale<br>8021 Zurich<br>Tél. 043 244 73 00<br>Fax 043 244 73 79<br>info@suissetec.ch<br>www.swissetec.ch        |
| 14 | Groupement des verreries suisses   | Schützenmattstrasse 266, Case postale<br>8180 Bülach<br>Tél. 044 860 07 27<br>Fax 044 860 07 27<br>heidi.schlatter@vetropack.ch          |
| 15 | Société suisse des entrepreneurs   | Weinbergstrasse 49, Case postale<br>8035 Zurich<br>Tél. 044 258 81 11<br>Fax 044 258 83 35<br>verband@baumeister.ch<br>www.baumeister.ch |
| 16 | SwissBeton, Association suisse des<br>fabricants de produits en béton              | Kapellenstrasse 7<br>3011 Berne<br>Tél. 031 372 33 34<br>Fax 031 371 80 39<br>info@swissbeton.ch<br>www.swissbeton.ch                    |



**f) Construction en bois, meubles**

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 17 | Association suisse de l'industrie de l'ameublement (SEM)  | Einschlagweg 2<br>4932 Lotzwil<br>Tél. 062 919 72 42<br>Fax 062 919 72 49<br>info@sem.ch<br>www.sem.ch                              |
| 18 | Construction en bois suisse –<br>Association des entreprises suisses<br>de construction en bois | Hofwiesenstrasse 135<br>8057 Zurich<br>Tél. 044 253 63 93<br>Fax 044 253 63 99<br>Info@holzbau-schweiz.ch<br>www.holzbau-schweiz.ch |

**g) Industrie métallurgique et des machines, industrie horlogère**

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 19 | ASM Association patronale de l'industrie suisse des machines                | Kirchenweg 4, Case postale<br>8032 Zurich<br>Tél. 044 384 42 00<br>Fax 044 384 42 50<br>arbeitgeberfragen@swissmem.ch<br>www.swissmem.ch          |
| 20 | Convention patronale<br>de l'industrie horlogère suisse                     | 65, Avenue Léopold-Robert<br>Case postale 339<br>2301 La Chaux-de-Fonds<br>Tél. 032 910 03 83<br>Fax 032 910 03 84<br>info@cpih.ch<br>www.cpih.ch |
| 21 | SWISSMECHANIC, Association suisse<br>d'entreprises mécaniques et techniques | Felsenstrasse 6, Case postale<br>8570 Weinfelden<br>Tél. 071 626 28 00<br>Fax 071 626 28 09<br>info@swissmechanic.ch<br>www.swissmechanic.ch      |

22 Union suisse du métal

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

#### **h) Banques et services**

23 Allpura – Association des entreprises suisses  
en nettoyage

Neuengasse 20, Case postale 414  
3000 Berne 7  
Tél. 031 310 11 18  
Fax 031 310 11 22  
info@allpura.ch  
www.allpura.ch

24 Association des entreprises suisses  
de services de sécurité (AESS)

Kirchlindacherstrasse 98  
Case postale, 3052 Zollikofen  
Tél. 031 915 10 10  
Fax 031 915 10 11  
info@vssu.org  
www.vssu.org

25 Association des instituts  
de crédit de Zurich

Selnastrasse 30, Case postale  
8021 Zurich  
Tél. 058 854 28 29  
Fax 058 854 28 33  
dieter.sigrist@swx.ch

26 Associations PRESSE SUISSE

Konradstrasse 14, Case postale  
8021 Zurich  
Tél. 044 318 64 64  
Fax 044 318 64 62  
contact@schweizerpresse.ch  
www.schweizerpresse.ch

27 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  
www.svv.ch

- |  |   |
|--|---|
| 28 Association suisse des courtiers en assurances, SIBA                      | c/o Meyer-Müller-Eckert Partner<br>Kreuzstrasse 42<br>8008 Zurich<br>Tél. 044 254 99 70<br>Fax 044 254 99 60<br>info@siba.ch<br>www.siba.ch       |
| 29 Fédération suisse des écoles privées                                      | Hotelgasse 1, Case postale 245<br>3000 Berne 7<br>Tél. 031 328 40 50<br>Fax 031 328 40 55<br>info@swiss-schools.ch<br>www.swiss-schools.ch        |
| 30 GastroSuisse, Fédération suisse de l'hôtellerie et de la restauration     | Blumenfeldstrasse 20, Case postale<br>8046 Zurich<br>Tél. 0848 377 111<br>Fax 0848 377 112<br>info@gastrosuisse.ch<br>www.gastrosuisse.ch         |
| 31 hotelleriesuisse – L'association des entrepreneurs de l'hôtellerie suisse | Monbijoustrasse 130, Case postale<br>3001 Berne<br>Tél. 031 370 41 11<br>Fax 031 370 44 44<br>info@hotelleriesuisse.ch<br>www.hotelleriesuisse.ch |
| 32 Société suisse des libraires et éditeurs                                  | Alderstrasse 40, Case postale<br>8034 Zurich<br>Tél. 044 421 36 00<br>Fax 044 421 36 18<br>sbvv@swissbooks.ch<br>www.swissbooks.ch                |
| 33 SWISS RETAIL FEDERATION   | Marktgasse 50, Case postale<br>3000 Berne 7<br>Tél. 031 312 40 40<br>Fax 031 312 40 41<br>info@swiss-retail.ch<br>www.swiss-retail.ch             |

34 swissstaffing

Stettbachstrasse 10  
8600 Dübendorf  
Tél. 044 388 95 40  
Fax 044 388 95 49  
info@swiss-staffing.ch  
www.swiss-staffing.ch

### **i) Informatique**

35 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  
www.swico.ch

### **k) Santé**

36 H + Les Hôpitaux de Suisse

Lorrainestrasse 4 A  
3013 Berne  
Tél. 031 335 11 20  
Fax 031 335 11 70  
geschaefsstelle@hplus.ch  
www.hplus.ch

## Organisations régionales de l'Union patronale suisse

37 AITI Associazione Industrie Ticinesi

Corso Elvezia 16  
Casella postale 5130  
6901 Lugano  
Tél. 091 911 84 84  
Fax 091 923 46 36  
info@aiti.ch  
www.aiti.ch

- |   |   |
|---|---|
| 38 Association des maisons de commerce zurichoises  | Seegartenstrasse 2<br>8008 Zurich<br>Tél. 044 211 40 58<br>Fax 044 211 34 92<br>Info@vzh.ch<br>www.vzh.ch   |
| 39 Association industrielle de Granges et environs  | Studer Kaiser, Avocats et notaires<br>Dammstrasse 14, Case postale 1057<br>2540 Granges<br>Tél. 032 654 99 00<br>Fax 032 654 99 01<br>info@ihvg.ch<br>www.ihvg.ch                       |
| 40 Association patronale de Bâle                    | Aeschenvorstadt 71, Case postale<br>4010 Bâle<br>Tél. 061 205 96 00<br>Fax 061 205 96 09<br>info@arbeitgeberbasel.ch<br>www.arbeitgeberbasel.ch   |
| 41 Association patronale d'Hinterthurgau            | Direction générale de la clinique pour<br>psychiatrie et psychothérapie CH<br>9573 Littenheid<br>Tél. 071 929 62 00<br>Fax 071 929 60 30<br>h.schwyn@littenheid.ch<br>www.littenheid.ch |
| 42 Association patronale de Kreuzlingen et environs | Hauptstrasse 39<br>8280 Kreuzlingen<br>Tél. 071 678 10 10<br>Fax 071 672 55 47<br>Info@agvkreuzlingen.ch<br>www.agvkreuzlingen.ch   |
| 43 Association patronale du Rheintal                | Case postale 91, 9435 Heerbrugg<br>Tél. 071 727 97 87<br>Fax 071 727 97 88<br>sekretariat@agv-rheintal.ch<br>www.agv-rheintal.ch  |

- |   |   |
|---|---|
| 44 Association patronale de Rorschach et environs           | c/o Müller + Eckstein<br>Hauptstrasse 17<br>9422 Staad<br>Tél. 071 855 77 66<br>Fax 071 855 77 37<br>s.mullis@advocat.ch              |
| 45 Association patronale de Sargans-Werdenberg              | Fabrikstrasse 27<br>Case postale 63<br>9472 Grabs<br>Tél. 081 772 23 23<br>Fax 081 771 43 48<br>c.eggenberger@advisors.ch             |
| 46 Association patronale «See und Gaster»                   | Hanfländerstrasse 67<br>Case postale 1539<br>8640 Rapperswil<br>Tél. 055 210 16 73<br>Fax 055 210 45 86<br>hofmann-partner@bluewin.ch |
| 47 Associations de l'industrie lucernoise                   | Kappellplatz 2<br>Case postale 3142<br>6002 Lucerne<br>Tél. 041 410 68 89<br>Fax 041 410 52 88<br>info@hkz.ch<br>www.liv-luzern.ch    |
| 48 Chambre argovienne du commerce et de l'industrie         | Entfelderstrasse 11, Case postale<br>5001 Aarau<br>Tél. 062 837 18 18<br>Fax 062 837 18 19<br>info@aihk.ch<br>www.aihk.ch             |
| 49 Chambre de commerce et Association patronale des Grisons | Hinterm Bach 40<br>7002 Coire<br>Tél. 081 254 38 00<br>Fax 081 254 38 09<br>info@hkgr.ch<br>www.hkgr.ch                               |

- |    |  |  |
|----|--|--|
| 50 | Chambre de commerce et d'industrie de St-Gall-Appenzell              | Gallusstrasse 16, Case postale<br>9001 St-Gall<br>Tél. 071 224 10 10<br>Fax 071 224 10 60<br>sekretariat@ihk.ch<br>www.ihk.ch                  |
| 51 | Chambre de commerce et d'industrie du Jura                           | 23, rue de l'Avenir<br>Case postale 274<br>2800 Delémont 1<br>Tél. 032 421 45 45<br>Fax 032 421 45 40<br>ccjura@cci.ch<br>www.cci.ch           |
| 52 | Chambre de commerce et de l'industrie d'Appenzell Rhodes-intérieures | c/o KUK SA, Hoferbad 12<br>9050 Appenzell<br>Tél. 071 788 38 10<br>Fax 071 788 38 18<br>info@kuk.ch  |
| 53 | Chambre de commerce et de l'industrie de Thurgovie                   | Schmidstrasse 9<br>Case postale 396<br>8570 Weinfelden<br>Tél. 071 622 19 19<br>Fax 071 622 62 57<br>info@ihk-thurgau.ch<br>www.ihk-thurgau.ch |
| 54 | Chambre de commerce Fribourg (CCF)                                   | Route du Jura 37<br>1701 Fribourg<br>Tél. 026 347 12 20<br>Fax 026 347 12 39<br>info@ccfribourg.ch<br>www.ccfribourg.ch                        |
| 55 | Chambre économique de Zoug   | Gubelstrasse 11<br>6300 Zoug<br>Tél. 041 726 99 61<br>Fax 041 726 99 60<br>office@zkw.ch<br>www.zwk.ch   |

- |    |   |   |
|----|---|---|
| 56 | Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie   | 4, rue de la Serre, Case postale 2012<br>2001 Neuchâtel<br>Tél. 032 722 15 15<br>Fax 032 722 15 20<br>info@cnci.ch<br>www.cnci.ch                         |
| 57 | Chambre soleuroise du commerce                        | Grabackerstrasse 6, Case postale 1554<br>4502 Soleure<br>Tél. 032 626 24 24<br>Fax 032 626 24 26<br>info@sohk.ch<br>www.sohk.ch                           |
| 58 | Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie        | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315<br>1001 Lausanne<br>Tél. 021 613 35 35<br>Fax 021 613 35 05<br>direction@cvcv.ch<br>www.cvcv.ch                         |
| 59 | Union cantonale des associations patronales bernoises | Kapellenstrasse 14, Case postale 6916<br>3001 Berne<br>Tél. 031 390 25 81<br>Fax 031 390 25 82<br>info@berner-arbeitgeber.ch<br>www.berner-arbeitgeber.ch |

Comprenant les associations suivantes:

- |  |   |
|--|---|
| – Association patronale de l'industrie des métiers de Thoune et environs | Frutigenstrasse 2<br>3601 Thoune<br>Tél. 033 222 23 57<br>Fax 033 222 48 05<br>elhuwe@bluewin.ch                              |
| – Association patronale de l'Oberargau                                   | Melchnastrasse 1<br>Case postale 1357<br>4901 Langenthal<br>Tél. 062 922 71 33<br>Fax 062 922 09 87<br>mark.hess@ad-vocate.ch |



- |  |   |
|--|---|
| – Associations patronales de la région de Berne (APB)                                    | Kapellenstrasse 14<br>Case postale 6916<br>3001 Berne<br>Tél. 031 390 25 81<br>Fax 031 390 25 82<br>info@berner-arbeitgeber.ch<br>www.berner-arbeitgeber.ch |
| – Comité patronal de l'association du commerce et de l'industrie Burgdorf-Emmental,      | c/o Seewer SA<br>Heimiswilstrasse 42<br>3400 Burgdorf<br>Tél. 034 420 81 11<br>Fax 034 420 81 99<br>barbara.saner@ch.rondodoge.com                          |
| – Comité patronal de l'association du commerce et de l'industrie Lyss-Aarberg + environs | Rennweg 62, Case postale 4225<br>2500 Bienne 4<br>Tél. 032 344 06 84<br>Fax 032 344 06 30<br>marianne.vollmer@bern-cci.ch                                   |
| – Section patronale de l'union du commerce et de l'industrie de Bienne                   | Rennweg 62, Case postale 4225<br>2500 Bienne 4<br>Tél. 032 344 06 84<br>Fax 032 344 06 30<br>marianne.vollmer@bern-cci.ch                                   |
| 60 Union des associations industrielles du canton de Zurich (VZAI)                       | Bergstrasse 110<br>8032 Zurich<br>Tél. 044 266 99 36<br>Fax 044 266 99 49<br>zpk@zpk.ch   |

Comprenant les associations suivantes:

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

- |  |   |
|--|---|
| – Association patronale de l'«Oberland» zurichois et rive droite     | Willi & Partner AG<br>Case postale<br>8620 Wetzikon 1<br>Tél. 044 933 53 00<br>Fax 044 933 53 01<br>avzo@willi-partner.ch   |
| – Association patronale des industries de Zurich (ivz)               | Sika (Schweiz) AG<br>M. Ernesto Schümperli<br>Tüffenwies 16,<br>8048 Zurich<br>Tél. 044 436 46 89<br>Fax 044 436 47 05<br>schuemperli.ernesto@ch.sika.com           |
| – Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs | SRM Präzisionsmechanik AG<br>Lindenmoosstrasse 10<br>8910 Affoltern am Albis<br>Tél. 044 763 43 30<br>Fax 044 763 43 39<br>sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch |
| – Association patronale Zurichsee-Zimmerberg (AZZ)                   | Tuwag Immobilien AG<br>Einsiedlerstrasse 25<br>8820 Wädenswil<br>Tél. 044 783 15 50<br>Fax 044 783 15 51<br>tuwag@tuwag.ch  |
| – Chambre de commerce et Association patronale de Winterthour (HAW)  | Neumarkt 15, Case postale 905<br>8401 Winterthour<br>Tél. 052 213 07 63<br>Fax 052 213 07 29<br>info@haw.ch<br>www.haw.ch   |
| – Union de l'industrie de la région «Weinland»                       | c/o Isliker-Magnete AG<br>Im Bilg 7<br>8450 Andelfingen<br>Tél. 052 305 24 25<br>Fax 052 305 25 35<br>christian_isliker@islikermagnete.ch                           |

- |   |  |
|---|--|
| – Union de l'industrie Volketswil<br>et environs          | Sekretariat IVV<br>Case postale 717, 8604 Volketswil<br>Tél. 044 905 81 20<br>Fax 044 905 81 57<br>roland.hasler@credit-suisse.ch<br>www.ivv.ch    |
| 61 Union des associations patronales<br>genevoises (UAPG) | 98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033<br>1211 Genève 11<br>Tél. 022 715 32 15<br>Fax 022 738 04 34<br>uapg@uapg.ch<br>www.uapg.ch               |
| 62 Union des associations<br>patronales zurichoises       | Selnaustrasse 30<br>8001 Zurich<br>Tél. 044 229 28 27<br>Fax 044 229 28 33<br>dieter.sigrist@swx.ch  |
| 63 Union des Industriels Valaisans                        | Maître Frédéric Delessert<br>Case postale 2106<br>1950 Sion 2<br>Tél. 027 323 29 92<br>Fax 027 323 22 88<br>frederic.delessert@avocats-notaires.ch |

## Membres à part de l'Union patronale suisse

- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Swisscom SA                       | Alte Tiefenaustrasse 6<br>3050 Berne<br>Tél. 031 342 80 73<br>Fax 031 342 15 48<br>sibylle.hofer@swisscom.com<br>www.swisscom.ch |
| Swiss International Airlines Ltd. | Case postale<br>4002 Bâle<br>Tél. 061 582 00 00<br>Fax 061 582 33 33<br>paul.kurrus@swiss.com<br>www.swiss.ch                    |

