



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

2008

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS



Editeur

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction

Michèle Grollimund

Impression/Mise en page

Sihldruck AG, Zurich
Imprimé sur papier recyclé

Introduction	2
Situation économique	4
Marché du travail et conditions de travail	
■ Situation de l'emploi	7
■ Libre circulation des personnes	10
■ Population étrangère	12
■ Salaires et conditions de travail	15
■ Droit du travail	17
Sécurité sociale	
■ Développements de politique sociale	18
■ Assurance-maladie, assurance des soins et assurance-accidents	20
■ Sécurité et protection de la santé au travail	22
■ AVS/AI/PC/APG	24
■ Prévoyance professionnelle (LPP)	29
■ Assurance-chômage (AC)	31
■ Autres branches des assurances sociales	33
Formation	
■ Formation professionnelle initiale	36
■ Formation professionnelle supérieure	38
■ Formation continue	39
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
■ BUSINESSSEUROPE et UE	48
■ Autres activités internationales	50
Organes de l'Union patronale	52
Membres	54
Notre portrait	67

Chers membres,

Mesdames, Messieurs,

Quel bouleversement en une année! Il y a douze mois ici même, nous nous retournions sur une année économique très florissante et regardions avec confiance l'année à venir, celle du centenaire de l'Union patronale suisse. Nous voyions certes quelques nuages s'accumuler sur Wall Street, mais ils paraissaient lointains et peu susceptibles d'ébranler les certitudes générales quant à la poursuite de la croissance, même à un rythme atténué. Car les carnets de commandes de l'industrie suisse étaient bien remplis, le plein emploi régnait et le climat de consommation restait excellent. Tout indiquait que l'Union patronale suisse allait pouvoir fêter ses cent ans dans un climat économique plutôt serein.

Le choc de la crise financière

Mais en quelques mois, les nuages sont devenus la tempête financière que l'on sait, balayant le monde entier en plusieurs vagues. Nous avons dû constater, médusés, la disparition du jour au lendemain d'illustres enseignes de la liste des grandes banques internationales. Les pertes, puis les plans de soutien des Etats, dépassent en ampleur ce que nous pouvions imaginer jusqu'ici. Nous sommes choqués de voir que l'UBS, un des fleurons de la finance helvétique, ait dû être sorti de l'ornière par la Confédération et la Banque nationale.

Entre-temps, la crise des marchés financiers a touché l'économie réelle, affectant plus particulièrement les secteurs de l'industrie d'exportation directement ou



Photo: Hans Reis

Rudolf Stämpfli, président et Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse.

indirectement liés à l'industrie textile ou automobile. Leurs commandes ont subi une baisse plus forte que dans les difficiles années 2001–2003. Le fléchissement a frappé entre-temps la plupart des branches exportatrices, après la forte baisse de la demande observée sur bon nombre de marchés internationaux. Le recul des exportations de 13,3 % observé au 1^{er} trimestre 2009 illustre très clairement le recul de nos ventes à l'étranger, exception faite de l'industrie pharmaceutique, dont les affaires sont restées stables.

Parce que les exportations et la place financière ont un poids considérable dans notre économie nationale, leurs difficultés vont forcément affecter l'économie domestique, laquelle, toutefois, a fort heureusement bien résisté jusqu'ici.

Après plusieurs corrections à la baisse, tous les pronostics conjoncturels impor-

tants annoncent pour 2009 une contraction de 2 % à 3 % du produit intérieur brut (PIB). Ce sont des chiffres que nous ne connaissions plus depuis les années 70. La Suisse se trouve donc plongée dans une sérieuse récession, dont on ne peut que se demander combien de temps elle durera.

Conséquences sur l'emploi et les assurances sociales

La crise financière et la récession laisse des marques profondes dans les domaines d'activité de l'Union patronale suisse. Des milliards de francs de pertes de placements s'inscrivent déjà au bilan des caisses de pension et du fonds AVS. Après le boom de l'emploi qu'a connu la Suisse ces dernières années, le spectre du chômage, qui est remonté à 3,4 % en mars 2009 et pourrait bientôt dépasser les 5 %, revient aujourd'hui nous hanter. A cet égard, on constate que notre système

d'assurance-chômage bien développé joue pleinement son rôle de stabilisateur conjoncturel et social – au prix toutefois d'un endettement supplémentaire de plusieurs milliards de francs. D'autres branches de la prévoyance sociale souffrent aussi de la récession, tels l'assurance-invalidité, le régime des allocations pour perte de gain et les assurances-accidents, dont les encaissements de cotisations, liés aux revenus, stagnent ou diminuent.

A la lumière de la crise, on mesure bien la fragilité des conditions de financement de nos assurances sociales et l'on prend aussi conscience de la nécessité de relever très rapidement les défis de l'AVS, en plus des problèmes connus de l'assurance-invalidité et de l'assurance-chômage. L'Union patronale suisse met tout en œuvre pour obtenir que les actuelles difficultés économiques ne provoquent pas le gel des réformes urgentes qu'appelle le secteur des assurances sociales. Par le passé, d'importantes mesures d'assainissement ont trop longtemps été retardées par des considérations tactiques à court terme. Il est temps d'en tirer les enseignements qui s'imposent et d'agir!

Conséquences politiques à long terme

Sur le plan politique, la crise des marchés financiers aura probablement à long terme des conséquences plus profondes que nous ne l'imaginons aujourd'hui. C'est surtout lié au fait que les activités de l'industrie financière mondiale sont généralement assimilées par le public aux activités de l'économie et qu'elles font l'objet d'un jugement politique. Nous sommes au début d'un débat de fond sur certaines valeurs

comme la productivité, la réussite, l'indemnisation des prestations et la responsabilité, ainsi que sur des questions générales comme l'économie sociale de marché ou le rapport entre l'Etat, la société et l'économie.

Dans cette discussion, l'économie se trouve en position délicate. Après avoir vu sa réputation sociale passablement écornée ces dernières années, la voici atteinte également dans sa renommée de gestionnaire du fait de la crise actuelle. A ce propos, néanmoins, la très grande majorité des employeurs «sérieux» sont irrités de se voir englober dans une opprobre collective. Plus que jamais, par conséquent, ils devraient mettre cette occasion à profit pour offrir d'excellents contre-exemples dans leurs champs d'activité respectifs, par des faits et un discours convaincants.

Pour honorer les objectifs fondamentaux de notre politique patronale, nous devons donc avant tout retrouver notre crédibilité en matière de compétence, de cohérence et de souci du bien commun. Cela implique que nous examinions sereinement les erreurs et les excès de ces dernières années, afin d'y apporter les corrections nécessaires. Si nous réagissons par un durcissement idéologique à une critique justifiée, nous ne pourrons pas réparer les pertes de crédibilité évoquées ci-dessus.

La stratégie à long terme de l'Union patronale suisse

Il va sans dire que la crise actuelle ne diminue en rien l'attachement de l'Union patronale suisse aux principes de l'économie sociale de marché. Pour servir ces

principes, notre association peut s'appuyer sur une stratégie à long terme, remaniée par notre comité l'an dernier. Les éléments-clés de cette stratégie sont le combat permanent pour un marché du travail ouvert, l'engagement pour le partenariat social, la promotion de l'excellence en matière de formation initiale et continue, enfin les efforts visant à orienter la prévoyance sociale vers les mesures essentielles et économiquement supportables. Nous entendons promouvoir sur cette même base les indispensables réformes des assurances sociales, en visant, là aussi, ce qui est essentiel et politiquement faisable.

Une fois encore, nous remercions ici très cordialement tous ceux qui nous soutiennent dans notre tâche et, parmi eux, avant tout nos organisations membres!



Rudolf Stämpfli, Président



Thomas Daum, Directeur

Situation économique

Détérioration de la situation internationale

Après avoir en 2007 enregistré pour la quatrième fois consécutive un excellent exercice économique, la Suisse a vu se dessiner toujours plus nettement en 2008 une crise financière qui s'est accompagnée d'un très net fléchissement conjoncturel. A partir de l'automne 2008 surtout, le tonus de l'économie mondiale a faibli de plus en plus. Contrairement aux précédents cycles conjoncturels, les grands ensembles économiques – Etats-Unis, UE et Asie – ont été touchés simultanément par le recul.

Au cours de l'exercice écoulé, la situation internationale a été marquée essentiellement par les *quatre grands événements que voici*:

- une crise immobilière aux Etats-Unis et dans de nombreux pays européens,
- une crise de confiance des marchés financiers, après l'évitement d'un effondrement général grâce aux interventions massives de l'Etat,
- une forte hausse des prix du pétrole sur la première moitié de l'année,
- au cours des six premiers mois également, une importante hausse des prix des denrées alimentaires.

Ces chocs ont entraîné d'une part un très net ralentissement de la conjoncture mondiale. D'autre part, la hausse temporaire des prix du pétrole et des denrées alimentaires s'est traduite vers le milieu de l'année par une aggravation sensible du renchérissement, suivie d'une détente tout aussi importante. En cours d'année, de nombreux gouvernements ont décidé

de stabiliser le système financier *par des interventions étatiques massives*. Les économies de pays importants ont néanmoins plongé successivement dans la récession.

Si la *conjoncture européenne* paraissait encore très robuste au début de 2008, on a assisté par la suite à un brutal renversement de situation en Europe, marqué par une détérioration du climat de la consommation et des affaires. Le marché du travail a continué d'évoluer positivement dans la zone euro au 1^{er} semestre. La progression de l'emploi n'a cependant diminué que progressivement dans l'année, selon le décalage dans le temps typique des situations de récession.

Chute de la croissance en Suisse

Comparée à celle de la plupart des autres pays, l'économie suisse a encore connu une évolution très enviable au 1^{er} semestre de 2008, avec des taux de croissance qui, sur l'ensemble de l'exercice, ne sont tombés que légèrement au-dessous de ceux de l'année précédente. La situation du marché du travail était à l'avenant: l'emploi a continué de s'étoffer jusqu'en été 2008, au point que vers le milieu de l'année, la pénurie de personnel qualifié était un sujet de préoccupation important pour les branches les plus diverses.

Mais la crise financière mondiale et l'effondrement conjoncturel dont elle s'est accompagnée sur nos *principaux marchés exportateurs* ont fait sentir toujours plus leurs effets. L'économie suisse, dont les exportations assurent pas moins de 55% de son produit intérieur brut (PIB), est particulièrement vulnérable à l'évolution hors de ses frontières. Le fléchisse-

ment international a surpris une majorité d'entreprises suisses ainsi que l'économie nationale en une phase de plein essor conjoncturel et de solides capacités. Au second semestre, il est devenu toujours plus évident que notre pays allait entrer à son tour en récession.

Les chiffres du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) le confirment: au 3^e trimestre 2008, le PIB a diminué de 0,1% par rapport au trimestre précédent, et la baisse correspondante a été de 0,3% au 4^e trimestre. Deux trimestres consécutifs marqués par une croissance négative du PIB sont l'indice d'une récession, encore qu'au second semestre, celle-ci ait été plutôt douce pour la Suisse. Les exportations, elles surtout, ont connu une chute brutale au 4^e trimestre par rapport au trimestre précédent. Les investissements, autre composante du PIB, ont aussi été touchés. Ils ont reculé de 3,1% au 4^e trimestre, les achats d'équipement accusant une baisse plus sensible (-4,6%) que les investissements dans la construction.

Vers la fin de 2008, contrastant avec l'obscurcissement de l'horizon conjoncturel, certains secteurs présentaient tout de même quelques couleurs. C'était le cas de *la consommation privée, à la forte croissance*. Les consommateurs ne se sont manifestement pas laissés intimider par la sinistrose de crise entretenue par certains médias, de sorte que les ventes de Noël, par exemple, ont encore été jugées excellentes, cette situation s'expliquant notamment par les accords salariaux généralement avantageux conclus en automne 2008, sur fond de baisse de l'inflation et de taux d'intérêt tombés à des niveaux

planchers sans précédent (avec leurs heureux effets pour les débiteurs hypothécaires). Tous les grands instituts d'émission du monde – comme la Banque centrale américaine FED, la Banque centrale européenne (BCE), mais aussi la Banque nationale suisse (BNS) – ont fortement abaissé leurs taux directeurs en étapes successives de plus en plus rapprochées. Quant au renchérissement en rythme annuel, il est tombé d'un pic de 3,1 % en juillet à 0,7 % en décembre 2008.

Comme c'est habituellement le cas dans les cycles conjoncturels, le marché suisse du travail a réagi avec un certain temps de latence. Après être tombé au premier semestre de 2,6 % (janvier) à 2,3 % (juin et juillet), le taux de chômage est remonté à 3 % en décembre.

Branches: la descente après le sommet

Le miroir des branches de l'économie suisse, édité par l'UBS, montre que la situation de *l'industrie suisse* a connu un très net retournement. Les résultats des relevés effectués au 4^e trimestre se situent au point le plus bas jamais enregistré depuis cinq ans: les entrées de commandes provenant du marché intérieur aussi bien que de l'étranger ont reculé en glissement annuel, la production s'est contractée et malgré une progression marginale des prix de vente, les chiffres d'affaires réels n'ont pas pu contrebalancer ces premiers mouvements de baisse.

Bien qu'elle ait, elle aussi, bouclé son excellente année commerciale 2008 sur un repli, l'industrie alimentaire reste l'une des branches les plus résistantes du sec-

teur industriel. En revanche, depuis une année environ, les grandes branches exportatrices suisses – industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) et chimie – connaissent un ralentissement de croissance, qui s'est aggravé au 4^e trimestre. Avec la forte diminution des entrées de commandes, la production a également reculé dans ces branches en rythme annuel.

La situation de l'horlogerie n'est pas plus souriante. Alors qu'aucune branche n'a connu une évolution des affaires aussi florissante que l'industrie horlogère suisse ces quatre dernières années, la croissance a également marqué pour celle-ci un brusque coup d'arrêt vers la fin de l'année. Les entrées de commandes ont fondu, la production a stagné et malgré des prix en hausse, les chiffres d'affaires et les bénéfices ont reculé dans l'horlogerie.

Le segment suisse du papier, des matières plastiques, du textile et des matériaux de construction a, lui aussi, terminé l'exercice 2008 en bien mauvaise forme, puisqu'aucun autre secteur n'a enregistré une chute des entrées de commandes aussi brutale que le groupe «matériaux». Ses bénéfices ont fortement diminué et il a dû procéder à des réductions d'effectifs.

Les entreprises de la construction ont terminé l'année 2008 sur des résultats plutôt satisfaisants. Ce sont surtout les travaux de transformation et de rénovation qui ont contribué à la hausse de leurs chiffres d'affaires. Malgré la stagnation des entrées de commandes, des prix et des bénéfices, cette branche a réussi à créer des emplois supplémentaires.

Le premier relevé concernant le *secteur des services* donne pour le 4^e trimestre 2008 une image légèrement plus favorable que celle de l'industrie. Le secteur des services aux entreprises a encore créé des emplois au 4^e trimestre, bien que ses affaires aient dans l'ensemble stagné. Les entreprises de conseil en logiciels et matériel informatique ont aussi bouclé l'exercice écoulé sur une note positive. Elles ont pu engranger de modestes suppléments de bénéfices et engager des collaborateurs supplémentaires.

Dans la branche des médias et de la publicité, au tournant de l'année, les prix ont été soumis à pression et les bénéfices sont tombés à un niveau légèrement plus bas qu'il y a douze mois. Les chiffres d'affaires n'ont pu augmenter que légèrement et le nombre d'employés a stagné. Au 4^e trimestre, les hôpitaux, les cabinets de médecins et de dentistes ainsi que les homes de personnes âgées et de soins ont pu recruter encore plus d'employés, malgré la légère diminution annuelle de l'effectif du personnel spécialisé disponible.

A la fin de 2008, la branche de la logistique a perdu des plumes à l'exportation et son chiffre d'affaires s'est fortement contracté. Ses prix ont été mis sous pression, tout comme ses bénéfices. Par rapport à l'année précédente, la marche des affaires de cette branche s'est située au 4^e trimestre entre stagnation et recul. En revanche, le tourisme a terminé l'exercice 2008 sur une note très positive, puisque la fréquentation a été aussi bonne qu'une année auparavant. Ses bénéfices ont même progressé quelque peu sur cette période. Après la fête, cependant, est venue la «gueule de bois».

Pour les banques, l'année 2008 aura été dans l'ensemble très difficile. Les bénéfices et les marges se sont dans l'ensemble réduits comme peau de chagrin. Les banques cantonales et Raiffeisen, mais aussi les banques régionales et les caisses d'épargne ont néanmoins tiré profit du séisme qui a touché le secteur bancaire mondial et ont connu ici et là une forte hausse de leurs volumes d'affaires.

Commerce extérieur: croissance ralentie

Sur l'ensemble de 2008, tant les exportations que les importations suisses ont progressé, les exportations davantage que les importations, ce qui s'est traduit par une nouvelle *progression de l'excédent positif de la balance commerciale*. Selon des chiffres provisoires, avec un montant de CHF 206 680 millions, les exportations (aux prix courants) ont franchi pour la pre-

mière fois le cap des 200 milliards. Par rapport à 2007, la croissance a ainsi atteint 4,6% (+1,2% en valeur réelle). Le volume des importations a atteint CHF 186 850 millions, soit une hausse de 1,8% (+1,6% en valeur réelle). L'excédent de la balance commerciale suisse est évalué à CHF 19 830 millions, soit 5875 millions, ou quelque 30% de plus qu'en 2007.

Distribuées en fonction des régions économiques, les ventes ont progressé au total de 3% à destination des pays industriels (et de 2,9% vers l'UE-27), de 14,1% vers les pays en transformation d'Europe centrale, d'Europe du sud est et d'Asie, de 6% vers des pays comme l'Argentine, le Brésil, le Mexique, Singapour ou les Philippines et de 13,5% vers les pays en développement (Inde comprise). (HR)



Situation de l'emploi

Renversement de tendance

Au 2^e trimestre 2008, la Suisse comptait 4,229 millions de personnes actives, ce qui correspond, selon *l'Enquête suisse sur la population active* (ESPA), à une hausse de 2,6 % par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente. Cette progression est plus marquée chez les femmes (+4,1 %; de 1,863 à 1,94 millions) que chez les hommes (+1,3 %; de 2,259 à 2,289 millions).

L'économie suisse est fortement tributaire des actifs occupés de nationalité étrangère, dont le nombre a de nouveau nettement augmenté d'une année à l'autre (+51 000 personnes ou +5,8 % par rapport au 2^e trimestre 2007). Au 2^e trimestre 2008, la Suisse dénombrait une personne sur cinq de nationalité étrangère (21,9 % ou 927 000 personnes) parmi ses 4,229 millions de résidents permanents actifs occupés.

Durant l'exercice sous revue, le *taux de chômage* moyen s'est inscrit à 2,6 %, soit un chiffre bien inférieur à celui enregistré en 2007 (2,8 %). La forte dynamique de la conjoncture ressentie sur le marché du travail suisse a ainsi continué de déployer ses effets sur l'emploi. Entre janvier et juin, le taux de chômage a reculé de 0,5 % pour s'établir à 2,3 %, ce qui correspond au plus bas niveau observé depuis juin 2002. En juillet 2008, toutefois, la tendance s'est inversée: le nombre de chômeurs a commencé à augmenter faiblement, puis le mouvement s'est accéléré à partir d'octobre, mois au terme duquel le taux de chômage s'est inscrit à 2,5 %, avant d'atteindre 3,0 % en fin de l'année sous l'effet de facteurs saisonniers notamment.

Au 4^e trimestre, le chômage partiel a augmenté de manière alarmante. D'octobre à décembre, tant le nombre des entreprises que celui des travailleurs concernés et des heures de travail perdues ont doublé chaque mois. En décembre 2008, 5791 personnes étaient ainsi au chômage partiel (décembre 2007: 219 personnes et septembre 2007: 712 personnes). Durant les trois derniers mois de l'année, le nombre d'entreprises ayant recours au chômage partiel est passé de 56 à 315. Quant au nombre d'heures de travail perdues, il s'est élevé à 332 441 en fin d'année, contre seulement 14 732 une année auparavant (décembre 2007).

Faible taux de sans-emploi

En comparaison internationale, la Suisse reste l'un des pays les moins touchés par le chômage. En s'inscrivant à 3,4 % en 2008, le taux de *sans-emploi* dans notre pays est nettement inférieur à la moyenne euro-

péenne (UE-27: 6,8 %). A noter toutefois que, entre le 2^e trimestre 2007 et le 2^e trimestre 2008, le chômage a également reculé dans la plupart des Etats de l'UE et de l'AELE.

Le taux de sans-emploi de la population étrangère, qui s'est établi à 6,2 %, est environ deux fois et demie plus élevé que celui observé pour les Suisses (2,5 %). Parmi les plus durement touchés figurent les ressortissants de l'ouest des Balkans (7,7 %), les Portugais (6 %) et les Français (6 %). A l'autre bout du classement, on trouve les Allemands à égalité ou presque avec les Suisses avec un taux de chômage de 2,7 %. Pour la troisième fois consécutive, le taux de sans-emploi a reculé au 2^e trimestre 2008 chez les étrangers comme chez les Suisses. Par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente, cette baisse s'est inscrite à respectivement 0,9 et 0,2 point pour les étrangers et les Suisses.

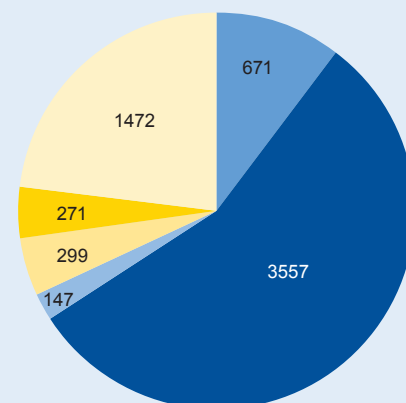
Composition de la population résidente permanente de 15 ans et plus selon le statut d'activité (personnes, en milliers), ESPA 2008

Personnes actives:

- Indépendants et collab. familiaux
- Salariés et apprentis
- Personnes sans emploi

Personnes non actives:

- Personnes en formation
- Femmes/hommes au foyer
- Retraités, rentiers et autres non-actifs



Source: ESPA

Au total, 421 000 personnes ou 9,6 % de la population active n'avaient pas ou pas assez de travail au 2^e trimestre 2008. Ce pourcentage est en constant recul depuis deux ans (2^e trimestre 2005: 10,5 %). Le taux d'occupation supplémentaire souhaité par les chômeurs et les personnes en sous-emploi correspond à quelque 192 000 places à temps complet, dont 113 000 ou 59 % sont imputables au chômage. On constate donc que celui-ci reste plus répandu que le sous-emploi (79 000 places à temps complet).

Hausse du nombre d'actifs occupés de nationalité étrangère

L'augmentation du nombre d'actifs occupés de nationalité étrangère a de nouveau été nettement plus marquée que celle du nombre de travailleurs suisses (+4,0 % contre +1,7 %). La suppression, au 1^{er} juin 2007, des contingents pour les ressortissants de l'UE-15 (+Chypre et Malte) et de l'AELE explique, d'une part, le fort recul du nombre de titulaires d'une autorisation de séjour de courte durée (-30 % d'une année à l'autre) et, d'autre part, la progression du nombre de personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour de longue durée (+13 %). Depuis 2002, les autorisations de séjour de courte durée ont souvent été utilisées en lieu et place des autorisations de séjour de longue durée lorsque les contingents de celles-ci étaient épuisés. Le nombre d'actifs occupés s'est accru parmi les titulaires d'une autorisation d'établissement (+3,2 %), les frontaliers (+4,5 %) et la catégorie «autres» (+12 %).

En hausse de 24 000 (+21 %), ce sont les actifs occupés de nationalité allemande

qui ont enregistré la plus forte progression par rapport au trimestre correspondant de 2007. Le nombre de ressortissants français (+9,9 % ou +4000 personnes) et celui de citoyens portugais (+6,2 % ou +7000 personnes) se sont également inscrits en nette hausse, alors que le nombre de travailleurs en provenance d'Italie est en recul depuis quatre ans, abstraction faite d'un léger accroissement de 1,1 % (+2000 personnes) observé au 2^e trimestre 2008. Les actifs occupés italiens (18 %) et ceux de l'ouest des Balkans (18 %) restent proportionnellement les plus nombreux parmi les travailleurs étrangers recensés en Suisse, suivis des Allemands (15 %) et des Portugais (13 %).

Famille et vie professionnelle

L'incidence de la structure familiale sur la *participation à la vie active* varie en fonction du sexe et du groupe de nationalités. Ainsi, les ressortissantes de l'Europe de l'Est, du Nord ou de l'Ouest ainsi que les Suissesses avec au moins un enfant âgé de moins de 15 ans présentent un taux d'activité plus faible que celui des femmes sans enfant(s) de cet âge. Cette différence est particulièrement marquée chez les femmes en provenance de l'Europe de l'Est (85 % sans et 51 % avec enfant[s]). Chez les femmes turques, de l'ouest des Balkans et de l'Europe méridionale, par contre, c'est la situation inverse qui prévaut, à savoir un taux d'activité plus élevé pour les mères avec enfant(s) de moins de 15 ans. Tandis que le taux d'activité des femmes turques et de l'ouest des Balkans est globalement faible (62 % sans et 68 % avec enfant[s]), il est plutôt élevé pour les femmes de l'Europe méridionale avec enfant(s) (83 %). Chez les femmes

de l'Europe du Nord et de l'Europe de l'Ouest, ces pourcentages sont de respectivement 86 % et 72 %.

D'une manière générale, les *hommes* présentent un taux d'activité plus élevé lorsqu'ils vivent dans un ménage comprenant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 15 ans. La différence la plus marquée est observée chez les hommes suisses, dont le taux d'activité est de 90 % sans enfant(s) et de 99 % avec enfant(s) de moins de 15 ans.

Seuls 31,7 % des mères avec au moins un enfant de moins de quatre ans ne travaillent pas. Chez les femmes dont l'enfant le plus jeune a entre quatre et six ans, cette proportion est encore plus faible, puisque dans cette catégorie, seulement une mère sur quatre est femme au foyer à temps complet (26 %). Quant aux mères dont l'enfant le plus jeune a entre sept et quatorze ans, elles sont encore moins nombreuses à ne pas travailler (16,6 %).

Comparaison entre femmes et hommes

Pour la première fois, le nombre de femmes actives occupées a franchi la barre des 2 millions (2,007 millions; hommes: 2,493 millions). En Suisse, les femmes représentent 45 % de toutes les personnes actives occupées. Alors que parmi les hommes, 8,5 % (195 000) occupent une *fonction dirigeante*, ce pourcentage n'est que de 4,4 % (84 000) chez les femmes actives occupées.

La proportion de femmes actives occupées qui exercent une profession académique augmente rapidement dans le

sillage de l'amélioration constante du niveau de formation (hausse par rapport à 2007: 9,8 % chez les femmes et 4,8 % chez les hommes).

En 2008, la grande majorité (plus de 90 %) des personnes salariées disposent d'un contrat de travail de durée indéterminée. La part des actifs qui sont soumis à un contrat de durée limitée est plus élevée chez les ressortissants étrangers que chez les Suisses, puisqu'elle est de respectivement 8,5 % et 8,1 % chez les femmes et les hommes étrangers, contre respectivement 7,0 % et 5,4 % chez les femmes et les hommes suisses.

Durant l'exercice sous revue, une personne sur sept âgée de 65 à 74 ans exerce une activité professionnelle (93 000). La plupart d'entre elles travaillent comme indépendants ou en tant que collaborateurs dans une entreprise familiale (60,2 %).

Perspectives assombries pour l'emploi

En raison de la forte récession, le marché du travail n'échappera pas à une nette détérioration en 2009 et en 2010. C'est ce qui ressort pour l'essentiel des prévisions du Seco et du Centre de recherches conjoncturelles de l'EPFZ (KOF). L'emploi, qui a encore légèrement progressé au cours du 4^e trimestre 2008, devrait nettement reculer. Ce n'est que dans le cou-

rant de 2010 que le marché de l'emploi devrait amorcer une lente reprise. La récession entraînera aussi une forte augmentation du chômage. Selon le groupe d'experts du Seco, le taux de chômage enflera pour passer à 3,8 % en moyenne en 2009 et à 5,2 % en 2010.

Les *offres d'emploi* de l'économie suisse ont fléchi de 12 % au 4^e trimestre 2008 selon l'Adecco Swiss Job Market Index. En fin d'année, le nombre de postes proposés affichait déjà une baisse de 18 % par rapport aux chiffres records de juin 2008. Le renversement de tendance qui se dessine à l'horizon depuis septembre s'est sensiblement amplifié, en raison d'effets saisonniers notamment. Cependant, l'évolution du marché de l'emploi suisse est due en majeure partie au fléchissement de l'activité économique sur le plan mondial.

Pour ce qui est des perspectives d'embauche par les entreprises suisses au 2^e trimestre 2009, il faut remonter quatre ans en arrière pour trouver des chiffres aussi mauvais. Seuls 9 % des employeurs prévoient, selon Manpower, d'accroître leurs effectifs. Une écrasante majorité (86 %) préconise quant à elle le statu quo, et un petit 4 % à peine des employeurs estiment qu'ils devront réduire leur personnel. (RDB)

Libre circulation des personnes

Depuis le milieu du siècle dernier, la Suisse est devenue un *pays d'immigration* et la population étrangère y prend une forte dimension tant sur le plan économique que démographique. Tout comme le Luxembourg, la Suisse compte le plus grand pourcentage d'étrangers par rapport à l'ensemble de sa population comme de sa population active. Cette situation nourrit sans cesse des débats politiques. D'un côté les problèmes d'intégration des travailleurs étrangers dans le pays hôte alimentent parfois la crainte d'une surpopulation étrangère. D'autre part, on craint les effets négatifs de l'immigration par rapport aux dimensions du marché du travail. On fait valoir, dans ce dernier cas, que l'emploi de nouveaux travailleurs se ferait aux dépens de la population active déjà en place et entraînerait une hausse indésirable du chômage.

Un sujet actuel

«La question des étrangers» a souvent fait l'objet d'initiatives populaires, ainsi que d'autres offensives politiques. Elle a été à l'origine d'importantes votations populaires sur ce thème. Le sujet est à nouveau actuel avec l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne (UE), en juin 2002; avec l'élargissement, en avril 2006, de celle-ci à huit nouveaux membres de l'Europe de l'Est, puis avec l'extension prévue des accords correspondants aux derniers pays membres de l'UE, la Roumanie et la Bulgarie.

L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), signé le 21 juin 1991 entre, d'un côté, la Confédération suisse et, de l'autre, la Communauté européenne et ses

15 Etats membres d'alors (EU-15) est entré en vigueur, comme mentionné, le 1^{er} juin 2002, dans le cadre des Bilatéraux I. Les actuels accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE ont été étendus, avec l'élargissement de l'Union de 2004, aux 10 nouveaux Etats membres (EU-10). Le 1^{er} janvier 2007, la Bulgarie et la Roumanie ont fait leur entrée dans l'Union européenne. A l'exception de l'ALCP, les Bilatérales I sont automatiquement étendues à ces deux pays. Comme pour le dernier élargissement de l'UE, le Parlement a dû fonder l'extension de l'ALCP sur un arrêté fédéral sujet à référendum. L'extension de la libre circulation à la Roumanie et à la Bulgarie se fera par étapes, comme pour les autres pays de l'UE. Sept années durant, des contingents sont fixés, la priorité est accordée aux travailleurs autochtones et des contrôles de salaires et de conditions de travail sont effectués au niveau des postes mêmes. Pendant trois autres années, des contingents peuvent être à nouveau introduits si l'immigration atteint des niveaux excessifs (clause de sauvegarde).

Durée des Accords bilatéraux I

Les Accords bilatéraux I sont signés pour une durée initiale de 7 ans. Ils sont prolongés pour une durée indéterminée, sauf notification contraire de l'UE ou de la Suisse à l'autre partie avant l'expiration de la durée de validité initiale, concrètement avant le 31 mai 2009. Les Chambres fédérales ont approuvé la prolongation de l'ALCP par le biais d'un arrêté fédéral soumis au référendum. Une votation éventuelle devait avoir lieu avant fin mai 2009, afin que, en cas de non-reconduction des accords, la notification correspondante puisse être adressée dans les temps.

Dans ses consultations, le Parlement a regroupé le prolongement et l'extension dans une seule décision. Il a justifié cette mesure par le fait qu'un prolongement sans extension à la Bulgarie et à la Roumanie ne serait pas défendable. Une demande de référendum contre ce projet a été déposée.

L'ouverture du marché du travail européen aux travailleurs suisses entre également en jeu dans l'évaluation de l'accord sur la *libre circulation des personnes CH – UE*. Cette ouverture ne fait pas qu'augmenter les opportunités professionnelles des personnes concernées. Elle sert aussi les entreprises exportatrices et actives sur le plan international. Dans toutes les étapes de développement de leurs affaires, celles-ci ont le plus grand intérêt au libre accès de leurs collaborateurs aux marchés étrangers. Des relations simples et fiables avec la clientèle, qui ne subissent pas les chicanes de règlements migratoires, revêtent aujourd'hui plus que jamais une importance capitale pour les affaires, y compris de l'industrie classique qui comprend quelque 30 % de services.

Appréhensions réfutées

Les craintes selon lesquelles l'ouverture du marché suisse du travail mène à des rejets ont été démenties. Tant les «rapports d'observatoire» de la Confédération que les observations faites par les associations membres de l'Union patronale suisse l'ont confirmé. *L'immigration a lieu de manière contrôlée* et en fonction des besoins de l'économie. On ne constate pas d'effet de refoulement, autrement dit l'immigration a lieu avant tout dans les métiers

et secteurs qui connaissent généralement une forte croissance et une hausse correspondante de l'emploi. L'immigration n'ouvre pas les portes à une main-d'œuvre bon marché, mais vise des personnes qualifiées et spécialisées. L'évolution salariale elle-même ne subit pas d'influence négative. Des cas isolés de dumping salarial ont pu être corrigés jusqu'ici grâce à des mesures d'accompagnement. En outre, le développement de l'immigration est à l'unisson de la nouvelle politique des étrangers qui vise essentiellement les pays de l'UE culturellement proches, et une migration de qualité. Contrairement aux fréquentes affirmations des opposants à la libre circulation, l'ouverture de notre marché de l'emploi aux travailleurs de l'UE ne conduit pas au «tourisme social». Au contraire: nos assurances sociales – et avant tout l'AVS – tirent profit des cotisations – généralement élevées – fournies par les immigrants.

Economiesuisse et l'Union patronale suisse ont lancé en décembre 2007 auprès de leurs membres une enquête intitulée: «La voie bilatérale Suisse – UE». Les résultats étaient clairs pour la grande majorité des entreprises: la poursuite des accords bilatéraux est absolument nécessaire, particulièrement en ce qui concerne la libre circulation; l'économie salue donc la direction prise par la Suisse en matière de politique européenne.

Effets positifs sur l'économie

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes, nous constatons un *net changement de la structure des qualifications*. Le segment des étrangers(ères) hautement qualifiés

travaillant depuis peu en Suisse se situe apparemment dans une relation complémentaire par rapport aux travailleurs étrangers déjà domiciliés ici. Cela a un effet positif sur l'économie. L'accord sur la libre circulation bénéficie en premier lieu aux jeunes actifs bénéficiant d'une bonne formation. Dans une situation économique qui évolue, ils sont en condition de réagir de manière flexible.

Entre le 1^{er} juin 2008 et le 28 février 2009, 46 797 permis de séjour B CE/AELE au total ont été délivrés à des personnes actives provenant de l'UE-17 et de l'AELE. Par rapport à la même période de l'année précédente, cela représente une diminution de quelque 26 500 permis B (-36%). Jusqu'à fin février 2009, 43 707 autorisations de courts séjours L CE/AELE ont, en outre, été délivrées; ce dernier nombre étant également inférieur à celui de la même période de l'année précédente. La raison de ce recul est que, à partir du début de 2008, l'effet de conversion (transformation de permis L en permis B) a joué, sur la base du déblocage des contingents pour l'UE17 et l'AELE, intervenu en juin 2007. En outre, toujours par rapport à la période correspondante de l'année précédente, le recul des autorisations B et L entre janvier et mars 2009 est aussi une conséquence de la baisse actuelle de la conjoncture.

Accord d'association à Schengen et Dublin

Le 12 décembre 2008, la collaboration opérationnelle entre la Suisse et l'UE a commencé dans le cadre de l'accord d'association à Schengen. De ce fait, les contrôles systématiques des personnes aux

frontières ont été suspendus. Avec le changement des horaires aériens, le 29 mars 2009, le régime de contrôle de Schengen a été également introduit dans les aéroports – Schengen-hors-frontières suisses.

L'accord de Schengen facilite la circulation des voyageurs aux frontières intérieures entre les Etats signataires de l'accord et fixe des conventions de circulation homogènes pour l'ensemble de l'espace Schengen. En même temps, la sécurité est garantie grâce à des contrôles renforcés aux frontières extérieures à l'espace Schengen, ainsi que par une meilleure collaboration internationale entre police et justice.

Le 12 décembre 2008, l'accord de Dublin est également entré en vigueur. Ainsi, l'Etat dans lequel la première requête a été adressée est compétent pour traiter la demande d'asile. Une première évaluation depuis l'entrée en vigueur de l'accord en Suisse montre que la collaboration avec les autres Etats signataires de cet accord fonctionne bien et que les instances helvétiques de l'asile sont déchargées.

La majorité des citoyen(ne)s suisses à l'étranger, soit 405 393, ou 60 %, vivent dans des pays de l'UE. La plus importante communauté de Suisse résidant à l'étranger (y compris les frontaliers) se trouve en France (177 598), suivie par l'Allemagne (75 439), l'Italie (48 147), la Grande-Bretagne (28 438), l'Espagne (23 622) et l'Autriche (14 002). En dehors de l'Europe, la plupart de nos concitoyen(ne)s vivent aux Etats-Unis. (RDB)

Population étrangère

Nouvelle législation

La *nouvelle loi sur les étrangers*, ainsi que la *deuxième partie de la loi sur l'asile révisée*, sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Leurs ordonnances d'application sont entrées en force au même moment. Ces textes donnent à la politique suisse de migration une orientation clairement qualitative. Grâce à elle, l'économie obtient les travailleurs dont elle a besoin prioritairement en Suisse et dans la zone UE-AELE. Les ressortissants d'autres Etats n'ont accès au marché suisse du travail que s'ils font valoir des qualifications particulières et s'ils ne peuvent être recrutés dans la zone dite du premier cercle.

Le 1^{er} juin 2008, l'initiative populaire «Pour des naturalisations démocratiques» a été refusée en votation populaire par 63,75 % des voix. L'initiative voulait inscrire dans la Constitution fédérale la prérogative pour le corps électoral de chaque commune d'arrêter dans le règlement communal l'organe qui accorde le droit de cité communal. Les décisions de cet organe en matière d'octroi du droit de cité devaient être définitives. La décision prise le 1^{er} juin par le souverain maintient la garantie que les naturalisations satisfont matériellement et constitutionnellement aux exigences de l'Etat de droit et qu'elles ne seront pas discriminatoires ou arbitraires.

Mise en œuvre des mesures d'intégration

Le *plan de mesures pour une politique visant à favoriser l'intégration*, qui avait été adopté en août 2007 par le Conseil fédéral, englobe 40 mesures touchant en premier lieu les domaines de la langue, de la formation et du travail. Afin d'accomplir

cette mission, le Conseil fédéral a institué le Groupe de travail interdépartemental pour les problèmes de migration (GIM), qui a contribué à renforcer la collaboration entre les partenaires concernés. Consultés dans le cadre d'un «dialogue d'intégration», une majorité d'acteurs des milieux économique, politique et social ont jugé adéquats les mesures et les travaux de l'organe de mise en œuvre.

La Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA), plateforme d'impulsion tripartite de la Confédération, des cantons, des villes et des communes, a chargé en octobre 2008 un groupe de projet de présenter d'ici à la fin juin 2009 un rapport contenant des recommandations sur l'intégration. Le suivi est assuré par un groupe d'experts composé de représentants de la Confédération, des cantons, des villes, des communes, des partenaires sociaux ainsi que de la population immigrante.

Politique de migration de l'UE: importante pour la Suisse

La politique des migrations constitue un *champ d'activité relativement nouveau de l'Union européenne*. «L'approche globale sur la question des migrations», adoptée en 2005, vise à gérer l'immigration légale et à combattre l'immigration clandestine. Elle consiste à mieux exploiter les synergies dans les questions touchant les migrations. Le «pacte européen sur l'immigration et l'asile» a posé la première pierre d'une politique coordonnée de l'immigration et de l'asile parmi les Etats membres.

La politique des migrations de l'UE revêt aussi une grande importance pour la Suisse, sous l'angle de la coopération

Schengen comme du point de vue des accords bilatéraux. Dans le cadre de l'accord de Dublin et du fait de sa situation géographique, notre pays s'intéresse également aux développements de la politique européenne en matière d'asile. Les politiques des divers Etats de l'UE vont être harmonisées progressivement, sans restriction excessive des souverainetés et responsabilités nationales.

Pour mieux se défendre face à la concurrence internationale dans la recherche du personnel extra communautaire très qualifié dont elle a un urgent besoin, l'UE a lancé l'idée d'une «*blue card*». Après d'âpres discussions, le parlement de l'UE a adopté en novembre 2008 les exigences minimales requises à l'égard de cette carte bleue. La personne qui obtient un emploi dans l'UE grâce à la «*blue card*» doit demeurer trois ans dans le même Etat membre. Les autorités doivent autoriser tout changement de poste ou modification des conditions d'engagement. Les détenteurs d'une carte bleue qui souhaitent s'installer dans un autre Etat au bout de deux ans ne sont autorisés à le faire que sur attestation d'une offre crédible d'emploi.

La «*blue card*» poursuit les mêmes buts que la loi suisse sur les étrangers (LEtr). Les deux modèles d'admission veulent créer des conditions générales favorisant l'immigration de personnel qualifié. La LEtr stipule que s'il existe une demande économique avérée de personnel qualifié en provenance de pays non membres de l'UE/AELE, des autorisations de séjour et de travail correspondantes peuvent être délivrées. Ces autorisations sont contingentes, mais jusqu'ici, les contingents

ont suffi. Les étrangers concernés ont liberté de mouvement sur le marché du travail, mais n'ont pas de droit au regroupement familial; lequel peut toutefois leur être accordé par l'autorité.

La nouvelle commission pour les questions de migration

L'actuelle *Commission fédérale pour les questions de migrations (CFM)*, qui a vu le jour le 1^{er} janvier 2008, est issue de la fusion de deux commissions extraparlimentaires, à savoir la Commission fédérale des étrangers (CFE) et la Commission fédérale des réfugiés (CFR). A l'instar de celui que précise la loi sur les étrangers, le mandat de la nouvelle com-

mission reste large. Il comprend la publication de prises de position, l'élaboration de bases de renseignement et l'information du public sur tous les aspects de la politique des migrations. La commission entretiendra des contacts avec les acteurs de la politique d'intégration et de migration et interviendra comme médiatrice ou intermédiaire. Elle continuera d'éditer la revue «terra cognita» spécialisée dans les thèmes de l'intégration et de la migration. Le mandat de l'ex-CFE, qui consistait à enregistrer et examiner les demandes d'aides financières en faveur de l'encouragement de l'intégration, est confié depuis le 1^{er} janvier 2008 à l'Office fédéral des migrations. La CFM ne pourra par-

ticiper activement qu'aux travaux concrets portant sur des projets modèles d'importance nationale. Par ailleurs, elle continuera d'œuvrer à l'élaboration d'un programme prioritaire et de prendre position d'une manière générale en faveur de l'encouragement de l'intégration.

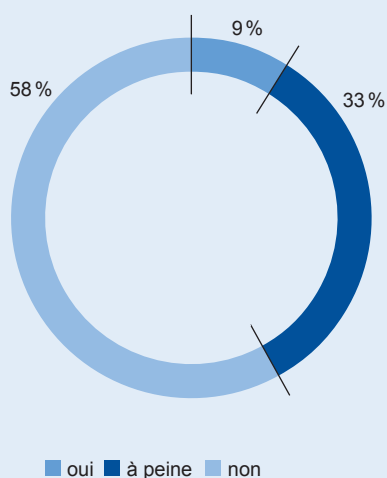
Au cours de ses deux premières séances, la CFM s'est dotée d'un programme de travail pour la période législative 2008–2011 et s'est fixé des points forts thématiques. Pour les années 2008 et 2009, la Commission fédérale a choisi le thème «Les enjeux identitaires», et pour les années 2009 et 2010, elle approfondira le complexe thématique «Nouvelle migration – relations transnationales». A partir de 2010, la CFM se penchera sur des questions liées au système fédéraliste de la Suisse et sur la mise en œuvre des dispositions légales dans le domaine de la migration et de l'intégration.

La Suisse a besoin de main-d'œuvre étrangère

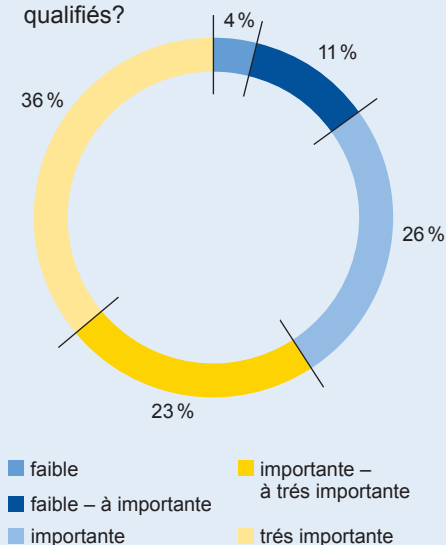
Notre économie ne saurait se passer de personnel étranger. Le nombre d'actifs occupés étrangers résidant de façon permanente en Suisse a de nouveau augmenté fortement au 2^e trimestre 2008 par rapport au 2^e trimestre de l'année précédente (+5,8% à 927 000). Une partie de cette augmentation s'explique toutefois par la suppression au 1^{er} juin 2007 du contingentement des travailleurs des pays membres de l'UE-15 (+Chypre et Malte) et de l'AELE: les autorisations de séjour de courte durée ne sont plus utilisées pour remplacer les autorisations de séjour dont le contingent est épuisé ou transformées en autorisations annuelles.

Les accords bilatéraux vus par l'économie suisse

Dans votre secteur, constatez-vous une éviction des travailleurs indigènes?



Dans votre secteur, quelle est l'importance de l'accord sur la libre circulation pour le recrutement des travailleurs qualifiés?



Source: Economiesuisse et Union patronale suisse

L'accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'UE se répercute sur la *composition de la population étrangère résidente* en Suisse. Le nombre de ressortissants de l'UE 27/AELE a augmenté de 6,8 %.

Les étrangers qui ont été enregistrés en plus grand nombre en Suisse entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008 proviennent de l'Allemagne (+31 463), du Portugal (+13 844), de la France (+8 163), de la Grande-Bretagne (+3 213) et de la Pologne (+1 608). En revanche, le nombre de ressortissants de la Serbie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie, du Sri Lanka et de la Turquie a chuté, soit de respectivement 7 369, 1 793, 1 719, 1 208 et 941 personnes. Cette baisse traduit en fait la tendance observée ces dernières années.

Le nombre des ressortissants d'Etats non membres de l'UE/AELE n'a crû que modérément (0,4 %). Cette évolution est le reflet de la politique du Conseil fédéral et du système d'admission introduit par la loi fédérale sur les étrangers (LEtr), qui veut que seules les personnes particulièrement qualifiées puissent être recrutées hors de l'UE/AELE.

Moins d'immigrants avec leurs familles

Les tendances se confirment également à propos des motifs de l'immigration: la part des personnes entrant en Suisse pour y exercer une activité lucrative était en 2008 de 50 %; en 2005, elle n'atteignait que 37 %. Dans le même temps, la part

des personnes entrant en Suisse au titre du regroupement familial a régressé, passant de 39 % à 31 %. Sur le total de 1,639 million d'étranger(ère)s qui vivaient en Suisse le 31 décembre 2008, 1,197 million exerçaient une activité lucrative.

En 2008, 44 365 personnes ont été naturalisées en Suisse, pratiquement autant que l'année précédente. Les premiers pays d'origine sont, comme en 2007, la Serbie (10 252 candidats) suivie de l'Italie (4 921). L'Allemagne se hisse pour sa part en troisième position (3 022), suivie de la Turquie (3 046, -5,9 %) et de la Bosnie-Herzégovine (2 855).

Forte progression du nombre de demandes d'asile

Le nombre de demandes d'asile déposées en Suisse s'est élevé à 16 606 en 2008, soit 5 762 (+53,1 %) de plus qu'en 2007. Comme en 2007, l'Erythrée arrive en tête de liste avec 2 849 demandes (17,2 % du total), soit 1 188 de plus que l'année précédente (+71,5 %). Deuxième au classement par nombre de requérants, la Somalie compte presque 4,5 fois plus de demandes qu'en 2007 (2 014 contre 464). Cette augmentation est principalement due à une modification des routes migratoires empruntées par les migrants d'Afrique subsaharienne. De même qu'en 2006 et 2007, l'Irak arrive en troisième position du classement des principaux pays de provenance des candidats à l'asile avec 1 440 demandes (+484 demandes, +50,6 %).

(RDB)

Salaires et conditions de travail

Exigences des syndicats

Les *négociations salariales annuelles* ont été inaugurées en été 2008 avec cette exigence des syndicats réunis dans l'association faîtière TravailSuisse: «4 à 5 % d'augmentation de salaire pour l'année 2009». Compte tenu de la forte hausse des prix en 2008, l'augmentation devrait comprendre la pleine compensation du renchérissement, plus une hausse réelle de 1,5 % à 2,5 %. En outre, des hausses de salaires générales devraient être accordées. De manière analogue, l'Union syndicale suisse a exigé la pleine compensation du renchérissement, ainsi qu'une hausse réelle de 1,5 à 2,5 % des salaires.

L'Union patronale suisse plaide pour la *retenue dans les négociations salariales*.

Les exigences schématiques des syndicats, qui réclament la compensation automatique du renchérissement agrémentée de fortes augmentations réelles de salaires, ne tiennent pas compte de la diversité des situations que connaissent les branches et mettent en danger les bonnes performances du marché suisse du travail. Au contraire, des adaptations de salaires différenciées s'imposent, nuancées en fonction de la compétitivité des entreprises et des prestations des collaborateurs. Les employeurs doivent associer les travailleurs aux succès des entreprises. Mais ils doivent aussi veiller à ce que les hausses de salaires octroyées leur permettent de couvrir leurs futurs coûts. Dans ces circonstances, pratiquent une politique salariale judicieuse les en-

treprises qui décident de récompenser de bons résultats obtenus en cours d'année par des rétributions uniques (bonus), combinées toutefois à des hausses de salaires qui tiennent compte de perspectives à venir éventuellement plus modestes.

Les travailleurs n'ont pas été défavorisés

Contrairement à ce qu'affirment les syndicats, les travailleurs n'ont pas été prétériés ces dernières années en termes de rémunération. Si l'on compare l'évolution effective des salaires aux chiffres des comptes nationaux, on constate que les salaires ont progressé de 3,2 % par emploi à temps complet en 2005, de 4 % en 2006 et de 2,5 % en 2007. Les chiffres de l'indice des salaires sont moins élevés parce qu'ils ne tiennent pas compte d'éléments importants comme les bonus et les primes, ni des modifications de structures salariales.

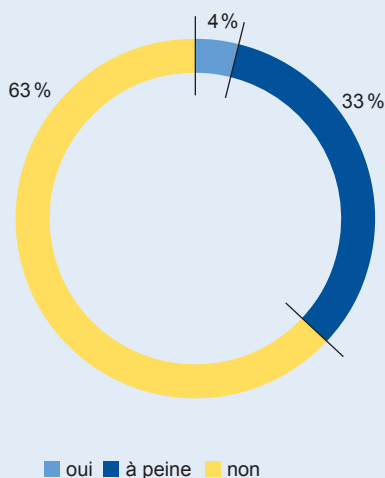
Le fait que les travailleurs ont bel et bien eu leur part de la croissance économique nationale ressort également de l'évolution de la proportion des rémunérations des travailleurs mesurée au PIB: cette proportion est en effet passée de 60,2 % en 2000 à 62,1 % en 2006!

La thèse d'une participation insuffisante des travailleurs aux gains de productivité perd ainsi toute consistance. Sans compter qu'on ne peut sans autres se référer à ces gains pour formuler des exigences salariales, puisqu'ils découlent aussi en grande partie d'une plus forte mobilisation de capital.

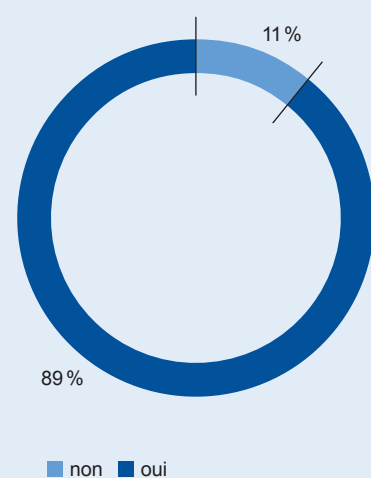
Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), les salaires nominaux 2008 ont

Les accords bilatéraux vus par l'économie suisse

Dans votre secteur, la libre circulation des personnes a-t-elle engendré une pression sur les salaires?



Les mesures d'accompagnement ont-elles eu l'effet prévu dans votre secteur?



Source: Economiesuisse et Union patronale suisse

affiché une augmentation moyenne de 2 % par rapport à 2007. C'est le taux le plus élevé depuis 2002. Ce taux s'inscrit dans une tendance à une progression régulière des salaires nominaux. Le secteur tertiaire enregistre une progression des salaires nominaux de 2,1 %, supérieure à celles de 2007 (+1,7 %) et de 2006 (+1,2 %). Le secteur secondaire affiche une hausse moins prononcée à 1,8 % en progression par rapport à 2007 (+1,5 %) et 2006 (+1,1 %). Compte tenu d'un taux d'inflation annuel moyen de 2,4 %, les salaires réels enregistrent un recul de 0,4 %.

Résultats des négociations des conventions collectives de travail

Les négociations sur les salaires effectifs des principales conventions collectives de travail (CCT) concernent plus d'un million de salariés. Les accords conclus pour 2008 par les partenaires sociaux, dans le cadre des principales conventions collectives de travail se sont traduits par une *hausse nominale moyenne de 2,2 % des salaires* effectivement perçus par les personnes concernées, dont 1,6 % attribué à titre collectif et 0,6 % à titre individuel. Ainsi, 71 % de la masse salariale destinée aux augmentations de salaires sont attribués collectivement.

De 2002 à 2004, les augmentations individuelles correspondaient à près de la moitié du total des hausses salariales accordées. Elles perdent par contre en importance dès 2005 (37 %) pour atteindre 29 % en 2008.

Les hausses salariales sont les plus marquées dans les branches des postes et télécommunications (+3,9 %), du com-

merce de gros, des transports terrestres ou de l'administration publique cantonale (+2,9 %). A l'opposé, les branches de l'industrie automobile (+0,7 %) et de la fabrication d'instruments médicaux, de précision et horlogerie (+0,4 %) présentent les adaptations salariales les plus faibles

Depuis 2005, l'adaptation nominale des salaires a continuellement progressé pour atteindre +2,2 % en 2008 (2005: +1,6 %, 2006: +1,8 %, 2007: +2 %). Les salaires effectifs dans le secteur secondaire ont été adaptés de +1,8 % en moyenne, contre +2,5 % dans le secteur tertiaire

Les salaires minimaux ont augmenté

Depuis 2005, les salaires minimaux progressent davantage que les salaires effectifs. Cette tendance s'est poursuivie en 2008, bien que la hausse moyenne des salaires minimums, de 1,8 %, ait été moins importante qu'en 2007 (+2,9 %). Dans le secteur secondaire, les minima salariaux fixés dans les principales CCT ont été augmentés en moyenne de 2 % contre 1,6 % dans le secteur tertiaire.

Les clauses qui prévoient une compensation automatique du renchérissement ont pratiquement disparu des conventions collectives de travail. Cela tient à la longue période d'atonie conjoncturelle qui avait caractérisé le début des années nonante et aux très faibles taux d'inflation qui ont été observés pendant des années. Comme élément de négociation, le renchérissement joue aujourd'hui comme hier un rôle important.

Dans son analyse de l'impact de la libre circulation des personnes sur le mar-

ché suisse du travail, le Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF Zurich a montré que sur le court terme, la variation du degré de tension du marché du travail est un facteur déterminant de l'évolution des salaires. Une forte tension entraîne une hausse des salaires: à l'inverse, une faible tension se traduit par des adaptations salariales plutôt modestes. A long terme, c'est-à-dire sur l'espace de plusieurs cycles conjoncturels, l'élément réellement déterminant de l'évolution des salaires demeure la variation de la productivité du travail en valeur réelle.

(RDB)

Droit du travail en 2008

La Commission fédérale du travail s'est penchée, entre autres, sur l'ordonnance régissant la protection des jeunes travailleurs et a traité 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, ainsi que les heures d'ouverture des magasins des stations-service.

Le rapport du Seco sur *le travail de nuit régulier*, qui présente les résultats des enquêtes effectuées de 2006 à 2008 dans les entreprises au sujet des autorisations délivrées pour le travail de nuit régulier, a fait l'objet d'intenses discussions. Il est apparu très clairement que les collaborateurs optent volontairement pour le travail de nuit régulier, et que parmi eux, d'autre part, l'absentéisme a été moins marqué. Pour les collaborateurs, l'élément clé est celui des conditions générales, tant au sein de l'entreprise que dans l'environnement privé. Le Seco a recommandé que l'on continue à autoriser comme à présent le travail de nuit régulier, ce qui va dans le sens souhaité par l'Union patronale suisse.

Le thème du «dualisme loi sur le travail/loi sur l'assurance-accidents» a été débattu au sein de groupes d'experts, puis au plénum. Au stade actuel, il ne semble ni nécessaire ni judicieux de renoncer à ce dualisme historique. En revanche, il est souhaitable de collaborer plus étroitement à l'application et à la définition des bases juridiques (prévention) en vue d'éviter les doublons. A cet égard, la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) a un rôle important à jouer.

La *loi sur le travail au noir* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. La campagne «Pas de travail au noir, tout le monde y gagne» a été lancée en novembre 2007 déjà. Sur une période de deux ans, elle doit accompagner l'introduction de la loi sur le travail au noir. Si l'on ne dispose d'aucune information certaine sur les effets de la campagne, il apparaît néanmoins que les caisses de compensation de l'AVS ont enregistré une nette hausse du nombre de déclarations de personnel domestique. De même, il a été abondamment recouru à la procédure de décompte simplifiée.

Nouvelle ordonnance relative à la loi sur le travail

La révision de l'art. 29, al. 1 de la loi sur le travail relative à l'abaissement de 20 à 18 ans de l'âge limite de protection des travailleurs, est entrée en vigueur en début d'année comme l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs). Elle régleme la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs. Une ordonnance départementale précise les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant les périodes de formation professionnelle des jeunes.

La procédure de consultation relative à la loi sur les marchés publics portait, par le biais des motifs d'exclusion, sur l'observation des principes du droit du travail. Etait visée à ce titre l'égalité des salaires. Le Parlement a voté en 2008 la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif. La fumée est désormais proscrite dans des locaux fermés servant de lieu de travail à plusieurs personnes. L'Union patronale suisse a milité pour que les ré-

glementations anti-tabac ne soient pas inscrites dans la loi sur le travail.

En 2008, diverses propositions ont été formulées à l'appui de nouvelles dispositions du droit du travail. L'Union patronale suisse a combattu tous les projets visant à restreindre la liberté du marché du travail et a fort heureusement trouvé des majorités parlementaires.

Projet «Dialogue sur l'égalité des salaires»

Les partenaires sociaux ont eu avec l'administration fédérale des entretiens sur le moyen de concrétiser encore mieux le principe de l'égalité des salaires. L'évaluation de la loi sur l'égalité était le but de cette initiative. Elle montre que, en particulier l'égalité salariale entre hommes et femmes en Suisse, n'est pas encore réalisée. L'objectif du projet «Dialogue pour l'égalité des salaires» pour la période 2009 à 2014, est d'encourager les entreprises à vérifier sur une base volontaire, en collaboration avec leur partenaire social, si leur système de rémunération comporte d'éventuelles discriminations salariales entre les sexes et, si c'est le cas, à les éliminer.

Au titre des prestations liées au droit du travail, notre secrétariat a fourni durant l'année des informations à nos membres et aux parlementaires. L'entrée en vigueur des nouvelles lois a fait l'objet d'articles publiés dans «Employeur Suisse». Le Recueil de jugements du droit du travail, JU-TRAV 2008 regroupe, comme chaque année, les jugements parus tout au long de l'année 2008 dans «Employeur Suisse».

(RDB)

Développements de politique sociale

Le thème de l'année 2008 qui a sûrement éclipsé celui des branches de l'assurance sociale est la crise des marchés financiers. L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), a rédigé en vue de la séance spéciale du Conseil fédéral du 26 novembre 2008 un rapport exposant les conséquences de la crise pour diverses branches de la prévoyance sociale. Au demeurant, il est très vite apparu que la crise financière allait avoir des effets très négatifs sur l'ensemble de l'économie et qu'elle contribuerait à charger encore plus l'assurance-chômage.

Le premier pilier très affecté par la crise des marchés financiers

En plus de la prévoyance professionnelle, dont les finances dépenses sont particulièrement tributaires des marchés financiers, le 1er pilier se voit également touché par la crise. Le *fonds de compensation de l'AVS* termine l'année 2008 sur un très net recul (-18,2%), des produits de placement. Selon le rapport de l'OFS mentionné ci-dessus, l'AVS enregistrera son premier résultat de répartition négatif – pour plus de un milliard de CHF – en 2013 et non pas – comme on le prévoyait jusqu'ici – en 2015. Le niveau du fonds AVS risquera de tomber au-dessous de 70% des dépenses dès 2017 au lieu de 2020. Le niveau du fonds net (après déduction des pertes reportées de CHF 12773 milliards de l'AI) se situera seulement à 70% des dépenses annuelles dès la fin de 2009 et pourrait tomber en 2019 sous la limite critique de 20%. Une réforme assurant la durabilité de l'AVS apparaît donc plus urgente que jamais.

En 2008, le dossier de politique sociale le plus important a été la préparation du

projet relatif au financement additionnel de *l'assurance invalidité*. Ce projet devait être soumis au peuple en mai 2009. Mais il a été reporté en septembre 2009 par crainte que le contexte économique actuel ne lui laisse aucune chance en mai, compte tenu de la majoration de 0,4 point de la TVA qu'il comporte. L'avenir financier de l'AI dépend beaucoup de ce financement additionnel. S'il est accepté et s'il entre en vigueur en 2010, la crise financière ne devrait pas avoir d'impact déterminant sur la stabilisation financière de l'AI.

Enfin, le résultat négatif des placements en 2008 a aussi des conséquences sur le *régime des allocations pour perte de gain* (APG), en ce sens que le fonds s'abaissera dès 2010 à un niveau critique et qu'il se peut qu'il faille anticiper d'une année la hausse prévue des cotisations.

Mauvaise performance des caisses de pension

Les *caisses suisses de pension* ont réalisé en 2008 leur plus mauvaise performance depuis l'introduction du régime obligatoire de la LPP en 1985. L'indice Pictet LPP 2005, importante référence pour la gestion de fonds de la prévoyance professionnelle, indique pour l'année écoulée des baisses de rendements de respectivement -11,5% (parts d'actions: 25%), -20,1% (40%) et -31% (60%). Avant celui-ci, le pire exercice en termes de performance avait été celui de 1990, lorsque les marchés financiers subirent les contre-coups de l'incursion des troupes irakiennes au Koweït. Les autres années noires pour les caisses de pension furent 1994, à cause de la crise immobilière suisse, puis 2001 et 2002, suite à l'explosion de la bulle



Internet. En 2008, le degré de couverture moyen des caisses de pension privées a reculé de 18,1 % à 96,6 % et celui des caisses de droit public de 14 %, à 84,7 %. En moyenne, les caisses de pension ont subi en 2008 une perte sur leurs actifs de placement estimée à 12 %.

Rapide progression de l'endettement de l'assurance-chômage

Le fléchissement conjoncturel va se traduire avec un certain décalage dans le temps par une sensible détérioration de la situation du marché du travail (baisse de l'emploi et hausse du chômage) dans le courant de l'année 2009. On s'attend à une reprise générale au plus tôt pour la fin 2010. Après s'être situé à 2,6 % en 2008, le taux de chômage devrait grimper à 3,8 % en 2009, puis à 5,2 % en 2010, selon les pronostics du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Ce n'est qu'à partir de la fin de 2010 que le nombre de chômeurs pourrait se stabiliser. Par la même occa-

sion, l'endettement de *l'assurance-chômage* progresse rapidement.

La quadrature du cercle pour les assurances sociales

La crise financière et la récession ont aussi de lourdes conséquences pour les assurances sociales. Les fortes pertes boursières n'affectent pas seulement la prévoyance par capitalisation, mais aussi le fonds AVS et l'ensemble de l'économie. La progression rapide du chômage entraîne par ailleurs un endettement supplémentaire de l'assurance-chômage. La recherche d'un régime de financement durable pour les assurances sociales est donc deux fois plus difficile que d'ordinaire, car en période de marasme économique, ni les hausses de cotisations et d'impôts ni les baisses de prestations ne sont bienvenues, et susceptibles de réunir des majorités. Trouver sur ce point un équilibre acceptable va faire partie des défis des années à venir. (RM)

Assurance-maladie, assurance des soins et assurance-accidents

Assurance-maladie (LAMal)

Situation

Le 1^{er} juin 2008, l'*article constitutionnel* «Qualité et efficacité économique dans l'assurance-maladie» a été catégoriquement rejeté en votation populaire par 69,5 % des voix. Le projet n'a été accepté dans aucun canton. L'article sur la santé était censé promouvoir dans la Constitution une concurrence régulée dans ce domaine. Son but était de stimuler la concurrence par des incitations financières aux niveaux de l'offre et de la demande, de promouvoir la conscience du rapport prix-prestations et d'endiguer ainsi la spirale des coûts. La transparence demandée devait servir à assurer des prestations de haute qualité au niveau des résultats obtenus de par le droit des assurés au libre choix des fournisseurs de prestations et à celui des assureurs. En outre, le principe de solidarité aurait été garanti si le financement dual par la participation aux coûts à la charge des assurés, les primes et les impôts ainsi que les subsides des pouvoirs publics et l'assurance-maternité avaient été ancrés dans l'article constitutionnel.

Les Chambres fédérales se sont mises d'accord à la session d'été pour proroger jusqu'à fin 2009 le *gel des cabinets médicaux* en vigueur depuis 2002 qui aurait expiré le 3 juillet 2008. En outre, le Parlement s'est prononcé à la session d'hiver sur le *nouveau financement des hôpitaux*. A l'avenir, les séjours hospitaliers ne seront plus couverts par le paiement des coûts, mais par l'indemnisation des prestations concrètes. Le Parlement a ainsi voulu aménager un système de financement transparent et créer les conditions

d'un bon fonctionnement de la concurrence dans le secteur hospitalier.

Appréciation

Le peuple suisse a manifestement craint d'entraîner des conséquences négatives pour l'avenir de la santé publique en acceptant l'*article constitutionnel*. Ces craintes étaient surtout dictées par les principes constitutionnels généraux sur le financement des hôpitaux d'une part ou par le financement souple des soins. Enfin et surtout, la liberté contractuelle qui n'était pas du tout l'objet de la votation a joué un rôle. Malgré le rejet de l'article constitutionnel, il importera à l'avenir de renforcer la concurrence en offrant à chacun des possibilités de comparaison des prix et de la qualité et en exerçant la pression nécessaire sur les coûts de la santé par la liberté de choix. En ce qui concerne le *financement des hôpitaux*, d'importants postulats de l'Union patronale suisse ont été pris en compte, notamment le libre choix de l'hôpital dans toute la Suisse ainsi que l'introduction de forfaits par cas.

Assurance des soins

Situation

A la session d'été 2008, le Parlement a mis sous toit le *nouveau régime du financement des soins*. Le projet a été controversé dans les deux Chambres jusqu'à la fin. Sur la principale divergence concernant la prise en charge des coûts des soins aigus et transitoires après un séjour à l'hôpital, c'est maintenant pour l'essentiel la solution défendue par le Conseil national qui va s'appliquer. Les cantons et les caisses-maladie se partageront ces coûts selon les règles du financement hospitalier, à savoir 55 % à charge des can-

tons, 45 % à charge des caisses. Le Conseil fédéral et le Parlement réagissent à la hausse des coûts des soins qui pèsent sur les caisses-maladie depuis l'extension des prestations introduite avec la loi sur l'assurance-maladie (LAMal) de 1996 par le nouveau régime de financement des soins. Depuis l'introduction de la LAMal, les caisses assument une partie des coûts des soins fournis dans les secteurs ambulatoire et stationnaire, à domicile ou dans un établissement médico-social; elles couvrent aujourd'hui environ 60 % de ces charges, ce qui correspond à quelque 2 milliards de francs. Le nouveau régime remplacera les tarifs-cadre introduits en 1998.

Appréciation

Les milieux patronaux jugent positivement le nouveau régime de financement des soins par la *clarté qu'il apporte sur la répartition des coûts* entre assureur-maladie (primes par habitant), canton (impôts) et assuré. Ils apprécient aussi la réaction qui s'est manifestée à l'augmentation massive des coûts dans le domaine des soins; ceux-ci ont progressé de quelque 67 % en l'espace de huit ans.

Assurance-accidents (LAA)

Situation

Le Conseil fédéral a voté le message sur la *révision de la LAA* le 30 mai 2008. Ce document contient deux projets. L'un présente les adaptations concernant les prestations et l'application de l'assurance, y compris l'intégration des personnes au chômage dans l'assurance-accidents. L'autre porte sur les adaptations de la Suva en matière d'organisation et d'activités accessoires.

Ont systématiquement été prises en compte lors de l'élaboration du message les propositions issues du projet soumis en consultation. Le degré minimum d'invalidité donnant droit à une rente est resté inchangé à 10 % et n'a pas été porté à 20 %. Les autres modifications concernent en outre les points suivants:

- Une fois atteint l'âge de l'AVS, les rentes d'invalidité seront réduites en fonction de l'année de l'accident. Ainsi, les bénéficiaires de rentes d'invalidité consécutive à un accident sont mis sur pied d'égalité avec les autres salariés.
- Les tarifs médicaux de l'assurance-accidents seront harmonisés avec ceux de l'assurance-maladie.
- La surveillance des assureurs travaillant à charge de la LAA sera renforcée.
- Les administrations publiques auront désormais la possibilité d'opérer un choix tous les trois ans entre la Suva et les autres assureurs.

Le Conseil fédéral propose une innovation importante avec l'introduction d'une *limite de responsabilité en cas d'événements importants*: la responsabilité de la Suva et des assureurs privés sera limitée à 2 milliards de CHF pour chacun des prestataires, soit au total à 4 milliards de CHF. Une responsabilité de la Confédération est prévue pour les prestations qui dépasseraient la limite de responsabilité de l'assurance. Mais il est peu probable que celle-ci doive jamais être appliquée,

la limite fixée étant très élevée. Pour *adapter l'organisation de la Suva* aux principes de bonne gouvernance, le message prévoit de subdiviser le conseil d'administration actuel en un conseil de surveillance et un conseil d'administration fortement inspiré du droit de la société anonyme. Le conseil de surveillance comprendra 25 membres, le conseil d'administration 7. Les deux organes seraient élus par le Conseil fédéral parmi les représentants des partenaires sociaux et de la Confédération. Le Conseil fédéral propose que la Suva gère à titre accessoire des cliniques de réhabilitation, traite des sinistres pour des tiers, développe et vende des produits de sécurité et offre des conseils et des formations dans le domaine de la promotion de la santé en entreprise. En revanche, il ne veut pas autoriser la Suva à proposer des assurances complémentaires dans le cadre de l'assurance-accidents.

Les *délibérations parlementaires* concernant la révision de la LAA ont débuté au milieu de l'année. La commission sociale du Conseil national (CSSS-N) a notamment décidé de proposer au plénum l'affiliation à la Suva de l'agriculture et de toutes les entreprises du secteur de la santé. Elle a également adopté une proposition autorisant la Suva à pratiquer des assurances complémentaires pour les entreprises qui lui sont affiliées. La CSSS-N a renoncé à ancrer explicitement dans la LAA la problématique très discutée du

«coup du lapin». Elle espère qu'un nouvel arrêt du Tribunal fédéral ainsi que des propositions de la Suva et des assureurs privés réduiront les grandes disparités régionales qui existent dans le traitement de ces cas et déboucheront sur une pratique plus uniforme. Toutefois, le projet de révision de la LAA n'est pas encore prêt à être traité au Conseil national. Plus de cent propositions individuelles ont été présentées et des informations complémentaires à propos de nombreuses questions doivent encore être recueillies. Il faut en outre s'attendre à ce que la commission formule certaines propositions de nouvel examen.

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 pour les assurances. 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.

(RM)

Sécurité et protection de la santé au travail

Etat des lieux

La sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise constituent des préoccupations humaines, éthiques et entrepreneuriales majeures pour les employeurs. Les entreprises et leurs cadres sont concernés directement par la question et leurs obligations vont traditionnellement bien au-delà de la responsabilité formelle. *La responsabilité globale* de la sécurité et de la protection de la santé au travail incombe à l'employeur. Les salariés sont cependant tenus d'adopter eux aussi un comportement adéquat et les entreprises de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail.

La protection de la santé dans l'entreprise est réglementée par la loi sur le travail (LTr). La loi sur l'assurance accidents (LAA) couvre l'assurance obligatoire des accidents et maladies professionnels et contient aussi des prescriptions relatives à la sécurité au travail. Comme la sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise sont régies par deux lois différentes et que la protection des travailleurs est

assurée par divers organes, on parle de «*dualité de la législation et de son application*». La Commission fédérale de coordination de la sécurité au travail (CFST), au sein de laquelle les partenaires sociaux sont représentés par des délégués, assume les tâches de coordination et de gestion qui en découlent.

La CFST a édicté la *directive relative à l'appel à des médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST)*, en vigueur depuis le 1^{er} février 2007 dans une forme remaniée, simplifiée et plus claire. L'aménagement de cette directive a contribué à réduire la charge administrative des PME, sans pour autant limiter la protection des travailleurs. De nombreuses associations ont élaboré pour leur secteur d'activité un système de sécurité interentreprises proche de la pratique (solution par branche) qui décharge les entreprises d'une mise en œuvre individuelle de l'obligation de faire appel à des spécialistes.

L'importance des activités de coordination de la CFST et leurs retombées concrètes

sur les entreprises se reflètent dans les *activités des organes d'exécution* de la sécurité au travail. La Suva et les inspecteurs cantonaux du travail effectuent notamment quelque 50 000 visites d'entreprises par an. Afin d'éviter les maladies professionnelles, ils ordonnent en outre chaque année plus de 80 000 examens de prévention.

La statistique des accidents renseigne sur les proportions des accidents: environ deux tiers des nouveaux cas enregistrés ont lieu durant les loisirs (voir tableau).

Accents particuliers

A la fin 2008, la CFST a adopté la *nouvelle directive «Amiante»* entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Cette directive concerne la protection de l'ensemble des travailleurs exposés aux fibres d'amiantes sur leur lieu de travail. Le domaine d'application de cette nouvelle directive couvre non seulement les mesures de protection en relation avec la manipulation d'amiante floqué ou de matériaux contenant de l'amiante faiblement aggloméré,

Statistique des accidents: nouveaux cas enregistrés en 2008

Groupe d'assurance	AAP			AANP			AAC			Total		
	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %w
SUVA	186 010	69,5	0,8	251 803	52,2	5,3	11 723	100	- 11,2	449 536	59,0	2,9
Autres assureurs	81 821	30,5	4,4	230 563	47,8	5,3	-	-	-	312 384	41,0	5,0
Tous les assureurs	267 831	100,0	1,9	482 366	100,0	5,3	11 723	100	- 11,2	761 920	100,0	3,8

AAP: assurance contre les accidents professionnels
 AANP: assurance contre les accidents non professionnels
 AAC: assurance-accidents pour les chômeurs

Source: SSAA

mais aussi la manipulation correcte de l'amiante fortement aggloméré dans les travaux souterrains ainsi que les situations dans lesquelles il faut s'attendre à des fibres d'amiante dans l'air ambiant des lieux de travail.

«*Vision 250 vies*» est la réponse apportée par la Suva à la tendance à l'augmentation des accidents professionnels graves. Ce projet vise à éviter d'ici 2015, 250 accidents professionnels mortels et autant de cas d'invalidité lourde. Pour que cette vision se réalise, la CFST a engagé deux nouveaux collaborateurs pour une durée déterminée. Les domaines prioritaires sont ceux où les risques et les coûts sont le plus élevés.

Au cours de l'exercice écoulé, la CFST a organisé une *campagne de sensibilisation* des responsables de PME du secteur services afin de prévenir les accidents dans ces entreprises à l'aide de mesures simples. Les outils élaborés à cette fin sont disponibles sur le site www.ekas.ch. La campagne s'est poursuivie en 2009.

En collaboration avec swissstaffing, la CFST a lancé l'année dernière un projet visant *l'amélioration de la prévention des accidents professionnels dans le domaine du prêt de personnel*. Cette initiative a été prise en raison, d'une part, du nombre élevé d'accidents et, d'autre part, de la situation particulière qui découle de la relation triangulaire du travail temporaire. L'objectif du projet est de clarifier la base de données, d'élaborer des outils permettant d'améliorer la prévention des accidents et de réviser les directives de la

CFST relatives à l'art. 10 OPA et les commentaires du Seco concernant l'art 9 OLT 3. Les aménagements consistent à préciser que l'employeur qui loue de la main-d'œuvre est responsable aussi bien de la sécurité des employés extérieurs mis à sa disposition que de celle de ses propres collaborateurs.

Analyse

La tendance à l'augmentation du nombre d'accidents non professionnels observée ces dernières années et leur proportion de près de deux tiers de tous les accidents pourraient inciter à imposer des obligations aux employeurs à ce niveau aussi. C'est pourquoi l'Union patronale suisse tient à maintenir la séparation entre le travail et le comportement durant les loisirs. Donner aux collaborateurs des consignes de sécurité pour leurs activités récréatives ne fait pas partie des tâches des entreprises. Il en va de même en ce qui concerne la protection de la santé, où il convient de faire la distinction entre la responsabilité personnelle de chacun et la responsabilité de l'employeur dans l'entreprise.

Les programmes ciblés et coordonnés comme le projet «*Vision 250 vies*» ou la campagne de sensibilisation déjà évoqués complètent judicieusement les concepts de sécurité des branches et des entreprises. La sécurité au travail et la protection de la santé dans l'entreprise ne doivent pas être assurées exclusivement «pour» les travailleurs, mais «avec» eux. Il est donc hautement souhaitable de promouvoir le partenariat social – et professionnel – dans ces deux domaines. (ZE)

AVS / AI / PC / APG

Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

Situation

Le *résultat de répartition de l'AVS* a atteint en 2008, 2,046 milliards de CHF contre 1,209 milliard de CHF l'année précédente. Grâce à l'évolution positive de l'économie au cours de l'année sous revue, les cotisations des assurés et des employeurs ont progressé de 4,7 %. Elles ont couvert 78 % des charges et donc ainsi une part un peu plus élevée qu'en 2007 où elles avaient atteint 75,9 %. Les contributions des pouvoirs publics, elles, sont restées pratiquement identiques (-1 %); la part des recettes fiscales a pour sa part augmenté de 10,2 %.

Le résultat d'exploitation s'est détérioré de pas moins de 3,785 milliards de CHF par rapport à l'année précédente (1,499 milliard) pour atteindre - 2,286 milliards de CHF. Il comprend, outre le résultat de répartition, la part de l'AVS au résultat des placements du fonds de l'AVS ainsi que les intérêts sur le report de perte de l'AI.

Suite à la mauvaise évolution des marchés financiers, les placements du fonds de l'AVS ont enregistré une perte de 4,850 milliards de CHF, dont 4,658 milliards sont imputables à l'AVS. Les bonifications d'intérêts de 326 millions de CHF sur le report de perte de l'AI n'ont pu compenser cette charge que pour une petite part.

La *somme du bilan* du fonds de l'AVS s'est établie à fin 2008 à 41,2 milliards de CHF (2007: 45,8 milliards.). Les liquidités et les placements ont constitué la plus grande part des actifs, avec 22,959 milliards de CHF. Le report de perte de l'AI a augmenté à 12,773 milliards de CHF. Les actifs disponibles pour la couverture des pertes correspondaient à la fin de l'exercice à 51,6 % de la somme des dépenses annuelles ordinaires de l'AVS, de l'AI et des APG, contre 58,8 % à fin 2007.

L'événement politique de l'année a été le *rejet* en votation populaire, le 30 novembre 2008, de l'*initiative «pour un âge de la retraite flexible»* de l'Union syndi-

cale suisse (USS). En proposant ce texte, l'USS voulait permettre à une grande part de la population active (c'est-à-dire aux personnes disposant d'un revenu de leur activité lucrative inférieur à une fois et demie le revenu AVS maximum formateur de rente, soit pour 2007: CHF 119 340.-) de toucher une rente AVS non réduite entre 62 et 65 ans.

A la session de printemps, le Conseil national a voté, dans le cadre de *la 11^e révision de l'AVS* (mesures d'économies portant sur les prestations et prestations de préretraite) un relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans et a refusé d'amortir socialement la retraite anticipée. Le dossier est en cours de traitement à la Commission sociale du Conseil des Etats (CSSS-E). A l'instar du Conseil national, celle-ci a approuvé le relèvement de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans, mais contrairement à la Chambre du peuple, elle entend alléger, pendant une période limitée à dix ans, la situation financière des personnes perce-

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

	Du 1 ^{er} janvier 2003 à fin 2004	1 ^{er} janvier 2005 à fin 2006	1 ^{er} janvier 2007 à fin 2008	dès janvier 2009
Revenu annuel maximum déterminant	75 960.-	77 400.-	79 560.-	82 080.-
Rente simple entière				
■ Montant min.: par an	12 660.-	12 900.-	13 260.-	13 680.-
par mois	1 055.-	1 075.-	1 105.-	1 140.-
■ Montant max.: par an	25 320.-	25 800.-	26 520.-	27 360.-
par mois	2 110.-	2 150.-	2 210.-	2 280.-

Source: OFAS

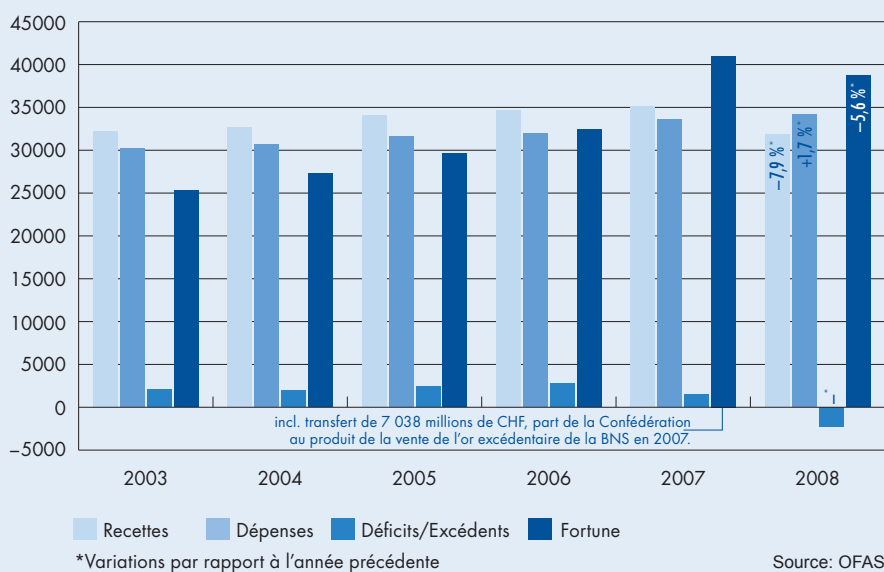
vant de faibles revenus qui prendraient leur retraite à partir de 62 ans.

Appréciation

L'Union patronale suisse constate avec satisfaction que *son engagement* contre l'initiative de l'USS s'est révélé payant et que le bon sens du peuple l'a emporté lors de la votation. L'envol des coûts de l'ordre du milliard qu'aurait déclenché l'initiative aurait été tout simplement irresponsable au vu des perspectives d'avenir de l'AVS. Quant aux décisions du Conseil national sur la 11^e révision de l'AVS, elles ont également suivi la ligne préconisée par l'UPS: non seulement il a accepté le relèvement de l'âge de la retraite des femmes qui s'imposait depuis longtemps et les autres mesures d'économies proposées telles que l'abolition de la franchise accordée aux rentiers et le ralentissement de l'adaptation des rentes, mais il a aussi refusé les préretraites subventionnées. Même si actuellement, le résultat de répartition du fonds de l'AVS est positif, il est irresponsable d'envisager des charges supplémentaires en faveur de retraites anticipées. Les économies réalisées doivent au contraire servir sans restriction à compenser les coûts liés à l'évolution démographique à l'avenir. L'UPS s'engage en faveur de l'assouplissement de l'âge de la retraite sans charges supplémentaires pour l'AVS. A son avis, il devrait être possible à l'avenir de percevoir une rente anticipée dès 60 ans (demi-rente, réduite de manière correcte selon les règles actuarielles) ou dès 62 ans (entière) ou de différer la perception de la rente jusqu'à l'âge de 70 ans et de bénéficier ainsi de suppléments correspondants. De telles mesures de flexibilisation, harmoni-

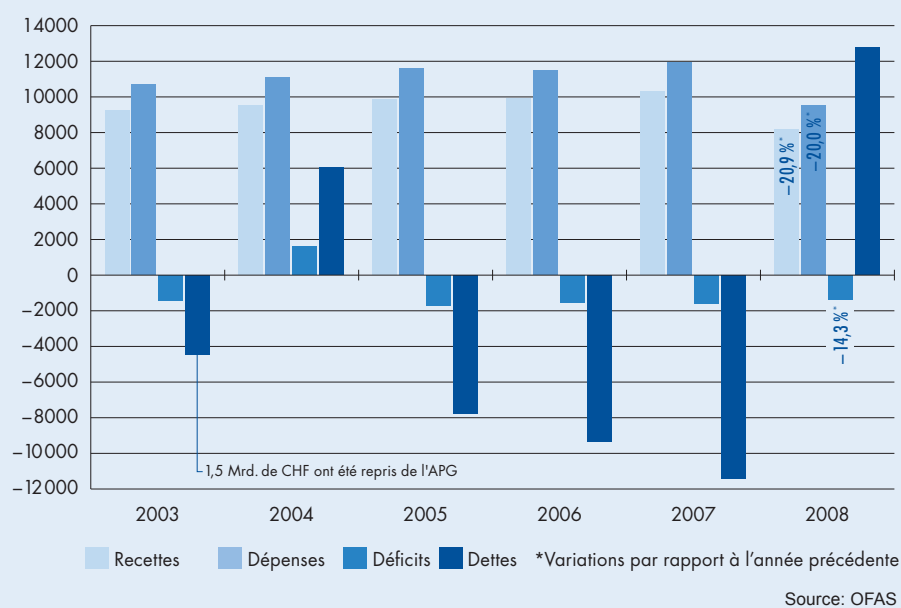
Compte de l'assurance-vieillesse et survivants

Résultats en mio. de CHF



Compte de l'assurance-invalidité

Résultat annuel en mio. de CHF



sées avec les 2^e et 3^e piliers, sont indiquées, également dans le perspective d'un manque de main-d'œuvre à l'avenir. Elles sont de nature à renforcer les incitations à maintenir les travailleurs dans la vie active.

Assurance-invalidité (AI)

Situation

Le résultat de répartition de l'activité d'assurance de l'AI est à nouveau fortement négatif ; il s'inscrit à 1,017 milliard de CHF. Il est

néanmoins un peu meilleur qu'en 2007 (1,277 milliard), ce qui s'explique notamment par l'évolution favorable des cotisations. La perte d'exploitation ordinaire, compte tenu des intérêts sur le report de perte, s'est chiffrée à 1,362 milliard de CHF (2007: 1,590 milliard.); le report de perte a atteint 12,773 milliards de CHF (2007: 11,41 milliards).

La *5^e révision de l'AI* est entrée en vigueur au début 2008. Les instruments in-

troducts à la faveur de cette révision destinés à renforcer la réinsertion des personnes menacées d'invalidité (détection et intervention précoces) ont été mis à profit et, comme le montrent les expériences réalisées au cours de la première année de mise en œuvre du projet, ils ont fait leurs preuves. C'est ainsi que quelque 10 800 annonces de détection précoce ont été formulées auprès des offices de l'AI. C'est surtout les employeurs

Bénéficiaires, dépenses et financement des prestations complémentaires par catégorie d'assurances de 1993 à 2008 (Chiffres en fin d'année) (en millions de CHF)

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Totale	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1993	122 464	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 ¹	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	3 080,3	673,8	2 406,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008 ²	158 969	3 156	101 535	263 660	4 841,5	1 161,7	3 679,8

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

² provisoire

Vue la disposition transitoire, la contribution de la Confédération n'a été versée qu'en partie en 2008.

(32 %) qui ont été à l'origine de ces déclarations, suivis des personnes concernées elles-mêmes (25 %). Grâce à un examen rapide, il a été possible de prendre quelque 8900 mesures d'intervention précoce, simples, faciles à mettre en œuvre rapidement, en vue du maintien de l'activité professionnelle. Le nombre des nouvelles rentes de l'AI a diminué de 6 % au cours de l'année. L'assurance a accordé près de 40 % de nouvelles rentes de moins qu'en 2003, année précédant le tournant positif amorcé avec la 4^e révision de l'AI. En raison de cette évolution, l'effectif des rentiers a lui aussi continué de diminuer.

Pour sortir l'AI des chiffres rouges à moyen terme, il faut s'atteler rapidement aux deux prochaines étapes: le financement additionnel limité dans le temps et la 6^e révision de l'AI qui doit être mise en œuvre en deux étapes pendant la phase de sept ans de financement additionnel.

Le Conseil national et le Conseil des Etats ont mis au point le projet de *finan-*

cement additionnel de l'AI au cours de l'année sous revue. Il comporte deux volets:

- La loi fédérale sur l'assainissement de l'assurance-invalidité prévoit la création d'un Fonds de compensation pour l'AI. Il s'agit de créer un capital initial de 5 milliards de CHF prélevé sur le Fonds de l'AVS et versé à fonds perdu. Ce capital de départ du Fonds de l'AI serait limité à ce montant aussi longtemps que les taux de TVA relevés sont en vigueur. Pendant cette période, les excédents du compte enregistrés annuellement devraient être reversés à l'AVS; ils sont destinés à réduire la dette de l'AI. Pendant la période d'application du relèvement temporaire de la TVA, la Confédération supporte la charge annuelle des intérêts sur le report des pertes de l'AI. En outre, le Conseil fédéral doit présenter, d'ici au 31 décembre 2010, un message relatif à la 6^e révision de l'AI. Celui-ci devra formuler des propositions particulières sur la manière

d'assainir l'assurance-invalidité par l'abaissement des dépenses.

- L'«arrêté fédéral relatif au financement additionnel de l'AI par un relèvement temporaire des taux de la taxe sur la valeur ajoutée» prévoit de relever, entre 2010 et 2016, le taux normal de TVA de 0,4 point de pourcentage à 8 %, le taux réduit de 0,1 point de pourcentage à 2,5 % et le taux du secteur de l'hébergement de 0,2 point de pourcentage à 3,8 %. Vu qu'il implique une modification constitutionnelle, l'arrêté fédéral sur le financement additionnel nécessite obligatoirement l'approbation du peuple et des cantons.

Les deux projets sont liés: il ne sera possible de relever la TVA que lorsque le Fonds de compensation de l'AI aura été créé et la loi fédérale sur l'assainissement n'entrera en vigueur qu'avec le financement additionnel. Cette date a été fixée au 1^{er} janvier 2010. La votation populaire initialement fixée par le Conseil fédéral au 17 mai 2009 a été reportée au 27 septembre 2009.

Le Conseil fédéral a décidé le 10 septembre 2008 d'anticiper deux points de la prochaine révision de l'AI dans une révision 6^a: une nouvelle réglementation du mécanisme de financement et la réinsertion systématique de bénéficiaires de rentes dans le processus de travail – («De la rente à l'intégration»).

Appréciation

Cela fait longtemps que l'Union patronale suisse réclame un assainissement durable de l'AI. Elle a pris une part active à la conception de la *5^e révision de l'AI* et re-

Compte du régime des allocations pour perte de gain

Résultat annuel en mio. de CHF

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Variations 2007/2008
Recettes	932	956	1024	999	939	776	-17,4 %
Dépenses	703	550	842	1321	1336	1437	7,5 %
Deficits/ Excédents	229	406	182	-321	-397	-661	66,4 %
Fortune	2274*	2680	2862	2541	2143	1483	-30,8 %

* 1,5 milliard de CHF transfert de capital à l'AI

Source: OFAS

connaît la nécessité d'un financement additionnel de l'AI recourant à des ressources dégagées par la TVA pendant une période limitée. La solution adoptée par le Parlement correspond sur des points importants à ses exigences:

- pas de relèvement des cotisations prélevées sur les salaires (renchérissement inacceptable du travail), mais financement additionnel par le biais d'un relèvement de TVA limité à sept ans;
- séparation du Fonds de l'AI de celui de l'AVS en tant qu'élément central de la gestion financière indépendante des deux assurances sociales et de la protection de l'AVS des charges pesant sur l'AI;
- association des projets de financement et d'assainissement et attribution de mandat au Conseil fédéral d'élaborer un message sur la 6^e révision de l'AI. Celui-ci doit notamment contenir des propositions sur la manière d'assainir l'AI par la baisse des dépenses.

Prestations complémentaires (PC)

Les prestations complémentaires (PC) sont devenues un élément essentiel de la sécurité sociale en Suisse. Avec la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT), les PC ont été définitivement ancrées dans la Constitution. Mais on ne cesse de tenter d'étendre le système à la faveur d'interventions politiques (par ex. PC pour les familles et modèle tessinois: initiatives parlementaires de Jacqueline Fehr et de Lucrezia Meier-Schatz). L'UPS s'oppose résolument à de telles tendances.

Régime des allocations pour perte de gain (APG)

Situation

Les cotisations des assurés et des employeurs ont progressé de 4,7 % en 2008 pour atteindre 950 millions de CHF (2007: 907 millions). Les charges, elles, se sont élevées à 1,437 milliard de CHF. Le résultat de répartition présente une perte de 488 millions de CHF (2007: 428 millions). Compte tenu de la part négative du résultat des placements et des intérêts de l'AI, on arrive à un déficit d'exploitation de 661 millions de CHF, contre 397 millions l'année précédente. Les perspectives financières des APG sont elles aussi mauvaises en raison des prestations de l'assurance-maternité: les avoirs du fonds diminuant plus rapidement que prévu, le Conseil fédéral devra examiner si l'augmentation de cotisations de 0,2 point de pourcentage pourrait intervenir une année plus tôt qu'initialement prévu, soit en 2010 au lieu de 2011. Cette tâche relève de sa compétence.

Diverses interventions demandant l'extension des prestations de maternité et l'introduction d'un congé de paternité payé sur les APG ont été lancées au Parlement.

Appréciation

Au vu de l'évolution financière négative des APG, l'Union patronale suisse refuse toutes les demandes d'extension des prestations à charge de cette branche des assurances sociales. Cette attitude s'applique concrètement à l'extension des prestations d'assurance-maternité à 16 semaines ou à l'introduction d'un congé de paternité financé sur les APG. Il faut

s'opposer résolument à toute tentative de détourner les APG de leur but pour financer toutes les revendications de politique familiale imaginables à côté de leur finalité initiale, à savoir compenser les pertes de revenus des personnes astreintes au service militaire. (RM)

Prévoyance professionnelle (LPP)

Situation

Le Conseil fédéral a décidé de ramener le taux *d'intérêt minimum* de 2,75 % à 2 % au 1^{er} janvier 2009. Ce faisant, il a tenu compte jusqu'à un certain point de l'évolution négative des marchés financiers. Sa décision a fait suite à la proposition de la Commission de la prévoyance professionnelle dont la majorité s'était prononcée en faveur de ce nouveau taux minimum.

La 1^{ère} révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) prévoit de réduire progressivement le *taux de conversion minimum* à 6,8 % entre 2005 et 2014. Le Conseil fédéral, par son message du 22 novembre 2006, a proposé d'abaisser le taux de conversion à 6,4 % en quatre étapes, de 2008 à 2011. Mais le Conseil des Etats a rejeté le projet en juin 2007. A la suite de quoi le Conseil national s'est prononcé en faveur

de l'abaissement du taux à 6,4 % dans les cinq ans suivant l'entrée en vigueur du nouveau régime (au lieu de trois, comme prévu par le Conseil fédéral). Le projet a été définitivement voté à la session de décembre 2008. Il doit entrer en vigueur en 2010 et prévoit de ramener le taux de conversion à 6,4 % d'ici à 2015; il devra en outre être revu tous les cinq ans. Cette loi a fait l'objet d'une demande de référendum de la part du Parti du travail, avec l'aide du syndicat Unia. La démarche est maintenant également soutenue par l'Union syndicale suisse et par le Parti socialiste suisse. La votation devrait avoir lieu en novembre 2009.

La *réforme structurelle* de la prévoyance professionnelle a également été à l'ordre du jour au cours de l'année 2008. Le Conseil des Etats a voté le premier le projet correspondant. D'accord avec le Conseil fédéral, il a voté la cantonalisation de

la surveillance directe du 2^e pilier. Ainsi, les quelque 2600 institutions de prévoyance seront soumises à une autorité de surveillance cantonale et les cantons formeront des régions de surveillance. Une Commission fédérale de haute surveillance se verra confier la compétence d'assurer une pratique de surveillance uniforme. Le Conseil fédéral avait complété son projet à la suite des problèmes survenus lors de la fusion de Swissfirst et de la Banque Bellevue en 2005. Les exigences en matière d'intégrité et de loyauté des gestionnaires des caisses de pension ont maintenant été précisées. Le Conseil des Etats a en outre adopté un deuxième projet qui fait également partie de la réforme structurelle de la LPP. Il permet aux institutions de prévoyance de prévoir dans leur règlement deux importantes mesures visant à promouvoir la participation au marché du travail des travailleurs

Données fondamentales LPP (Montants en CHF)

	dès 2005	dès 2006	dès 2007	dès 2008	dès 2009
Salaire AVS maximum déterminant	77 400.–	77 400.–	79 560.–	79 560.–	82 080.–
Montant de coordination	22 575.–	22 575.–	23 205.–	23 205.–	23 940.–
Salaire maximum coordonné	54 825.–	54 825.–	56 355.–	56 355.–	58 140.–
Salaire minimum coordonné	3 225.–	3 225.–	3 315.–	3 315.–	3 420.–
Salaire maximum coordonné donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	*	*	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)					
■ Salariés: au maximum	6 192.–	6 192.–	6 365.–	6 365.–	6 566.–
■ Indépendants: au maximum	30 960.–	30 960.–	31 824.–	31 824.–	32 832.–

* supprimé

Source: OFAS

âgés. La première est destinée à faciliter le retrait progressif de la vie active en permettant de compenser une réduction de salaire, pouvant aller jusqu'à un tiers dès 58 ans, par des cotisations de prévoyance personnelle accrues. La deuxième doit permettre aux personnes qui travaillent au-delà de l'âge ordinaire de la retraite de pouvoir assurer leur salaire; il en résulterait une meilleure rente ultérieure. Le dossier a été transmis au Conseil national.

Le Conseil fédéral a voté le 19 septembre 2008 à l'intention des Chambres fédérales un *message sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public*. Le projet prévoit une recapitalisation complète de ces institutions en quarante ans et davantage d'autonomie par rapport aux collectivités publiques. Le but est d'atteindre, comme pour les institutions de droit privé, une capitalisation complète à moyen terme. Jusqu'à cette échéance, les institutions de prévoyance en capitalisation partielle pourront continuer à être gérées selon le modèle de financement dit de l'objectif de couverture différencié, à condition qu'elles disposent d'une garantie de la collectivité publique et que le plan de financement soit accepté par l'autorité de surveillance compétente. Il est prévu que ces modifications concernant la LPP entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Appréciation

De l'avis de l'Union patronale suisse, le *taux d'intérêt minimum* aurait dû être abaissé davantage, vu que de lourdes pertes en bourse étaient déjà enregistrées au moment de la fixation du taux d'intérêt. L'association faîtière a plaidé une fois de

plus pour que le mode d'adaptation du taux minimum soit encore rediscuté à partir de la formule initiale de la Commission de la LPP. Cette formule était en effet controversée au sein de cet organe. La Commission de la LPP a accédé à cette demande en créant une sous-commission ad hoc. Celle-ci s'efforcera dans toute la mesure du possible de dissocier la fixation du taux des influences politiques.

Après son démarrage raté au Conseil des Etats en 2007, le deuxième projet *d'abaissement du taux de conversion* a fini par être voté selon la ligne souhaitée par l'UPS. Il y a certes des raisons objectives de suggérer un nouvel abaissement du taux, mais ce sera un défi de communication de présenter clairement ce thème technique au peuple en vue d'une votation référendaire. Les réductions de rentes sont en soi impopulaires. Il est donc important de souligner les points suivants: les rentes en cours ne sont pas concernées; le niveau de l'avoir de vieillesse n'est pas touché; seul est en cause le taux minimum de rémunération, ce qui signifie que chaque institution de prévoyance peut fixer un taux plus élevé selon ses possibilités.

L'UPS salue la *réforme structurelle* du 2^e pilier votée par le Conseil des Etats. Cette révision de la loi délimite bien les tâches et la responsabilité des différents acteurs et structure sa surveillance. L'organe de direction est investi de compétences claires et la surveillance directe du système est renforcée. La surveillance indirecte est confiée à une Commission de haute surveillance au sein de laquelle, comme l'UPS l'a demandé, les partenai-

res sociaux sont représentés. En outre, les dispositions sur la gouvernance sont améliorées de manière appropriée et les tâches de l'organe de révision limitées à juste titre à une pure fonction de contrôle (sans immixtion dans la conduite opérationnelle). Le deuxième volet de la révision portant sur des mesures d'encouragement au travail des aînés a également été adopté très largement dans le sens souhaité par l'UPS.

L'Union patronale suisse a pris connaissance avec satisfaction de ce que le Conseil fédéral a présenté un *message sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public*, fondé sur le modèle soumis en procédure de consultation «Financement mixte et objectif de couverture différencié». Toutefois, contrairement à l'avis de l'UPS, le Conseil fédéral n'entend maintenir le système de la capitalisation partielle que pour une durée limitée. Toutefois, il prolonge le délai du changement de système à 40 ans, ce qui correspond tout de même au temps d'activité d'une génération. Ainsi, le Conseil fédéral répond aux principales objections de l'UPS, à savoir qu'une capitalisation forcée représenterait une charge financière injustifiée pour certaines collectivités, ce qui risquerait d'entraîner des conséquences négatives pour l'ensemble de l'économie. La principale proposition de l'UPS, à savoir rendre les institutions de prévoyance de droit public financièrement et administrativement autonomes, a obtenu un plein soutien. Les propositions d'améliorations institutionnelles nécessaires formulées par l'association faîtière ont donc été intégralement prises en considération. (RM)

Assurance-chômage (AC)

Situation

Fin décembre 2008, 118 762 personnes étaient inscrites au chômage auprès des offices régionaux de placement (ORP), le *taux de chômage* s'élevant ainsi en Suisse à 3%. En moyenne annuelle, il s'est établi à 2,6% en 2008. En raison de la récession, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) prévoit un taux de chômage moyen de 3,8% en 2009 et de 5,2% en 2010.

L'assurance-chômage (AC) a clôturé l'année 2008 sur un résultat d'exploitation positif de 600 millions de CHF environ, ce qui lui a permis de ramener la dette de son fonds de compensation à 4,1 milliards de CHF. L'endettement ne dépasse donc pas la barre de 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, troisièmement, 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^e révision de la loi sur l'assurance-chômage. Le 3 septembre 2008, le Conseil fédéral a adopté le *message concernant la révision partielle de la LACI*. La loi sur l'assurance-chômage prévoit un taux de

cotisation qui permet d'équilibrer les recettes et les dépenses de l'assurance sur l'ensemble d'un cycle conjoncturel en tablant sur une moyenne de 100 000 chômeurs. Or, ce chiffre s'est avéré trop faible. Les études montrent que le financement et les prestations de l'assurance-chômage devraient se fonder sur une moyenne de 125 000 chômeurs.

Pour rétablir l'équilibre financier et rembourser les dettes cumulées par l'assurance-chômage, il est nécessaire de réviser la loi. Le projet de révision vise les trois objectifs suivants:

- équilibrer les comptes, d'une part, par une légère augmentation de 0,2 point de pourcentage du taux de cotisation supportée à parts égales par les em-

Chômeurs en Suisse (au 31 décembre)

	2004		2005		2006		2007		2008	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total Chômeurs	158 416	100	151 764	100	128 580	100	109 012	100	118 762	100
Suisses	92 253	58,2	87 661	57,8	73 445	57,1	60 282	55,3	64 216	54,1
Etrangers	66 163	41,8	64 103	42,2	55 135	42,9	48 730	44,7	54 546	45,9
Hommes	87 627	55,3	81 908	54,0	68 286	53,1	58 903	54,0	67 032	56,4
Femmes	70 789	44,7	69 856	46,0	60 294	46,9	50 109	46,0	51 730	43,6
15–24 ans	30 048	19,0	28 524	18,8	22 400	17,5	17 476	16,0	19 263	16,2
25–49 ans	97 353	61,5	91 943	60,6	78 235	60,8	67 534	62,0	74 189	62,5
50 ans et plus	31 015	19,6	31 297	20,6	27 945	21,7	24 002	22,0	25 310	21,3
0–6 Mois	92 785	58,6	89 101	58,7	77 436	60,2	70 364	64,5	82 292	69,3
7–12 Mois	34 844	22,0	34 010	22,4	26 600	20,7	20 855	19,1	21 457	18,1
plus de 12 Mois	30 787	19,4	28 653	18,9	24 544	19,1	17 793	16,3	15 013	12,6
Taux de chômage		4,0		3,8		3,3		2,8		3,0

Source: Seco

ployeurs et les travailleurs et, d'autre part, par des réductions de prestations du même ordre de grandeur au moins;

- amortir les dettes, premièrement, en augmentant de 0,1 point de pourcentage le taux de cotisation à titre temporaire et deuxièmement, réintroduire la cotisation dite de solidarité portant sur la tranche de salaire non assurée située entre le montant maximum du gain assuré et deux fois et demie ce montant (de 126 000 à 315 000 francs);
- réduire les coûts en renforçant le principe d'assurance et en augmentant l'efficacité des mesures de réinsertion.

Des mesures spécifiques seront mises en place parallèlement pour améliorer les chances de réinsertion des chômeurs âgés. Le Conseil fédéral prévoit de mettre la révision en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Appréciation

L'Union patronale suisse prône une assurance-chômage performante et financièrement saine, visant un équilibre entre flexibilité du marché du travail et sécurité de l'emploi (flexicurity). Elle soutient donc le principe d'une révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) tablant sur un nombre de chômeurs réaliste à long terme et apte à rétablir *l'équilibre financier de*

l'assurance à long terme à l'aide de corrections des prestations et aussi – pour autant que ce soit indispensable – d'adaptations de cotisations. Dès lors, elle salue les corrections de prestations prévues par le projet, tout en estimant qu'elles demeureraient insuffisantes. Le message n'aborde pas sérieusement les propositions d'économies d'une plus large portée qui ont été formulées par les employeurs lors de la procédure de consultation, à savoir d'une part la suppression de l'augmentation de la durée d'indemnisation à 640 jours pour les personnes se retrouvant au chômage quatre ans avant d'avoir atteint l'âge de l'AVS, d'autre part la limitation de la durée d'indemnisation à 260 jours jusqu'à l'âge de 30 ans, et enfin des indemnités journalières dégressives. L'Union patronale attend à présent du Parlement qu'il réexamine attentivement ses propositions de correction. Elle n'est disposée à accepter une augmentation des cotisations qu'à partir du moment où les possibilités d'économies auront été entièrement exploitées tout en préservant la capacité de fonctionnement de l'assurance. Elle s'élève en particulier contre l'introduction temporaire d'un pourcent de solidarité, qui serait contraire au principe de l'assurance et déformerait la notion de solidarité dans l'assurance-chômage. (RM)

Autres branches des assurances sociales

Allocations familiales (LAFam)

Situation

La *loi fédérale sur les allocations familiales* (LAFam) ayant été acceptée par le peuple lors de la votation du 26 novembre 2006, elle est entrée en vigueur – après remaniement et adoption des ordonnances d'exécution – le 1^{er} janvier .

En vertu de la nouvelle loi, les salariés et les personnes sans activité lucrative à revenu modeste touchent 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.

Des questions concernant l'application des nouvelles dispositions se posaient déjà avant l'entrée en vigueur de la loi. L'Union patronale suisse réclamait un registre centralisé des ayants droit et des enfants, seul moyen d'éviter que des allocations soient perçues deux fois pour le même enfant.

Appréciation

Suite à l'entrée en vigueur de la LAFam, la priorité est allée à l'accompagnement critique de sa mise en application. Laquelle a mis en lumière de nombreux problèmes de pratique. Comme l'avait relevé l'Union patronale lors de la campagne de votation, la réglementation fédérale n'a pas apporté de simplification aux entre-

prises implantées dans plusieurs cantons, parce que ceux-ci peuvent édicter de trop nombreuses dispositions particulières. De plus, de nombreux employeurs ont été contraints de renoncer à la pratique éprouvée du paiement direct des allocations familiales et de s'affilier à une caisse de compensation. Compte tenu du risque accru d'abus de double perception, il est impératif de créer un registre centralisé des ayants droit. Le Parlement a approuvé les motions afférentes et le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'intérieur (DFI) de présenter des solutions.

La politique familiale ayant des incidences sur la participation des parents au monde du travail, l'Union patronale suisse s'intéresse régulièrement aux questions qui s'y rapportent. Les mesures d'encouragement prises par les particuliers, dans les entreprises comme dans le cadre de conventions collectives de travail 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 aux propositions d'extension aux indépendants, sur tout le territoire suisse, du droit aux allocations familiales. (RM)

Genres et montants des allocations familiales selon la LAFam, la LFA et les lois cantonales

(Etat au 1^{er} janvier 2009)

Montants en CHF

Loi / Canton	Allocation pour enfant	Allocation de formation professionnelle	Allocation de naissance	Allocation d'adoption	Cotisation à la CAF cant. en %
Montant mensuel par enfant					
LAFam	200	250	–	–	
LFA ¹	200	250	–	–	2,0
ZH	200	250	–	–	1,2
BE ²	230	290	–	–	2,15
LU	200/210 ³	250	1000	1000	1,7
UR	200	250	1000	1000	2,0
SZ	200	250	1000	–	1,6
OW	200	250	–	–	1,8
NW	240	270	–	–	1,5
GL	200	250	–	–	1,9
ZG	300	300/350 ⁴	–	–	1,4
FR ⁵	230/250	290/310	1500	1500	2,45
SO ⁶	200	250	–	–	1,7
BS	200	250	–	–	1,85
BL	200	250	–	–	1,4
SH	200	250	–	–	1,6
AR	200	250	–	–	1,7
AI	200	250	–	–	1,7
SG	200	250	–	–	1,8
GR	220	270	–	–	1,9
AG	200	250	–	–	1,6
TG	200	250	–	–	1,6
TI ⁷	200	250	–	–	1,75
VD ⁸	200/370	250/420	1500	1500	2,1
VS ⁹	275/375	425/525	2000/3000	2000/3000	3,0
NE ¹⁰	200/250	280/330	1200	1200	2,2
GE ¹¹	200/300	250/350	1000/2000	1000/2000	1,4
JU	250	300	850	850	2,8

Source: OFAS

Legende

- ¹ LFA: En région de montagne, ces montants sont supérieurs de 20 francs; en sus, une allocation de ménage de 100 francs est octroyée aux travailleurs agricoles.
- 2 BE: Les CAF peuvent fixer des montants plus élevés, elles peuvent également prévoir des allocations de naissance et d'adoption.
- 3 LU: Le premier montant concerne les enfants jusqu'à 12 ans, le deuxième les enfants de plus de 12 ans.
- 4 ZG: Le premier montant concerne les enfants jusqu'à 18 ans, le deuxième les enfants de plus de 18 ans.
- 5 FR: Minimum légal; chaque caisse peut, en raison de ses possibilités financières, octroyer plus. Allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle: le premier montant est celui versé pour chacun des deux premiers enfants, le deuxième est celui versé dès le troisième enfant.
- 6 SO: Minimum légal.
- 7 TI: Des allocations d'un montant plus élevé peuvent être reconnues, mais elles ne sont pas considérées comme des prestations familiales au sens de la loi.
- 8 VD: Minimum légal; chaque caisse peut, en raison de ses possibilités financières, octroyer plus. Allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle: le premier montant est celui versé pour chacun des deux premiers enfants, le deuxième est celui versé dès le troisième enfant, l'allocation augmentée est octroyée dès la troisième allocation familiale versée à l'ayant droit. Allocation de naissance et allocation d'adoption: le montant est doublé, par enfant, en cas de naissance ou d'adoption multiple.
- 9 VS: Allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle: le premier montant est celui versé pour chacun des deux premiers enfants, le deuxième est celui versé dès le troisième enfant. Allocation de naissance et allocation d'adoption: le deuxième montant est celui versé en cas de naissance multiple, respectivement en cas d'adoption multiple. La CIVAF assume la fonction de caisse supplétive tant que la caisse cantonale n'a pas été mise en place (Art. 1, al. 1, let. a, Arrêté CE du 26.9.2008). La cotisation des employeurs à la CIVAF est de 3 %, à cela s'ajoute 0,3 % contribution des salariés.
- 10 NE: Minimum légal; chaque caisse peut, en raison de ses possibilités financières, octroyer plus. Allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle: le premier montant est celui versé pour chacun des deux premiers enfants, le deuxième est celui versé dès le troisième enfant.
- 11 GE: Le premier montant est celui versé pour chacun des deux premiers enfants, le deuxième est celui versé dès le troisième enfant qui ouvre droit aux allocations, ce pour le même ayant droit (ou bénéficiaire). Les enfants de plus de 16 ans incapables d'exercer une activité lucrative reçoivent une allocation pour enfant de 250 francs, à partir du troisième enfant de 350 francs.

Formation professionnelle initiale

La formation professionnelle, principale voie de la formation

La formation professionnelle transmet des connaissances fondamentales solides à deux jeunes sur trois en Suisse. Elle constitue la base de l'apprentissage à vie qui ouvre une multitude de perspectives professionnelles.

Les modifications structurelles et conjoncturelles de l'économie exercent une influence sur l'évolution de la formation professionnelle initiale. Les effectifs record d'élèves et étudiants enregistrés actuellement dans le système de formation professionnelle et le nombre de certificats obtenus encore en hausse ne doit pas faire illusion: nous avons atteint un tournant. D'une part, le nombre des candidats à une formation professionnelle de base devrait diminuer dès 2009. D'autre part, le nombre des certificats diminuera à partir de 2012/2013 et ce mouvement se prolongera régulièrement jusqu'en 2017. Les raisons de cette évolution sont à chercher dans la baisse des effectifs des élèves sortant de l'école, dans la légère diminution des personnes effectuant une formation professionnelle duale par rapport à celles fréquentant une école à plein temps ainsi que dans l'évolution conjoncturelle. Si la récession devait s'accroître, elle pourrait se traduire, avec un certain décalage dans le temps, par la mise à disposition d'un nombre moins élevé de places de formation, ce qui serait susceptible d'entraîner une pénurie de main-d'œuvre lors du prochain essor conjoncturel. Les entreprises seraient bien inspirées de maintenir leurs efforts de formation également pendant les temps difficiles.

Voilà quatre ans que la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) est en vigueur. Elle est considérée comme le moteur de la modernisation de la formation professionnelle et sa mise en œuvre doit être systématiquement poursuivie. Il s'agit de revoir l'aménagement de plus de 200 professions sur cette base juridique. Actuellement, les *travaux de réforme et de mise en œuvre* mettent toujours fortement à contribution les associations de branches en tant qu'organisations qui assument des responsabilités dans l'élaboration des ordonnances. Depuis 2005, 95 ordonnances sur la formation ont été mises en œuvre et sept règlements de formation et d'examen purement et simplement supprimés. Parmi les nouvelles professions, 26 sont mises au bénéfice d'attestations fédérales professionnelles (AFP).

Même le champ professionnel le plus vaste, la formation commerciale initiale, qui recouvre environ 10 000 nouveaux rapports d'apprentissage, appelle une réforme. Ce projet le plus complexe de la formation professionnelle initiale concerne au total 23 branches de formation et d'examen. Il s'agit d'adapter les acquis actuels aux exigences de l'avenir, compte tenu des besoins économiques et de l'interaction des trois lieux d'apprentissage: l'entreprise, l'école professionnelle et les cours généraux. Cette évolution doit pouvoir se développer avec toute la souplesse nécessaire.

Un système de formation professionnelle performant et attrayant

L'UPS, en tant qu'association faîtière, collabore aux travaux de mise en œuvre *des projets nationaux*. Des mesures telles que

Degré secondaire II: formation générale et professionnelle – Aperçu des effectifs d'élèves en 2007/2008

	1990	2000	2005	2006	2007
Elèves et étudiants	295 807	307 121	317 417	325 783	329 890
Ecoles de formation générale	74 488	93 431	97 513	100 415	103 122
– Maturité gymnasiale	54 311	66 888	68 264	70 263	71 958
– Maturité professionnelle (après l'apprentissage)		3 215	5 288	5 395	6 158
– Autres écoles de formation générale ¹⁾	20 177	23 328	23 961	24 757	25 006
Formation prof. initiale²⁾	221 319	213 690	219 904	225 368	226 768
– Apprentissage	190 392	185 600	189 355	197 465	200 053
– A plein temps	25 956	23 832	25 678	23 629	22 813
– A temps partiel	4 971	4 258	4 871	4 274	3 902

¹⁾ Incl. écoles de culture générale, du degré diplôme EDD et professions de l'enseignement

²⁾ Incl. formation élémentaire professionnelle et préapprentissage

Source: OFS



Examens 2007

Degré et type d'enseignement	Titres, diplômes	
	Total	Femmes %
Degré secondaire II ¹⁾	79 634	48,4
Certificat de maturité gymnasiale	17 461	58,1
Certificat de maturité professionnelle	10 615	44,8
Brevets d'enseignement	114	79,0
Certificats fédéraux de capacité CFC	49 896	41,2
Attestations fédérales professionnelles AFP	1 591	66,7
Autres certificats de capacité	2 573	80,9
Diplômes des écoles supérieures de commerce	2 474	51,4
Examens finals des écoles de culture générale	3 600	81,9
Attestations de formation élémentaire	1 925	21,5

¹⁾ Sans les certificats de maturité professionnelle

Source: OFS

de nouveaux instruments d'assurance-qualité et l'évaluation des examens de fin d'apprentissage doivent prendre en compte avec souplesse les besoins de qualification de l'économie et permettre aux associations de branches de trouver des solutions spécifiquement adaptées à leurs besoins.

Avec la campagne nationale de formation professionnelle (www.formationprofessionnelleplus.ch), les partenaires que sont la Confédération, les organisations du monde du travail et les cantons ont poursuivi en 2008 également leur initiative conjointe en faveur de la formation professionnelle, conçue comme une entrée attrayante dans la vie active.

Le projet «Case Management Formation professionnelle» contribue à intégrer dans le système de formation profession-

nelle aussi bien les élèves qui quittent l'école sans solution de raccordement que les jeunes adultes sans diplôme scolaire post-obligatoire. La Confédération a élaboré des concepts à cette fin et a prévu un coup de pouce financier pour que les cantons puissent mettre en œuvre de tels projets.

La consultation menée par le Conseil fédéral au sujet d'une nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale a donné lieu à des prises de position très controversées.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) a conduit des auditions avec les principaux interlocuteurs concernés, telle l'Union patronale suisse, et a retravaillé le projet. D'importantes améliorations pour l'économie ont ainsi pu être apportées.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mène une vaste enquête internationale sur la formation professionnelle portant sur les années 2007 à 2009. Pour la Suisse, c'est une chance de faire mieux connaître son système de formation professionnelle dual à l'étranger et de le valoriser afin de parvenir à moyen terme à une reconnaissance internationale des diplômes suisses sanctionnant la formation professionnelle. C'est pourquoi l'UPS collabore activement à l'évaluation des conditions suisses de formation.

Situation stable des places d'apprentissage

L'OFFT suit l'évolution *du marché des places d'apprentissage* au moyen du «Baromètre des places d'apprentissage» qui a affiché pour l'année sous revue un accroissement des places offertes dont le nombre est passé à 88 000 (+1 % par rapport à l'année précédente). L'effectif de jeunes à la veille d'un choix professionnel intéressés par une place d'apprentissage était de 92 000 (-2,6 %). A fin août 2008, 83 000 places (+6 %) étaient attribuées. Ce qu'on appelle la liste d'attente (les jeunes déjà à la veille d'un choix professionnel en 2008 qui déclaraient à fin août 2008 s'intéresser à une place d'apprentissage pour 2009) était estimée à 21 500 personnes. La part de ces jeunes représentait quelque 14 % de l'échantillon, soit sensiblement moins que l'année précédente. Dans l'ensemble, la situation a évolué de manière réjouissante. Environ 5 000 places d'apprentissage n'ont pas pu être pourvues, contre 3 000 l'année précédente. (ZE)

Formation professionnelle supérieure

Les formations professionnelles supérieures suivantes font partie de l'offre réglementée par la Confédération:

- Examens professionnels (sanctionnés par un brevet fédéral)
- Examens professionnels supérieurs (sanctionnés par un diplôme, un «examen de maîtrise fédérale»)
- Formation auprès des Ecoles supérieures (sanctionnées par le diplôme ES).

Axés sur la pratique et sur les besoins du marché du travail

L'initiative pour la création *d'un nouvel examen professionnel ou examen professionnel supérieur* a toujours pour origine une organisation appartenant au monde du travail (habituellement une association de branche). Ces associations déterminent également le contenu des examens et en organisent le déroulement. Un rapport très étroit et direct avec le monde du travail est ainsi établi, que vient au surplus renforcer l'exigence qu'un certain nombre d'années de pratique ont été effectuées après la formation professionnelle de base.

Les plans d'études cadres pour les *écoles supérieures* sont élaborés par des institutions de formation en collaboration avec les associations. Pour y être admis, il faut être détenteur du diplôme d'enseignement secondaire II, et au bénéfice d'une expérience professionnelle supplémentaire et d'un certificat d'aptitude.

Avec quelque 27 000 diplômés par année, la formation professionnelle supérieure apporte une contribution essentielle à la préparation d'un personnel qualifié du degré tertiaire. Dans le domaine des hautes écoles, les diplômés sont au nombre de quelque 12 000 pour les hautes écoles spécialisées et de 18 000 pour les universités (bachelor et master, ou licences).

Remarquable participation des employeurs

Les cours préparatoires aux examens sont financés à hauteur de 80–90 % par les taxes d'inscription des élèves. *Les écoles supérieures* sont en revanche bien plus fortement subventionnées, puisque ces taxes couvrent seulement 25 % du coût de la formation. Les trois quarts de la totalité

des étudiants en cours d'emploi sont, selon leurs déclarations, soutenus par leur employeur; plus de la moitié d'entre eux peuvent compter sur un appui financier (participation au coût de la formation et salaire maintenu en cas d'absence). L'engagement de l'employeur montre que la formation professionnelle supérieure offre aussi un grand avantage à l'entreprise grâce à son étroite adéquation à la pratique.

Points faibles et domaines problématiques

Malgré la grande importance et l'efficacité prouvée de cette offre, la formation professionnelle supérieure semble être dans une certaine mesure sous pression. Le positionnement international est difficile. Les diplômés post-grades des hautes écoles et autres voies de formation entrent toujours davantage en concurrence avec les offres des formations professionnelles supérieures. Le soutien financier apporté par les cantons est très variable. Contrairement au secteur des hautes écoles, les étudiants hors-canton doivent acquitter des taxes d'études plus élevées. Une coordination de l'offre de formation officielle subventionnée continue de faire défaut.

Des travaux préparatoires pour un nouvel accord intercantonal sont en cours, étayés par une analyse de la formation professionnelle supérieure réalisée durant l'exercice sous revue. Plusieurs points faibles identifiés devraient ainsi être éliminés. Les efforts plus soutenus déployés en faveur d'une collaboration internationale de la Confédération méritent donc d'être tout particulièrement salués. (ZE)

Formations achevées 2007

	Total	Femmes %
Formation professionnelle supérieure	27246	45,3
Diplômes des écoles supérieures	4186	31,9
Diplômes fédéraux	2563	17,8
Brevets fédéraux	11723	37,3
Diplômes des autres formations professionnelles supérieures	8774	70,5

Source: OFS

Formation continue

Avec le vieillissement qui caractérise l'évolution de la structure de la population active, la *promotion des qualifications professionnelles*, en particulier des collaborateurs âgés, va prendre de l'importance. La société du savoir et le progrès technologique exigent un renouvellement constant ainsi que le développement des compétences des individus.

Au cours de l'année sous revue, le Conseil fédéral a commandité une analyse relative à une éventuelle loi-cadre sur la formation continue. L'idée serait de faire un pas dans le sens de l'harmonisation du système de formation et d'améliorer de manière générale la volonté de formation continue de la population.

La formation continue englobe un large spectre d'activités d'apprentissage des adultes.

Dans la perspective d'un apprentissage à vie, il est convenu d'opérer une distinction entre trois formes d'apprentissage:

1. *La formation formelle* englobe toutes les filières de formation de l'école obligatoire, du niveau secondaire II (formation professionnelle de base ou écoles de culture générale) et du niveau tertiaire (formation professionnelle supérieure, diplômes universitaires ou doctorats).

2. *La formation non formelle* comprend les activités d'apprentissage dans une relation élève-enseignant en dehors du système de formation formel. Entrent notamment dans cette catégorie les cours, les conférences, les séminaires ou l'enseignement privé.

3. *L'apprentissage informel* recouvre des activités visant explicitement un but d'apprentissage, mais en dehors d'une relation d'enseignement, par exemple lire de la littérature spécialisée, apprendre avec d'autres personnes sur le lieu de travail ou se former sur le tas.

Il convient d'établir encore une autre distinction importante entre l'apprentissage à motivation professionnelle et l'apprentis-

sage en vue de la formation générale, qui est souvent un investissement, ou encore l'apprentissage pour le plaisir (consommation).

Par formation continue, on entend en règle générale des activités de formation non formelle. Mais il faut y ajouter l'apprentissage informel. En revanche, les possibilités de formation formelle pour adultes (apprentissage, maturité, maîtrise, bachelor, master, diplôme postérieur, etc.) ne sont pas incluses dans cette définition.

La très grande majorité des personnes qui suivent une formation professionnelle continue (non formelle) bénéficient d'un soutien financier de leur employeur et/ou de temps libre. Les entreprises jouent souvent un rôle important d'organismes d'activités de formation non formelle. L'apprentissage informel est une importante forme de formation continue très répandue qui s'opère la plupart du temps sur le lieu de travail.

Les discussions autour d'une nouvelle loi relative à la formation continue suscitent des convoitises et des revendications poussées. Les questions d'objectifs et de définition revêtent une importance centrale par rapport à un éventuel subventionnement étatique. Les exigences des organisations de travailleurs englobent notamment des journées de formation continue obligatoires pendant lesquelles il va de soi que les salaires et les coûts des cours seraient pris en charge par les employeurs ainsi que des prétentions juridiques à des bilans de compétences gratuits pour les travailleurs. L'UPS est favorable à une formation continue professionnelle axée sur la pratique. (ZE)

Participation à la formation continue, 2006 Population résidante permanente 25-64 ans

	Chiffres absolus (en millions)	Chiffres relatifs (en %)
Participants		
Au moins une activité de formation continue	3,3	79
Apprentissage informel	3,1	74
Formation non formelle	2,0	48
Formation non formelle (à motivation profes.)	1,6	38
Formation non formelle (à motivation extra-professionnelle)	0,6	14

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA), 2006

Collaboration avec les médias

La collaboration professionnelle avec les médias est l'une des tâches centrales de l'Union patronale suisse (UPS). Elle consiste à répondre rapidement et, en toute occasion, de la manière la plus complète 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. L'UPS veille à ce que les informations fournies soient fiables, claires et compréhensibles. Comme toujours, la crédibilité, l'ouverture et l'égalité de traitement des différents médias sont des vertus éprouvées de notre politique de l'information.

Un grand nombre de thèmes relevant de la politique patronale, économique et sociale ont fait l'objet en 2008 de nombreux interviews, articles de la presse électronique et écrite, et prises de position de l'Union patronale suisse. Les communiqués de l'Union patronale rencontrent aussi un large écho dans les médias. «Employeur Suisse», ou le site Internet de l'UPS constituent d'importants canaux d'information. Notre équipe de communicants a répondu à de nombreuses questions de médias, fourni des informations de base et procuré des contacts vers les associations affiliées.

Le *centenaire de l'Union patronale suisse* a constitué un événement médiatique important. Plus de 350 personnalités de l'économie, du monde politique économique et de l'administration ont célébré cette date le 7 novembre 2008 dans les locaux du Stade de Suisse à Berne. Cette journée a connu un large retentissement dans les médias imprimés aussi bien qu'élec-

troniques. Au cours de l'exercice sous revue également, nos informations ont été traitées correctement par les médias.

Principaux dossiers traités en 2008

- Avenir des assurances sociales
- AVS: perspectives (démographie), assouplissement de l'âge de la retraite, durée de vie active totale
- Travail et vieillissement: politique du personnel orientée sur les seniors
- Assainissement de l'assurance-chômage: augmentation du taux, révision de la loi
- Marché du travail: situation, perspectives, travailleurs sous qualifiés
- Droit du travail: âge de protection à 18 ans dans la loi, protection contre la fumée passive
- Formation/recherche: soutien financier
- LPP: administration de la fortune de prévoyance, taux de conversion minimum, réforme structurelle
- Corporate governance: salaires des managers
- Allocations familiales: nouvelle loi
- Femme et monde du travail, égalité
- Flexicurity: combinaison entre flexibilité du marché du travail et sécurité sociale
- Mondialisation
- AI: 5^e rév. de l'AI avec simplification de la procédure, intervention précoce et intégration, financement additionnel de l'AI
- PME: dépense administrative
- Fluctuation conjoncturelle en Suisse
- Politique salariale: négociations salariales 2008/2009, salaires minimum
- Libre circulation des personnes Suisse-UE: pas de pression sur les salaires et les conditions de travail, enrichissement pour le marché du travail, mesures d'accompagnement.

Conférences de presse et communiqués

En 2008, dans des conférences de presse ou des communiqués, nous avons pris position sur les thèmes suivants:

- 06.03.2008: 5^e révision de l'AI: *Brochure à l'intention des employeurs*
- 25.03.2008: Les 90 ans de la Suva: *Le modèle de la Suva dans l'optique des employeurs*
- 16.04.2008: Votation populaire du 8 février 2009: *Poursuivre la voie bilatérale qui a fait ses preuves*
- 25.04.2008: Votation populaire du 8 février 2009: *Libre circulation des personnes Suisse-UE*
- 16.06.2008: Votation populaire du 8 février 2009: *Confirmer les accords bilatéraux*
- 04.07.2008: *Des finances durables pour un avenir plus serein*
- 19.08.2008: *Prudence et modération dans les négociations salariales*
- 09.09.2008: Votation populaire du 30 novembre: *L'économie contre les conséquences ruineuses d'une retraite à 62 ans*
- 10.09.2008: *L'économie soutient HarmoS*
- 19.09.2008: *L'Union patronale propose pour 2009 un taux d'intérêt minimum de 1,75% pour la LPP*
- 06.10.2008: Votation populaire du 30 novembre: *NON à l'initiative de l'USS*
- 07.11.2008: Journée de célébration du centenaire de l'Union patronale suisse *Garantir le succès de la Suisse demain comme hier!*
- 30.11.2008: *Non à l'abaissement de l'âge de la retraite – la victoire du bon sens!* (après la votation)
- 12.12.2008: Votation populaire du 8 février 2009: *Une étude du KOF confirme les effets positifs de la libre circulation des personnes.* (JW)



Site Internet «www.arbeitgeber.ch»

Internet s'est affirmé comme un moyen de communication indispensable et les médias électroniques de l'Union patronale suisse ont gagné en importance. Toutes nos prises de position et communiqués sont disponibles sur le site de notre association. S'y ajoutent des informations importantes sur le marché et le droit du travail, la sécurité au travail, la protection de la santé, la politique sociale, les assurances sociales ainsi que la formation initiale et continue.

Parallèlement à l'accès public de notre site Internet, 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. De même, les membres des groupes de travail peuvent y récupérer des documents à l'issue de leurs séances de travail. Une nouvelle lettre d'information en matière de politique sociale est nouvellement lancée dans le rapport annuel; elle est destinée à celles et ceux qui s'intéressent particulièrement aux développements actuels de la politique sociale et des assurances sociales.

Tout cela se traduit sur les chiffres de notre *statistique Internet*. C'est ainsi qu'en 2008, l'adresse www.arbeitgeber.ch a intéressé quelque 250 000 visiteurs, un nombre équivalent à celui de l'année précédente. Les gens de médias sont, eux aussi, très friands de nouvelles puisées sur le Web. Une enquête de l'Union patronale suisse auprès de certains médias de référence alémaniques révèle que les journalistes jugent dans la majorité des cas «intéressantes», voire «très intéressantes» pour leurs recherches les informations fournies sur les sites Internet des associations économiques. (JW)

«Employeur Suisse»

Avec un total de 1604 pages sur l'année écoulée (2007: 1388), le *volume global* d'«Employeur Suisse» a dépassé celui de 2007 de 216 pages (+ 15,6 %). Cette forte augmentation est due au 100^e anniversaire de l'Union patronale suisse. «Employeur Suisse» s'est fait l'écho de cette célébration dans ses éditions bilingues par une série intitulée «Perspectives de politique patronale suisse» (25 articles rédigés par des auteurs extérieurs), par une chronique en plusieurs parties basée sur les rapports annuels de l'Union patronale et, enfin, par une couverture détaillée de la journée du centenaire le 7 novembre 2008 à Berne. L'ensemble des articles a fait l'objet d'un recueil publié au début de 2009. A aussi contribué à l'augmentation du volume du journal publié en 2008 le fait que cette année là a compté 25 éditions au lieu de 24. Le total mentionné de 1604 pages comprend les titres et impresum pour un total de 50 pages (48), les textes, soit 1406 pages (1227) et les annonces: 148 pages (113).

Augmentation du volume d'annonces

Malgré la détérioration des perspectives conjoncturelles, le volume des annonces s'est accru de 44 % par rapport à l'année précédente, soit un niveau record. En 2008, le tirage moyen a atteint 4700 exemplaires, autrement dit quelque 200 de plus qu'un an auparavant. Sur le *plan des dépenses*, l'accroissement du nombre d'exemplaires s'est traduit par une hausse sensible des coûts d'impression et d'expédition. Les autres coûts de production ont également dépassé les niveaux de 2007, en raison du contrôle et de l'optimisation des processus de production, du nouvel

appel d'offres pour l'impression, de la réalisation d'une étude représentative de lectorat et enfin de la publicité en faveur des abonnements effectuée par des conseillers extérieurs.

Sur le *plan des recettes*, le produit des abonnements est resté pratiquement inchangé (-1,3 %). De notables rentrées supplémentaires ont été réalisées grâce aux suppléments «Frauen – der Schlüssel für die wirtschaftliche Zukunft» et «Erfolgreiche Nachfolgeplanung in Familienunternehmen».

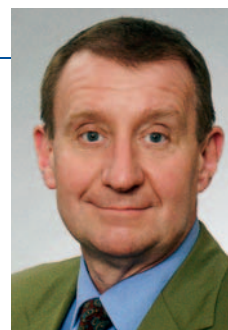
La *publicité pour les abonnements* a été sensiblement renforcée dans la seconde moitié de l'exercice. Grâce à l'appui d'une société de télémarketing, le taux de réussite a été multiplié. Cette action publicitaire, sur laquelle l'accent sera mis en 2009 également, devrait réduire la lente érosion du nombre d'abonnements vers la fin de l'année.

Analyse de 227 interviews

En 2008, la société Publicom AG (Kilchberg) a procédé à un *questionnaire de lectorat standardisé en ligne*. Selon Publicom, «Employeur Suisse» touche majoritairement un lectorat plus âgé, masculin et très exclusif, bénéficiant d'un haut niveau de formation et de revenus élevés. Les quelque 16000 lecteurs – 3,4 en moyenne par abonnement – sont des hommes pour près des trois-quarts d'entre eux et leur âge moyen est de 49 ans. La moitié des lecteurs possèdent un diplôme d'université ou de haute école spécialisée, environ 40 % appartiennent aux échelons hiérarchiques les plus élevés et 16 % sont propriétaires ou directeurs de leur entreprise.

Par rapport aux produits de la concurrence directe, la revue jouit d'une réputation élevée en tant que source d'informations sur les questions économiques et les lecteurs apprécient sa compétence, sa crédibilité et sa qualité rédactionnelle. Une attention particulière est accordée aux rapports de l'entreprise avec l'économie et le droit et, plus spécifiquement encore, avec ceux liés au personnel, tels que le droit du travail, le management, la conjoncture ou les ressources humaines. Au chapitre de la présentation, c'est «la qualité des illustrations et des photos» qui est le plus apprécié. La qualité rédactionnelle et le style d'écriture recueillent aussi de bonnes appréciations. Dans leurs commentaires, quelques personnes interrogées critiquent cependant la longueur des articles. Les lecteurs ne sont que modérément satisfaits de la conception de la publication. Le rubriquage et la signalétique graphique sont aussi considérés comme insuffisants. Quant à la bonne image du contenu, il semble tout de même qu'elle soit quelque peu poussiéreuse sur un plan formel.

Un groupe de travail évalue actuellement les résultats de cette étude de manière plus détaillée en vue des décisions à prendre. Le 1^{er} janvier 2009 déjà, le journal paraissait sous une *nouvelle présentation*. (HR)



Organisation internationale du Travail (OIT)

La 97^e session de la *Conférence internationale du Travail* a eu lieu du 28 mai au 13 juin 2008 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans le dernier numéro 18 de l'«Employeur Suisse» en 2008.

La *délégation* des employeurs suisses était composée des personnes suivantes:

Délégué patronal:

- M. Michel Barde, membre du Comité de l'Union patronale suisse, Genève

Délégué suppléant et conseiller technique:

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

Conseillers techniques:

- M. Daniel Hefti, conseiller économique de l'Union patronale suisse à Zurich.
- M. Geza Teleki, conseiller, Association patronale de Bâle.

Travail décent: défis stratégiques

Le *débat général* en plénière s'appuyait cette année sur le rapport du Directeur général intitulé «Le travail décent: défis stratégiques à venir». Ce document élabore et approfondit les thèmes déjà évoqués dans le rapport du Directeur général lors de la Conférence précédente de juin 2007. Le rapport développe ainsi la question du «travail décent» et de son Agenda. Cette notion est en soi peu précise et sujette à de larges interprétations. Le rapport s'étend aussi longuement sur le thème de la crise financière. Ce domaine n'est cependant pas de la compétence de l'OIT. Pour terminer, le rapport traite du renforcement du rôle de l'Organisation.

Dans sa prise de position quant à ce rapport, le groupe des employeurs a rappelé encore une fois que l'OIT, pour être efficace,

doit se concentrer sur ses objectifs propres. Elle ne doit pas se disperser sur d'autres questions ne relevant pas de sa compétence. Les priorités des employeurs sont en particulier la génération d'emplois marchands par la création d'entreprises durables et compétitives, la flexibilité du marché du travail, ainsi que des mesures en faveur de l'éducation et de la formation. Les employeurs attendent du BIT qu'il réponde à leurs aspirations en concentrant ses ressources limitées sur ces objectifs essentiels.

Rapport global: liberté d'association et négociation collective

Le rapport de suivi de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* était consacré cette année au thème de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Le Rapport soumis à évaluation était intitulé «Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique». Il s'agissait ainsi du début d'un troisième cycle de suivi depuis le début de cette procédure adoptée en 1998.

Lors de la discussion, les employeurs ont souligné la qualité du Rapport et rappelé leur attachement au principe de la liberté d'association, notion plus souvent nommée liberté syndicale. Ils ont néanmoins regretté que dans certains cas, la liberté d'association soit prise en considération uniquement pour les syndicats dans le Rapport. Or, les employeurs, eux aussi, sont victimes dans certains pays, d'atteinte à leur liberté d'association.

En ce qui concerne la négociation collective les employeurs ont relevé que le rap-

port du BIT fait souvent référence à la liberté d'association et au «droit de négociation collective» plutôt qu'à «la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective», approche plus précise. Les employeurs ont ainsi dû rappeler que la liberté d'association crée un contexte propice à un choix volontaire de s'engager ou non dans la négociation collective.

Les employeurs ont reconnu lors du débat que la négociation collective est l'une des principales expressions du dialogue social. Ils ont cependant souligné que le contexte de cette négociation doit tenir compte de l'évolution rapide des marchés du travail dans le cadre de la mondialisation.

Aptitudes professionnelles

La question des «aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement» a fait l'objet d'une discussion générale. Cette discussion fait suite à une série de travaux de la Conférence sur la mise en valeur des ressources humaines, l'emploi des jeunes et les entreprises durables. Les employeurs appuient ces travaux, car ils correspondent à nombre de leurs préoccupations.

Les *conclusions* adoptées par la Commission ont été bien accueillies pour les employeurs. Elles incluent en effet plusieurs références à la nécessité de créer un environnement sain pour les entreprises – facteur essentiel à la création d'emplois – ainsi qu'à la nécessité d'améliorer la productivité et de soutenir les entreprises. Les conclusions insistent entre autres sur le lien entre l'éducation, la mise en

valeur des compétences, l'entrée sur le marché du travail et la formation tout au long de la vie.

Lors de leur prise de position sur ces conclusions, les employeurs ont souligné en particulier *trois aspects fondamentaux* pour eux. D'abord, le développement des compétences devrait faire partie d'une stratégie nationale de développement économique englobant notamment d'autres politiques comme la politique du marché du travail, la politique commerciale et la politique technologique. Ensuite, de bons systèmes d'informations sur le marché du travail tel qu'il se présente actuellement et une analyse appropriée des tendances et de leurs conséquences pour l'éducation sont absolument nécessaires pour mettre en adéquation l'offre et la demande. Enfin, il faut trouver le moyen d'établir des liens entre l'éducation et le développement des compétences, non seulement pour répondre aux exigences actuelles mais aussi pour encourager l'innovation et appuyer les secteurs émergents. Ces constatations, sont désormais la base d'action de nombreux Etats au *plan international*.

Pour le développement des compétences, l'importance du rôle du *dialogue social* entre les partenaires sociaux est également soulignée. Le message des conclusions est clair: d'une part, les employeurs acceptent de faciliter la formation en rapport avec la vie professionnelle, et d'autre part les travailleurs devraient utiliser les possibilités qui leurs sont offertes pour le développement de leurs compétences. En parallèle, au niveau régional, une coopération est aussi nécessaire entre les écoles et les entreprises. Dans cette logique, les

partenariats publics/privés sont à examiner, comme c'est le cas pour la formation professionnelle notamment en Suisse.

Pour la première fois à la Conférence, la question du *changement climatique* – vue sous l'angle de ses conséquences pour les entreprises et les travailleurs en matière de compétences – a été traitée dans le cadre de cette discussion.

Renforcement de la capacité de l'OIT

La question du renforcement de la capacité de l'OIT avait déjà été traitée à la Conférence de 2007 en discussion générale. Elle était reprise cette année dans le but d'élaborer un document de référence faisant autorité en la matière. Il s'agissait d'examiner comment l'OIT peut appuyer les efforts déployés par ses membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation.

La Conférence a adopté une *«Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable»*. Ce texte réaffirme les principes de la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui fixait le mandat de l'Organisation, ainsi que les principes de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le texte recentre l'OIT sur ceux-ci, et vise à amener l'Organisation à renforcer ses ressources humaines et politiques afin de répondre aux besoins de ses membres.

Cette Déclaration reconnaît la nécessité d'entreprises productives, bénéficiaires et durables. Elle réaffirme que les normes du travail ne peuvent être utilisées à des fins commerciales protectionnistes (question de la clause sociale). La Conférence

a adopté en parallèle à cette Déclaration une *résolution* qui demande au Directeur général et au Conseil d'administration de réaliser les objectifs de la Déclaration. Cette Déclaration (2008) et la résolution qui l'accompagne devraient conditionner l'orientation des travaux de l'OIT pour les années à venir.

Emploi rural

La question de la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté a fait l'objet d'une discussion générale. Ce sujet concerne en priorité les pays en développement. La discussion a été constructive et a abouti à de bonnes conclusions en la matière. La Conférence a aussi adopté une résolution sur la question.

Application des normes

La commission de l'application des normes évalue chaque année, l'application des conventions ratifiées par les Etats membres de l'OIT.

Lors de la *discussion générale* de cette année, de fortes divergences sont à nouveau apparues entre le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs à propos de l'adoption de la liste des cas de pays à traiter. Les travailleurs ont refusé d'inclure dans cette liste le cas désormais bien connu d'un pays qui porte gravement atteinte à la liberté d'association des employeurs, laquelle est comme celle des travailleurs aussi garantie par la convention no. 87 de l'OIT. Ce refus des travailleurs de reconnaître les préoccupations des employeurs sur un principe essentiel de l'OIT menace la légitimité et l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'Organisation. La Commission a néanmoins traité 23 cas, à

partir d'une liste de 57 cas potentiels. Parmi ceux-ci deux pays ont fait l'objet d'un paragraphe spécial, ceci pour violation de la convention no. 87 sur la liberté syndicale.

L'étude d'ensemble était consacrée cette année à la Convention no. 94 et à la recommandation no. 84 sur les clauses de travail dans les contrats publics. Cette convention a été peu ratifiée. De plus, selon la Commission d'experts, seuls 15 Etats l'appliqueraient vraiment. Elle concerne des questions importantes sur le rôle et les limites de la dimension sociale des contrats publics. Les employeurs s'opposent sur ce point à la commission d'experts, et estiment que cette convention est de nature protectionniste. Ils sont opposés à toute révision de la Convention et à sa promotion par l'OIT.

Elections au Conseil d'administration

Dans le cadre de cette Conférence ont eu lieu pour les trois groupes (employeurs, travailleurs, gouvernement) les élections au Conseil d'administration du BIT pour la période 2008 à 2011. Le délégué patronal suisse, M. Michel Barde a été réélu pour cette période.

Plainte de l'USS

Le Conseil fédéral a adopté le 26 septembre 2008, un rapport en réponse aux allégations additionnelles à la plainte déposée en 2003 par l'Union syndicale suisse à l'OIT. L'USS dénonçait alors la protection insuffisante selon elle, contre les licenciements antisyndicaux en Suisse.

Dans son rapport – qui est le 3^e rendu à l'OIT sur cette affaire – le Conseil fédé-

ral conclut que les licenciements abusifs pour motifs antisyndicaux sont suffisamment sanctionnés par le droit en vigueur en Suisse: Il relève en particulier qu'un seul des cas présentés dans ses allégations par l'USS a fait l'objet d'un jugement reconnaissant un *licenciement pour motif antisyndical*. Précisément dans ce cas, l'employeur a été condamné au paiement d'une indemnité de 5 mois de salaire, ce qui est proche du maximum légal de 6 mois. Le Conseil fédéral explique aussi que les associations faïtières des partenaires sociaux n'ont pas pu se mettre d'accord sur un projet de renforcement de la protection contre les licenciements antisyndicaux. Par conséquent, il renonce à ce stade à soumettre au Parlement, une modification du CO visant à renforcer la protection contre ce type de licenciements.

L'Union patronale suisse appuie entièrement cette prise de position du Conseil fédéral.

Initiatives parlementaires

Lors de sa session d'automne, le Conseil national, suivant l'avis de sa Commission de l'économie et des redevances, a décidé à juste titre de ne pas donner suite à quatre initiatives parlementaires des milieux syndicaux du parti socialiste réclamant chacune la ratification d'une convention spécifique de l'OIT. Les domaines concernés étaient le travail de nuit (C-171), le travail temporaire (C-181), le travail à temps partiel (C-175) et la protection des représentants des travailleurs (C-135).

L'Union patronale suisse salue cette décision du parlement. Elle est opposée à la ratification de ces conventions dont les

dispositions ne sont pas compatibles avec le droit suisse.

L'Union patronale soutient la pratique éprouvée du Conseil fédéral en matière de ratifications de conventions internationales: seules sont ratifiées les conventions correspondant en tous points à la législation helvétique. (PL)

Organisation internationale des Employeurs, OIE

L'Organisation internationale des Employeurs est constituée d'organisations patronales venant du monde entier. Elle a pour mission de défendre au plan international les intérêts des employeurs dans les domaines du travail et des affaires sociales. L'OIE cherche en particulier à promouvoir au plan international un cadre politique favorable à la création et au développement des entreprises. Son champ d'activité principal est essentiellement l'Organisation internationale du Travail. Elle déploie cependant aussi son action dans d'autres institutions du système des Nations Unies ou d'autres organisations.

Droits des employeurs

Cette année, du fait de développements politiques désavantageux au niveau international, l'OIE a dû s'engager tout particulièrement pour la défense des droits fondamentaux des employeurs. Ceux-ci, notamment le droit de s'organiser librement, ont été remis en cause par plusieurs Etats dans différentes régions du monde. Or, les droits des employeurs sont aussi garantis par plusieurs conventions de l'OIT. Ils sont aussi reconnus, comme ceux des travailleurs, dans la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998, que doivent respecter tous les Etats membres de l'Organisation. L'OIE appuie régulièrement ses organisations membres qui engagent contre leurs gouvernements des procédures de plaintes au niveau international lorsque leurs droits ne sont pas respectés.

Vision des employeurs pour l'OIT: retour au mandat d'origine

L'Organisation internationale des Employeurs a présenté cette année un document

de référence précisant la vision que les employeurs ont de l'OIT dans un environnement global changeant rapidement. Ainsi, dans le cadre du système des Nations Unies, l'OIT est bien placée mais doit se concentrer sur son mandat fondamental, à savoir les questions du travail. Sa structure tripartite lui confère une légitimité unique en la matière. L'OIT doit se concentrer sur ces priorités. En particulier, elle doit œuvrer à la promotion de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail. Parallèlement, elle doit établir une politique moderne et efficace en matière de conventions internationales du travail.

L'Organisation doit réorienter ses programmes sur la *création d'emplois* et non la sécurité des emplois. Pour cela il lui faudra promouvoir des politiques favorisant la création d'entreprises durables et compétitives. Ceci implique aussi de mettre l'accent sur la formation, notamment professionnelle et sur le développement des compétences. L'OIT doit également apporter son soutien aux gouvernements dans la réforme de leurs réglementations, notamment en vue de promouvoir la flexibilité de leur marché du travail.

L'OIT est aussi l'organisation compétente au niveau international pour promouvoir la sécurité et santé au travail, en insistant sur le concept de la responsabilité partagée entre employeurs et travailleurs.

L'OIT doit aussi travailler à réduire les discriminations dans l'emploi, ceci pour assurer un taux de participation maximum au marché du travail.

Responsabilité sociale de l'entreprise

L'Organisation internationale de normalisation ISO cherche depuis plusieurs années à étendre ses travaux normatifs au-delà de son champ d'activité traditionnel en s'attaquant aux domaines sociaux et à ceux du travail. L'OIE est arrivée jusqu'ici à s'opposer avec succès à ces tentatives. Il en est ainsi en particulier pour ce qui concerne le projet de l'ISO d'élaborer une norme relative à la sécurité et santé au travail, un domaine qui relève clairement du mandat de l'OIT. L'OIE continue également à juste titre de s'opposer à toute tentative d'élaborer une norme sur la responsabilité sociale de l'entreprise, notamment dans le cadre de l'ISO.

Déclaration sur les EMN

L'OIE a réaffirmé en 2008 son clair soutien à la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* de l'OIT. Celle-ci met l'accent à juste titre sur la reconnaissance des droits souverains des Etats, le respect des législations nationales et l'acceptation des pratiques locales des pays où opèrent les entreprises multinationales. Il s'agit d'un instrument pratique et flexible pour la communauté des affaires.

Ces dernières années, certains milieux ont essayé de faire développer des mécanismes de plainte visant les entreprises multinationales et notamment d'introduire des contraintes similaires dans la Déclaration EMN de l'OIT. Les employeurs organisés dans l'OIE continueront à s'opposer fermement à ces tentatives. La Déclaration de l'OIT sur les EMN est en effet un instrument de nature volontaire qui ne

saurait être détourné vers de telles procédures.

Réunion européenne

La réunion des membres européens de l'OIE s'est tenue cette année à Oslo sur invitation de la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO). Parmi les thèmes discutés à cette occasion, il faut mentionner en particulier l'approche norvégienne visant à promouvoir l'égalité des chances sur le marché du travail, notamment pour encourager les carrières féminines, ceci jusqu'au niveau des conseils d'administration des entreprises. Une autre question importante était celle des droits de l'homme en relation avec l'activité en-

trepreneuriale. A cette occasion, le professeur John Ruggie, représentant spécial du Secrétaire général des Nations Unies en la matière, a présenté les grandes lignes du cadre de référence qu'il a soumis à l'ONU sur cette question. Les participants ont également discuté du rôle de l'OIT dans le cadre de la région Europe.

Nouveau membre

Le Conseil général de l'OIE a approuvé en juin 2008 l'affiliation de l'Association des employeurs géorgiens comme membre de plein droit. Fin 2008, l'OIE regroupait ainsi 147 organisations nationales d'employeurs venant de près de 140 pays. (PL)

BUSINESSEUROPE et UE

Lors du 6^e sommet de l'European Business Summit qui s'est tenu au printemps sous le titre «Des entreprises performantes dans une Europe performante», *Ernest-Antoine Seillière, président de l'association européenne de l'industrie et du*

BUSINESSEUROPE



patronat BUSINESSEUROPE a énuméré les priorités politiques de l'économie pour 2008–2009. Face à la mondialisation, a-t-il souligné, il faut mettre davantage l'accent sur la croissance et l'emploi pour améliorer la compétitivité de l'Europe. L'Europe ne peut atteindre ses objectifs qu'en s'appuyant sur une économie dynamique. Pour créer les conditions de la croissance économique et du progrès social, le président a réclamé une action politique axée sur les priorités que voici :

- Appliquer les réformes porteuses de croissance et d'emploi
- Parachever le marché intérieur européen
- Réformer les systèmes de sécurité sociale
- Lutter le protectionnisme national en tant que réponse aux défis de la mondialisation
- Assurer la bonne gouvernance économique et politique
- Promouvoir la mise en place d'un système d'approvisionnement énergétique sûr, compétitif et climatiquement neutre.

Le sommet social tripartite s'est tenu en mars 2008, peu avant le sommet de printemps de l'UE. Les représentants de haut

rang des organisations européennes des partenaires sociaux BUSINESSEUROPE, CEEP et EGB, ainsi que du Conseil de l'UE et de la Commission, se sont rencontrés sous la houlette du président du Conseil de l'UE et de la Commission européenne. Le point fort de la rencontre portait sur le nouveau cycle de la *stratégie de Lisbonne*, en particulier sur les suivis concrets des analyses conjointes du marché du travail des partenaires européens, ainsi que sur une plus grande responsabilité au plan national en faveur de la stratégie de Lisbonne. Les nouvelles possibilités d'investissement et d'emploi découlant d'une politique énergétique et climatique intégrée doivent en outre faire l'objet d'une étude.

Les thèmes centraux du sommet social tripartite d'octobre 2008 étaient la *crise financière* et *les conséquences du changement climatique* sur l'emploi et la cohésion sociale. BUSINESSEUROPE a mis en garde contre les conséquences de la crise sur la croissance et l'emploi. Pour les contenir, il faut assurer une irrigation suffisante de l'économie en crédits et faciliter l'accès des entreprises et des ménages privés au crédit. Les exigences salariales excessives ne sont pas une réponse adéquate car elles ne font qu'entraîner une hausse des prix et une baisse de l'emploi. Le président Ernest-Antoine Seillière a également mis en garde contre les conséquences du paquet énergétique et climatique de l'UE sur la compétitivité des industries à forte consommation d'énergie, en particulier contre ses effets négatifs pour l'emploi. Il a encore souligné le rôle des partenaires sociaux, précisant que les employeurs sont prêts à

travailler avec les syndicats. A ce propos, il a notamment signalé les discussions en cours en vue du prochain programme de travail «dialogue social».

Evaluation de la situation économique

Le rapport économique semestriel, fondé sur l'enquête effectuée auprès des organisations membres et publié tous les six mois, livre une estimation de la situation économique et de son évolution dans les pays de l'UE, ainsi qu'en Norvège et en Turquie. Au printemps de 2008, les entreprises européennes, malgré le ralentissement escompté de la croissance, jugeaient la croissance économique de l'UE suffisamment préservées par la crise pour dépasser celle des Etats-Unis pour la troisième année consécutive.

Ce pronostic très positif reposait principalement sur une sensible amélioration du marché du travail. Après avoir enregistré plus de dix millions d'emplois nouveaux ces trois dernières années, les entreprises européennes se disaient confiantes de pouvoir en créer deux millions supplémentaires en 2008. En automne, cependant, les perspectives se sont assombries. Pour 2009, les prévisionnistes tablaient sur une croissance de 0,4 % pour le territoire de l'UE et de 0,2 % pour la zone euro. Aux chapitres des dépenses d'investissement comme de l'emploi, ils s'attendaient pour la première fois depuis 1993 à un recul significatif.

Dans sa prise de position sur les directives «blue card» et «proposition de demande unique», BUSINESSEUROPE salue l'objectif consistant à faciliter l'immi-

gration de ressortissants d'Etats tiers hautement qualifiés, compte tenu de l'exacerbation de la concurrence internationale. L'économie et les ressortissants d'Etats tiers pourraient profiter de *procédures d'admission allégées*. Nous portons en revanche un regard critique, par exemple, sur la proposition de fixer un revenu minimum en faveur des personnes hautement qualifiées, ce qui est contraire au principe de la subsidiarité, tout comme sur le projet d'obliger les Etats membres à ne pas tolérer des salaires inférieurs aux minimaux prescrits par la Commission. BUSINESSSEUROPE exige que les Etats membres soient autorisés à conserver leurs propres systèmes d'admission et à fixer eux-mêmes le nombre des migrants.

Commission des affaires sociales

Le programme de travail commun pour 2006 – 2008 du *Dialogue social* européen prévoit que les partenaires sociaux entament des négociations visant un accord cadre sur «l'intégration de groupes défavorisés dans le marché du travail» ou sur «l'apprentissage tout au long de la vie». Les partenaires sociaux ont finalement décidé de combiner les deux thèmes entre eux. L'objectif est d'aboutir à un accord-cadre sur le thème des «marchés du travail favorisant l'insertion», qui sera mis en application par les sections nationales des partenaires sociaux européens. Les négociations correspondantes ont été entamées en octobre 2008.

En septembre 2008 ont débuté les négociations sur le remaniement de la directive Congé parental. Dans ce dossier, BUSINESSSEUROPE poursuit les objectifs que voici: aborder de front les problèmes

effectifs, définir des solutions commodes axées sur la pratique, éviter les coûts excessifs et les disparités des pratiques nationales. Les négociateurs divergent en particulier sur les questions du maintien du salaire et de la délimitation par rapport à d'autres formes de congé.

Le Comité d'entreprise européen

Le 20 février 2008, La Commission de l'UE a organisé la deuxième consultation des partenaires sociaux concernant l'élaboration de la directive 94/45/CE relative au *Comité d'entreprise européen*. La Commission a ensuite demandé aux organisations européennes du patronat et aux syndicats européens s'ils étaient disposés à entamer des négociations sur cette question. Les organisations patronales européennes BUSINESSSEUROPE, CEEP et UEAPME se sont clairement prononcées en faveur de négociations sur le «comité d'entreprise européen».

La fédération des syndicats européens, en revanche, a subordonné son consentement à des exigences totalement irréalistes et jusqu'ici sans précédent, pour déclarer ensuite de manière surprenante, après les premiers entretiens, ne pas vouloir entrer en négociation. Les partenaires sociaux européens ont tout de même voté le 29 août 2008 une prise de position commune, retenant à cette occasion la proposition de la Commission, à propos de laquelle ils ont suggéré néanmoins un certain nombre de modifications. La Commission, qui a toujours appelé de ses vœux des négociations entre partenaires sociaux, a salué l'initiative; laquelle renforce le consensus au sujet des mesures jugées indispensables.

Le Parlement européen a adopté le 16 décembre 2008 la nouvelle version de la directive instituant le Comité d'entreprise européen.

Partenaires sociaux européens

Les quatre partenaires sociaux européens interbranches BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, la CEEP, ainsi que la CES ont présenté en juin 2008 les résultats d'une étude sur le thème de l'entreprise et des restructurations dans divers Etats membres de l'UE. Le projet, soutenu par l'UE, vise à débattre, sur la base des informations rassemblées au sein des 27 Etats membres de l'UE, des approches communes des partenaires sociaux. Les restructurations donnent souvent lieu à des conflits; en raison d'une part du souhait de l'employeur de bénéficier de la plus grande souplesse possible, d'autre part de l'intérêt des travailleurs de voir leurs emplois assurés. Pour équilibrer ces intérêts, les approches diffèrent de pays à pays. Les partenaires sociaux sont unanimes à considérer qu'une bonne formation initiale et continue des collaborateurs est la meilleure assurance possible contre le chômage. L'apprentissage tout au long de la vie et la capacité de s'adapter en permanence à de nouvelles techniques et méthodes de travail sont un remède miracle contre la pénurie de personnel qualifié autant qu'une garantie de réussite professionnelle. Voilà pourquoi la qualification des travailleurs touchés par des restructurations ou des délocalisations doit avoir la priorité sur le calcul des indemnités de licenciement pour les emplois perdus. (RDB)

Autres activités internationales

BIAC

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE regroupe les associations patronales et économiques nationales des trente pays membres de l'Organisation. Il compte également neuf organisations de pays non membres de l'OCDE, lesquelles ont le statut d'observateurs.

Par l'intermédiaire du BIAC, les milieux économiques sont informés sur les principaux travaux en cours à l'OCDE. L'Union patronale suisse participe au BIAC essentiellement aux travaux de son Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales. Elle assiste également si besoin aux travaux du Comité sur l'éducation. Ces comités du BIAC suivent les activités des Comités correspondants de l'OCDE.

Réunion du G-8

Cette année également, le BIAC a envoyé une délégation des milieux économiques à la réunion des ministres du travail du G-8 qui a eu lieu à Niigata au Japon en mai 2008. Le thème général de cette réunion était intitulé «Recherche des meilleurs équilibres pour une société flexible et durable». Ce thème comportait trois aspects principaux: le vieillissement de la société en relation avec «l'équilibre vie-travail» (work life balance), la contribution des politiques du marché du travail et de l'emploi pour subvenir aux besoins des travailleurs vulnérables, et enfin l'engagement des Etats du G-8 face aux exigences d'un développement global durable.

Dans leur prise de position, les représentants du BIAC ont insisté sur la nécessité d'encourager de nouvelles formes de tra-

vail qui puissent répondre à la fois aux besoins d'une main-d'œuvre plus diversifiée et aussi aux besoins des employeurs. Ceci vaut également pour les travailleurs vulnérables. D'une manière générale, il faut éliminer les barrières à l'emploi que sont la rigidité du marché du travail et le manque de compétences. En parallèle, les gouvernements devraient mettre en place les incitations nécessaires pour que «le travail paie».

«Croissance et inégalités»

En octobre 2008, le BIAC a pris position sur le rapport présenté par l'OCDE sur le thème «Croissance et inégalités». Selon ce rapport, l'écart des revenus entre personnes et régions s'est accru ces vingt dernières années dans la plupart des pays de l'OCDE et dans nombre d'entre eux, la lutte contre la pauvreté reste un défi. Les inégalités de revenu touchent en particulier les personnes peu qualifiées, faiblement instruites et sans emploi.

Dans sa prise de position, le BIAC a rappelé que les inégalités en matière de revenus sont la conséquence d'une économie de marché compétitif. Pour remédier à l'accroissement de ces inégalités, nos sociétés devraient encourager l'égalité des chances et non l'égalité de revenus.

Comme le rapport le souligne, il n'existe pas de solution-modèle applicable par tous les gouvernements pour lutter contre la pauvreté. Le rapport énonce deux approches en la matière: une stratégie de redistribution et une stratégie du travail.

Le BIAC reconnaît que ces deux approches peuvent être combinées. Pour les em-

ployeurs, l'accent doit être mis cependant sur la stratégie du travail, la mieux à même de réduire les inégalités et la pauvreté. Les gouvernements doivent favoriser l'emploi productif et faire en sorte que les politiques sociales et programmes d'indemnités n'empêchent la participation au marché du travail. Les employeurs soulignent l'importance de disposer de systèmes de sécurité sociale durables – notamment en cette période de crise. En parallèle, les systèmes fiscaux ne doivent pas surcharger les employeurs ni les salariés mais permettre la motivation au travail. Des dépenses de l'Etat non ciblées et plus d'impôts ne sont pas la solution pour remédier aux inégalités.

En revanche, il est essentiel de mettre l'accent sur l'éducation, la formation, en particulier professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie.

Responsabilité sociale de l'entreprise

Le BIAC a participé fin juin 2008 à une Conférence de haut niveau sur la responsabilité sociale de l'entreprise, organisée conjointement par l'OCDE et l'OIT à Paris. Le thème de travail de la Conférence était intitulé «Emploi et relations entre partenaires sociaux promouvoir une conduite responsable des affaires dans une économie globalisée». Les discussions avaient pour base un rapport de l'OCDE concernant «l'impact des investissements directs (IDE) étrangers sur les salaires et les conditions de travail». L'impact des IDE est en général positif pour les salaires locaux. Les IDE ne favorisent pas l'apparition d'un secteur informel ou le non-respect des normes internationales du travail.

Assemblée générale

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en Juin 2008 au siège de l'OCDE à Paris. Des observateurs venus de pays non membres de l'Organisation y étaient présents. Un point important des discussions était celui de l'élargissement prévu de l'Organisation à de nouveaux pays candidats en l'occurrence le Chili, l'Estonie, Israël, la Russie, la Slovénie. L'OCDE est une organisation qui est en phase de s'accroître et de se diversifier au plan géographique. Elle développe aussi des relations avec les pays de l'«Engagement renforcé», à savoir le Brésil, la Chine, l'Inde, l'Afrique du Sud et l'Indonésie.

La croissance à long terme des économies s'oriente ainsi vers de nouveaux marchés.

Comité européen des migrations

L'Union patronale suisse participe au Conseil de l'Europe, comme observateur de BUSINESS EUROPE, aux travaux du Comité européen sur les migrations. Ce comité traite les questions de migration concernant les membres du Conseil. Il met l'accent en particulier sur les relations

intercommunautaires et sur la problématique de l'intégration des migrants. Ces travaux sont suivis par les Etats européens, les Etats ayant le statut d'observateurs, et plusieurs organisations internationales, dont la Commission européenne, l'OCDE ou l'OIT.

Parmi les questions suivies cette année au comité, il faut mentionner en particulier la finalisation d'un projet de recommandation concernant l'accès à l'emploi des migrants et des personnes issues de l'immigration. Le comité a également lancé un projet concernant l'autonomisation des migrants et le renforcement de la cohésion sociale. Ce projet aurait pour résultat, entre autres, l'élaboration d'une recommandation sur la validation des compétences et de l'expérience des migrants. Le comité a de plus participé à la préparation de la déclaration finale de la 8^e Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables des questions de migration, qui a eu lieu en septembre à Kiev et avait pour thème général «Migrations économiques, cohésion sociale et développement: vers une approche intégrée». (PL)

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
Urs Berger, Association Suisse d'Assurances (ASA)
Susy Brüscheweiler, Membre élu librement
CN Charles Favre, Membre élu librement
Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi
Hans Hess, ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmen)
CE Helen Leumann-Würsch, Membre élu librement
Hans Locher, Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, la chimie et des services
CN Werner Messmer, Société suisse des entrepreneurs (SSE)
Nicolas Mühlemann, Association patronale suisse de l'industrie du papier (ASPI)
Elisabeth Zölch-Balmer, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

Comité

Michel Barde, Membre élu librement
Richard Bhend, Société suisse des libraires et éditeurs
Fritz Blaser, Membre d'honneur
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)
André Galiotto, Union des Associations patronales genevoises UAPG
Ronald Ganz, Union pétrolière (EV)
CN Hans Rudolf Gysin, Membre élu librement
Matthias Hagemann, Association PRESSE SUISSE
Florian Hew, GastroSuisse, Fédération suisse des cafetiers, restaurateurs et hôteliers
Hans Rudolf Imbach, Associations de l'industrie lucernoise
Thomas Isler, Union des associations patronales zurichoises
Andres Iten, Association des maisons de commerce zurichoises
Marc R. Jaquet, Association patronale de Bâle
Christoph Juen, hotelleriesuisse
Andreas Knöpfli, Association économique suisse de la bureautique de l'informatique, de la télématique et de l'organisations SWICO
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
José Rubio, CHOCOSUISSE, Fédération des fabricants suisses de chocolat
Hans Rupli, Holzbau schweiz, Association suisse des entreprises de construction en bois
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
André Jean Six, Fédération Textile Suisse
Jasmine Stebler, Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage
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
Hanspeter Widmer, **swissstaffing**
Peter G. Winter, SuisseBéton – Association pour les produits suisses en béton
Hans Winzenried, Association des entreprises suisses de services de sécurité
Rita Ziegler, H+ Les Hôpitaux de Suisse

Réviseurs

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

Secrétariat

Thomas Daum, Directeur
Ruth Derrer Balladore, Membre de la direction, Secteur Droit du travail et Marché du travail
Professeur Roland A. Müller, Membre de la direction, Secteur Politique sociale et Assurances sociales
Alexandre Plassard, Membre de la direction, Secteur Affaires internationales, Rédacteur de «Employeur Suisse»
Hans Reis, Membre de la direction, Rédacteur du «Schweizer Arbeitgeber»
Jürg Zellweger, Membre de la direction, Secteur Education et formation
Michèle Grollimund, Assistante de rédaction, «Employeur Suisse»
Sabine Maeder, Assistante
Sylvia Oppliger, Rédactrice du «Schweizer Arbeitgeber»
Margaret Secli, Assistante administration
Käthi Singh, Assistante et téléphoniste
Berta Stüssi, Assistante de direction
Jürg Wiler, Chargé d'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, 3000 Berne 7
Tél. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch
www.chocosuisse.ch |
| 2 | Swiss Cigarette | Monbijoustrasse 14, Case postale 5236, 3001 Berne
Tél. 031 390 99 18
Fax 031 390 99 03
office@swiss-cigarette.ch
www.swiss-cigarette.ch |
| 3 | Union suisse des brasseries | Engimattstrasse 11, Case postale 2124, 8027 Zurich
Tél. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch
www.bier.ch |

b) Industrie textile et de l'habillement

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

c) Industrie du papier et de l'imprimerie

- | | | |
|---|---|---|
| 5 | Association de l'industrie
graphique suisse | Schosshaldenstrasse 20, 3006 Berne
Tél. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch
www.vsd.ch |
| 6 | Association patronale suisse
de l'industrie du papier (ASPI) | Bergstrasse 110, Case postale 134, 8032 Zurich
Tél. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch
www.zpk.ch |

- 7 VISCOM Association suisse
pour la communication visuelle
- Speichergasse 35, Case postale 678, 3000 Berne 7
Tél. 058 225 55 00
Fax 058 225 55 10
Info@viscom.ch
www.viscom.ch

d) Industrie chimique, matières synthétiques, pétrole

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

e) Industrie du bâtiment, des matériaux de construction

- 11 Association suisse
des fabricants de liants
- Marktgasse 53, 3011 Berne
Tél. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch
www.cemsuisse.ch
- 12 Association suisse de l'industrie
de la terre cuite ASITEC
- Elfenstrasse 19, Case postale, 3000 Berne 6
Tél. 031 356 57 57
Fax 031 352 11 85
mail@domoterra.ch
www.domoterra.ch

- | | | |
|----|---|--|
| 13 | Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec) | Auf der Mauer 11, Case postale, 8021 Zurich
Tél. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch
www.suissetec.ch |
| 14 | Groupement des verreries suisses | Schützenmattstrasse 266, Case postale, 8180 Bülach
Tél. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 15 | Société suisse des entrepreneurs | Weinbergstrasse 49, Case postale, 8035 Zurich
Tél. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch
www.baumeister.ch |
| 16 | SuisseBéton, Association suisse des fabricants de produits en béton | Kapellenstrasse 7, 3011 Berne
Tél. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch
www.swissbeton.ch |

f) Construction en bois, meubles

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

g) Industrie métallurgique et des machines, industrie horlogère

- | | | |
|-------------------------------|---|---|
| 19 | Convention patronale
de l'industrie horlogère suisse | 65, Avenue Léopold-Robert
Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch
www.cpih.ch |
| 20 | SWISSMECHANIC, Association suisse
d'entreprises mécaniques et techniques | Felsenstrasse 6, Case postale, 8570 Weinfelden
Tél. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch
www.swissmechanic.ch |
| 21 | Swissmem (ASM Association patronale
de l'industrie suisse des machines) | Kirchenweg 4, Case postale, 8032 Zurich
Tél. 044 384 41 11
Fax 044 384 42 50
arbeitsgeberfragen@swissmem.ch
www.swissmem.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 | <i>Allpura</i> - Association des entreprises suisses
en nettoyage | Neuengasse 20, Case postale 414, 3000 Berne 7
Tél. 031 310 11 11
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 | Selnaustrasse 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
Kreuzstrasse 42, 8008 Zurich
Tél. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch
www.siba.ch |
| 29 | Fédération suisse des écoles privées | Hotelgasse 1, Case postale 245, 3000 Berne 7
Tél. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch
www.swiss-schools.ch |
| 30 | GastroSuisse, Fédération suisse
de l'hôtellerie et de la restauration | Blumenfeldstrasse 20, Case postale, 8046 Zurich
Tél. 0848 377 111
Fax 0848 377 112
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch |
| 31 | hotelleriesuisse –
L'association des entrepreneurs de l'hotellerie suisse | Monbijoustrasse 130, Case postale, 3001 Berne
Tél. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch |

- 32 Société suisse des libraires et éditeurs
Alderstrasse 40, Case postale, 8034 Zurich
Tél. 044 421 36 00
Fax 044 421 36 18
sbvv@swissbooks.ch
www.swissbooks.ch
- 33 SWISS RETAIL FEDERATION
Marktgasse 50, Case postale, 3000 Berne 7
Tél. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
info@swiss-retail.ch
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, 8008 Zurich
Tél. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
Info@vzh.ch
www.vzh.ch |
| 39 | Association industrielle de Granges et environs | Studer Kaiser, Avocats et notaires
Dammstrasse 14, Case postale 1057, 2540 Granges
Tél. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch
ww.ihvg.ch |
| 40 | Association patronale de Bâle | Aeschenvorstadt 71, Case postale, 4010 Bâle
Tél. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch |
| 41 | Association patronale Südthurgau | Littenheid – Direction générale de la clinique pour psychiatrie et psychothérapie
9573 Littenheid
Tél. 071 929 62 00
Fax 071 929 60 30
h.schwyn@littenheid.ch
www.littenheid.ch |

- | | | |
|----|--|---|
| 42 | Association patronale de Kreuzlingen et environs | Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
Tél. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
Info@agvkreuzlingen.ch
www.agvkreuzlingen.ch |
| 43 | Association patronale du Rheintal | Case postale 91, 9435 Heerbrugg
Tél. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch
www.agv-rheintal.ch |
| 44 | Association patronale de Rorschach et environs | c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17, 9422 Staad
Tél. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch |
| 45 | Association patronale de Sargans-Werdenberg | Fabrikstrasse 27, Case postale 63, 9472 Grabs
Tél. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 46 | Association patronale «See und Gaster» | Hanfländerstrasse 67, Case postale 1539, 8640 Rapperswil
Tél. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 47 | Associations de l'industrie lucernoise | Kappellplatz 2, Case postale 3142, 6002 Lucerne
Tél. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch
www.liv-luzern.ch |
| 48 | Chambre argovienne du commerce et de l'industrie | Entfelderstrasse 11, Case postale, 5001 Aarau
Tél. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch
www.aihk.ch |

- | | | |
|----|--|--|
| 49 | Chambre de commerce et Association patronale des Grisons | Hinterm Bach 40, 7002 Coire
Tél. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch
www.hkgr.ch |
| 50 | Chambre de commerce et d'industrie de St Gall – Appenzell | Gallusstrasse 16, Case postale, 9001 St Gall
Tél. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch
www.ihk.ch |
| 51 | Chambre de commerce et d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1
Tél. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch
www.cci.ch |
| 52 | Chambre de commerce et de l'industrie d'Appenzell Rhodes-intérieures | c/o KUK SA, Hoferbad 12
9050 Appenzell
Tél. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
info@kuk.ch |
| 53 | Chambre de commerce et de l'industrie de Thurgovie | Schmidstrasse 9, Case postale 396, 8570 Weinfelden
Tél. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch
www.ihk-thurgau.ch |
| 54 | Chambre de commerce Fribourg CFF | Route du Jura 37, 1701 Fribourg
Tél. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@ccfribourg.ch
www.ccfribourg.ch |
| 55 | Chambre économique de Zoug | Gubelstrasse 11, 6300 Zoug
Tél. 041 726 99 61
Fax 041 726 99 60
office@zkw.ch
www.zkw.ch |

- 56 Chambre neuchâteloise du commerce
et de l'industrie
- 4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel
Tél. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
info@cnci.ch
www.cnci.ch
- 57 Chambre soleuroise du commerce
- Grabackerstrasse 6, Case postale 1554, 4502 Soleure
Tél. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch
www.sohk.ch
- 58 Chambre vaudoise du commerce
et de l'industrie
- 47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne
Tél. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvtci.ch
www.cvtci.ch
- 59 Union cantonale des associations
patronales bernoises
- Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch
www.berner-arbeitgeber.ch
- Comprenant les associations suivantes:*
- Association patronale de l'industrie des
métiers de Thoune et environs
- Frutigenstrasse 2, 3601 Thoune
Tél. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch
- Association patronale de l'Oberargau
- Melchnaustasse 1, Case postale 1357, 4901 Langenthal
Tél. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch
- Associations patronales de
la région de Berne (APB)
- Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch
www.berner-arbeitgeber.ch

- Comité patronal de l'association du commerce et de l'industrie Burgdorf-Emmental

c/o Seewer SA
Heimiswilstrasse 42, 3400 Burgdorf
Tél. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com
- Comité patronal de l'association du commerce et de l'industrie Lyss-Aarberg + environs

Rennweg 62, Case postale 4225, 2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch
- Section patronale de l'union du commerce et de l'industrie de Bienne

Rennweg 62, Case postale 4225, 2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch
- 60 Union des associations industrielles du canton de Zurich (VZAI)

Bergstrasse 110, 8032 Zurich
Tél. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch
- Comprenant les associations suivantes:*

 - Association des industries du «Zürcher Unterland» (AZV)

c/o Gericke AG
Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf
Tél. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net
 - Association patronale de l'«Oberland» zurichois et rive droite

c/o Willi & Partner AG
Case postale, 8620 Wetzikon 1
Tél. 044 933 53 00
Fax 044 933 53 01
avzo@willi-partner.ch
 - Association patronale des industries de Zurich

c/o Sika (Schweiz) AG
M. Ernesto Schümperli
Tüffenwies 16, 8048 Zurich
Tél. 044 436 46 89
Fax 044 436 47 05
Schuemperli.ernesto@ch.sika.com

- | | |
|--|---|
| – Association patronale du district d’Affoltern am Albis et environs | c/o SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis
Tél. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
Sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch |
| – Association patronale Zurichsee – Zimmerberg – AZZ | c/o Tuwag Immobilien AG
Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil
Tél. 044 783 15 50
Fax 044 783 15 51
Tuwag@tuwag.ch |
| – Chambre de commerce et Association patronale de Winterthur (HAW) | Neumarkt 15, Case postale 905
8401 Winterthur
Tél. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch
www.haw.ch |
| – Union de l’industrie de la région «Weinland» | c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7, 8450 Andelfingen
Tél. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian_isliker@islikermagnete.ch |
| – Union de l’industrie Volketswil et environs | Sekretariat IVV
Case postale 717, 8604 Volketswil
Tél. 044 905 81 20
Fax 044 905 81 57
roland.hasler@credit-suisse.ch
www.ivv.ch |
| 61 Union des Associations patronales Genevoises UAPG | 98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11
Tél. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch
www.uapg.ch |
| 62 Union des associations patronales zurichoises | Selnaustrasse 30, Case postale, 8021 Zurich
Tél. 044 229 28 27
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |

63 Union des Industriels Valaisans

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

Membres à part de l'Union patronale suisse

Swisscom SA

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Berne
Tél. 031 342 80 73
Fax 031 342 15 48
sibylle.hofer@swisscom.com
www.swisscom.ch

Swiss International Air Lines Ltd.

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

Notre portrait

L'Union patronale suisse (UPS) est la voix du patronat helvétique dans le monde économique et politique ainsi qu'à l'égard du public. Cette association faitière de l'économie regroupe 41 associations patronales régionales et 36 associations patronales de branches, auxquelles s'ajoutent quelques entreprises individuelles. Au total, l'UPS représente ainsi quelque 100 000 PME et grandes entreprises totalisant plus de un million de salariés et appartenant à tous les secteurs économiques.

Leader d'opinion sur les questions de politique patronale, l'UPS consacre ses efforts à mettre en place ou préserver les conditions générales les plus favorables possible aux activités des entreprises suisses. Elle a pour objectif d'améliorer la compétitivité de la place économique et du marché du travail de la Suisse, qui sont les bases mêmes de la croissance, de l'emploi, de la prospérité générale et de la sécurité sociale dans notre pays.

Ses domaines d'activité et intérêts prioritaires sont

- le marché du travail, le droit du travail et les relations de partenaires sociaux;
- la politique sociale et les assurances sociales;
- l'enseignement et la formation professionnelle initiale et continue;
- la santé et la sécurité au travail.

L'UPS défend dans ces domaines les intérêts des employeurs auprès du public, du monde politique, des autorités, de l'administration et autres organismes officiels, ainsi qu'auprès de divers groupes d'intérêt. Elle poursuit ses objectifs dans le cadre tracé par les principes d'une économie de mar-

ché libérale et sociale. Elle porte notamment ses efforts sur le maintien de la flexibilité du marché du travail, sur la plus large liberté de manœuvre pour les entreprises, sur la concurrence et le principe de productivité. Elle estime qu'un excellent degré de formation de base, initiale et continue des collaborateurs est la condition essentielle d'une économie forte et de la réussite des efforts de promotion de l'égalité des chances.

L'UPS voit dans la paix sociale et le partenariat social d'importants facteurs de succès de l'économie suisse. Elle milite pour un système de prévoyance sociale qui assure des prestations adaptées aux situations, qui encourage le sens des responsabilités personnelles et qui demeure financièrement supportable.

Sa tâche consiste à se saisir au stade le plus précoce des sujets intéressant la politique patronale et de les influencer selon les impératifs de son mandat à tous les stades du processus politique. L'Union patronale suisse entretient dès lors des liens étroits et réguliers avec le gouvernement, le Parlement et les partis, participe à toutes les procédures de consultation pertinentes, s'engage dans les campagnes de votation populaire et accompagne ses prises de position d'un intense travail de relations publiques. Les représentants de notre association assurement des mandats dans d'importants groupes d'experts, commissions extraparlimentaires et organes tripartites.

L'UPS est représentée au sein des importants conseils et commissions que voici:

- Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI) (Roland A. Müller)
- Conseil d'administration et comité du Conseil d'administration du fonds de compensation de l'AVS (Thomas Daum)
- Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (y compris sous-commission finances) (Roland A. Müller)
- Commission fédérale du travail (Ruth Derrer Balladore)
- Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (Jürg Zellweger)
- Commission fédérale LPP (Thomas Daum)
- Conseil de fondation, comité du Conseil de fondation et comité de placement de l'Institution supplétive LPP (Roland A. Müller)
- Conseil de fondation du Fonds de garantie LPP (Roland A. Müller)
- Commission fédérale de la formation professionnelle (Jürg Zellweger)
- Commission fédérale pour les questions féminines (Ruth Derrer Balladore)
- Commission fédérale pour les questions de migration (Ruth Derrer Balladore)
- Commission suisse pour les échanges de stagiaires avec l'étranger (Alexandre Plassard)
- Conseil d'administration de la SUVA et Commission administrative du Conseil d'administration (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT (Organisation internationale du Travail) (Alexandre Plassard)
- Commission fédérale de politique économique (Thomas Daum)
- Conseil de fondation de la caisse supplétive LPP (Roland A. Müller).

L'UPS fonde ses positions sur d'intenses échanges d'opinions avec ses membres. Elle travaille avec d'autres organisations économiques nationales et internationales et en étroite coopération avec Economiesuisse.

L'UPS a son secrétariat à Zurich; elle entretient en outre un bureau à Berne ainsi qu'un bureau de liaison à Bruxelles, en partage avec Economiesuisse. (DA)

UNION PATRONALE SUISSE

Hegibachstrasse 47

Case postale

8032 Zurich

Tél. +41 (0)44 421 17 17

Fax +41 (0)44 421 17 18

verband@arbeitgeber.ch

www.arbeitgeber.ch

BUREAU BERNE:

Marktgasse 25/Amtshausgässchen 3

3011 Berne

Tél. +41 (0)31 312 37 02

Fax +41 (0)31 312 37 03