



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



L'ANNÉE DES EMPLOYEURS
2012

ÉDITEUR

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

GRAPHISME

visu'l AG, Zurich

PHOTOGRAPHIE

Rob Lewis

PHOTO DE COUVERTURE

Keystone / Sigi Tischler

IMPRESSION

Sihldruck AG, Zurich

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
NOTRE PORTRAIT	4
ÉVOLUTION CONJONCTURELLE	6
MARCHÉ DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	
▪ Situation de l'emploi	8
▪ Libre circulation des personnes	11
▪ Migration	14
▪ Salaires	17
▪ Droit du travail	21
SÉCURITÉ SOCIALE	
▪ Développements de politique sociale	23
▪ AVS/AI/APG	25
▪ Prévoyance professionnelle	30
▪ Assurance-chômage	32
▪ Sécurité et protection de la santé au travail	34
▪ Assurance-maladie et assurance-accidents	36
▪ Autres branches des assurances sociales et domaines apparentés	38
FORMATION	
▪ Évolution dans le domaine de la formation	39
▪ École obligatoire	40
▪ Formation professionnelle initiale	41
▪ Formation professionnelle supérieure	43
▪ Formation continue	44
RELATIONS PUBLIQUES	
▪ Communication et relations publiques	45
▪ Communication: chiffres et instruments	47
POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE	
▪ Organisation internationale du Travail (OIT)	49
▪ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	52
▪ BUSINESSEUROPE et les affaires de l'UE	54
▪ Le BIAC et les affaires de l'OCDE	56
PROCÉDURES DE CONSULTATION	57
ORGANES DE L'UNION PATRONALE	58
MEMBRES	61

INTRODUCTION

CHERS MEMBRES, MESDAMES, MESSIEURS,

En 2012 également, notre pays a fort bien surmonté les défis de la crise de l'euro et de l'endettement, malgré la morosité du climat économique mondial. Non seulement le PIB a progressé de près d'un pour cent, mais l'emploi a continué de s'étoffer dans nos frontières. Par rapport à ceux de nombreux autres pays, les chiffres suisses du chômage – en particulier pour les jeunes – sont à des niveaux très bas. Et nos budgets publics demeurent très satisfaisants.

SITUATIONS VARIABLES

Ces données macroéconomiques recouvrent cependant des évolutions très inégales d'une branche à l'autre. Bon nombre d'entreprises de l'industrie exportatrice et du secteur touristique souffrent beaucoup du haut niveau du franc et du tassement de la demande internationale. Mais grâce à la très performante industrie horlogère et à l'industrie chimique et pharmaceutique, le volume des exportations suisses a légèrement progressé. Sur la place financière, les banques sont sous pression et les assurances en bonne forme. L'économie domestique affiche une santé réjouissante, à laquelle a contribué une fois de plus la demande de logements, de biens de consommation et de services émanant des immigrés.

POLITIQUE D'IMMIGRATION CONSTRUCTIVE

Dans le débat public, cet effet positif de la libre circulation des personnes sur l'évolution de l'économie suisse est hélas souvent escamoté au profit d'une critique de l'immigration focalisée sur ses effets indésirables. Conjointement avec Economie-suisse et l'Union suisse des arts et métiers, nous avons donc lancé en 2012 le projet «L'économie s'engage pour une politique d'immigration constructive», qui vise à placer cette thématique émotionnelle dans une perspective longue appuyée sur des faits concrets. Pour autant, ne fermons pas les yeux sur les problèmes de l'immigration pour le marché immobilier, les infrastructures et la société en général, auxquels nous devons trouver des solutions acceptables. On compte à cet égard sur une attitude salutaire de l'économie, puisque ces deux prochaines années, les citoyens seront appelés à se prononcer trois fois sur l'avenir de la libre circulation des personnes avec l'UE: à l'occasion du référendum probable contre l'extension de la libre circulation à la Croatie ainsi



De g. à d.: Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse dès le 6 juillet 2013, le président Valentin Vogt et Thomas Daum, directeur jusqu'au 5 juillet 2013.

que des initiatives contre l'immigration déposées par l'UDC et Ecopop. Nous ne pourrions remporter ces échéances très importantes que si nous parvenons à convaincre la population qu'elle tire un bénéfice net appréciable de l'immigration et que les effets pervers de celle-ci peuvent être maîtrisés grâce à une politique adéquate.

CONSÉQUENCES DE «L'INITIATIVE MINDER»

L'économie est interpellée par les suites du débat sur les «salaires abusifs». Il y a très longtemps que l'Union patronale suisse (UPS) dénonce les rémunérations excessives de certains managers, mais ses appels à la modération ont été trop peu entendus. La facture vient de nous en être adressée sous la forme de l'initiative Minder. Notre plaidoyer pour le contre-projet indirect, qui était le dispositif de lutte le plus efficace contre les «rémunérations abusives», n'a pas pu retenir le souverain de rendre sa sévère sentence. Le même souverain qui, peu de temps auparavant, avait sagement et très nettement refusé les initiatives «6 semaines de vacances pour tous» et «Accords internationaux: la parole au peuple», a manifestement voulu donner avec l'initiative Minder un signal fort contre la démesure.

Ce signal doit être pris au sérieux, car il reflète le manque de confiance qui s'est installé ces dernières années dans les rapports entre le public et l'économie. Même si le constat est frustrant pour la grande majorité des employeurs qui sont des

patrons proches de leurs collaborateurs, il faut reconnaître que de larges couches de la population soupçonnent les employeurs de servir leurs intérêts particuliers et non ceux de l'économie nationale par leurs positions politiques. Il n'est plus possible de faire accepter au public que des entreprises enregistrant des pertes continuent de verser des bonus élevés, ni le fait que des managers bien rémunérés dénoncent la mentalité «casco complète» répandue dans la population tout en justifiant leurs munificents salaires par les risques de leur fonction. Sur cet arrière-plan, il est difficile d'avoir avec le public des discussions factuelles et sereines sur des projets politiques.

RÉTABLIR LA CRÉDIBILITÉ

Une des tâches essentielles de l'UPS consiste donc à rétablir la confiance de la population dans la solidité de notre engagement en faveur des objectifs supérieurs de la société. C'est à cette seule condition que nous pourrions combattre efficacement l'initiative «1:12», l'initiative sur les salaires minimums et les deux initiatives sur l'immigration. Ce n'est qu'à partir du moment où nous serons de nouveau reconnus comme d'authentiques défenseurs des intérêts spécifiques de la Suisse que nos arguments en faveur de ces intérêts et contre les dangers des initiatives trouveront des oreilles attentives. Mais à eux seuls, les efforts de notre association ne suffiront pas, car la crédibilité de la politique patronale est toujours jugée à l'aune du comportement de chaque employeur.

RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE

Il faut aussi de la crédibilité pour faire aboutir les réformes dans le domaine des assurances sociales. Le rejet massif essuyé en juin 2012 par le projet «Managed Care» montre bien les résistances qui doivent être surmontées aujourd'hui pour modifier des situations acquises. Au chapitre de la réforme de la prévoyance vieillesse, où les partenaires sociaux jouent un rôle si important, nous ne toucherons au but que si les représentants des travailleurs participent dans un esprit pragmatique et constructif à la recherche de solutions. Avec ses «lignes directrices de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral a proposé un concept qui recoupe sur plusieurs points le «modèle de réforme de la prévoyance vieillesse 2020» de l'UPS. Ces deux concepts poursuivent une approche globale dans laquelle les prestations des 1er et 2ème piliers sont prises en

compte dans une «parenthèse de la politique sociale», sans mélanger les deux systèmes. L'objectif est de garantir autant que possible le niveau actuel des prestations. Mais les syndicats, loin de se contenter de mettre en question la nécessité d'une réforme, exigent un développement des prestations qui entraînerait des milliards de francs de coûts supplémentaires. Ils ont lancé l'initiative «AVSplus», qui hypothéquerait lourdement la réforme. L'UPS la combattra vigoureusement, puisqu'il n'est pas question d'aggraver encore plus les problèmes financiers prévisibles de l'AVS. Contrairement au Conseil fédéral, elle préconise aussi un relèvement progressif de l'âge de la retraite, ce qui demande toutefois que l'on mette suffisamment d'emplois à disposition des travailleurs seniors. Densifier l'actuel concept général dans le sens d'une 12^{ème} révision de l'AVS et d'une 3^{ème} révision de la LPP tournées vers l'avenir est l'un des principaux défis de la politique patronale.

RENOUVELLEMENT DE LA DIRECTION DE L'UPS

Après le changement de présidence de l'Union patronale suisse entériné lors de la «JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2011», le Comité a élu au Comité de direction, en septembre, la Conseillère aux Etats Karin Keller-Sutter, Barend Fruithof et Philip Mosimann. Le renouvellement de l'équipe dirigeante de notre association est ainsi parachevé. Au même moment, le Comité a annoncé en outre que M. Roland A. Müller succédera le 5 juillet 2013 à M. Thomas Daum en tant que nouveau directeur de l'UPS.

Sur le plan du personnel, l'Union patronale suisse est donc parée pour affronter les défis qui l'attendent. Elle peut aussi se reposer sur un large sociétariat, qui confère la plus grande légitimité à ses activités. Nous remercions cordialement tous nos membres et partenaires pour le soutien qu'ils nous apportent.



Valentin Vogt, président



Thomas Daum, directeur

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 37 associations patronales de branches, auxquelles s'ajoutent un certain nombre d'entreprises individuelles. Toutes les branches importantes sont affiliées à l'UPS. Au total, l'UPS représente ainsi plus de 100 000 PME et grandes entreprises totalisant plus de un million et demi 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 qui favorisent le plus possible l'activité des entreprises suisses. Elle a pour objectif d'améliorer la compétitivité de la place économique et du marché du travail helvétiques, afin d'assurer à notre pays de bonnes bases pour sa croissance, ses emplois, sa prospérité et sa prévoyance sociale.

Ses domaines d'activité et d'intérêt 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'Union patronale suisse défend dans ces domaines les intérêts des employeurs auprès du public, du monde politique, des autorités, de l'administration et d'autres organismes officiels, ainsi qu'auprès de divers groupes d'intérêt. Elle représente aussi ses intérêts dans diverses organisations internationales s'occupant de questions liées à la politique patronale et à la politique sociale.

Elle poursuit ses objectifs dans le cadre tracé par les principes d'une économie de marché libérale et sociale. Elle porte notamment ses efforts sur le maintien de la flexibilité du marché du travail, sur la liberté de manœuvre la plus large possible pour les entreprises, sur la concurrence et le principe de productivité. Elle estime qu'un excellent degré de formation 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 prône et pratique dès lors le dialogue régulier avec les associations de travailleurs, afin de permettre à des solutions constructives et mutuellement profitables de voir le jour. Parmi ses objectifs les plus importants figurent la mise en place de systèmes de prévoyance sociale équitables, qui assurent des prestations bien adaptées aux situations, qui encouragent le sens des responsabilités personnelles et demeurent financièrement supportables dans la durée.

Sa tâche consiste à se saisir au stade le plus précoce des sujets intéressant la politique patronale et de les orienter selon les impératifs de son mandat à toutes les étapes 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 assument des mandats dans d'importants groupes d'experts, commissions extraparlimentaires et organes tripartites.

Pour ses activités, comme pour la définition de ses positions politiques, l'UPS se fonde sur d'intenses échanges d'opinions avec ses membres, qui déterminent de manière consensuelle la stratégie de l'association et les positions de l'association sur des dossiers importants.

L'OBJECTIF DE L'UPS
EST D'AMÉLIORER LA
COMPÉTITIVITÉ DE LA
PLACE ÉCONOMIQUE
ET DU MARCHÉ DU
TRAVAIL HELVÉTIQUES,
AFIN D'ASSURER À
NOTRE PAYS DE
BONNES BASES POUR
SA CROISSANCE, SES
EMPLOIS, SA PROS-
PÉRITÉ ET SA
PRÉVOYANCE SOCIALE.

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

- Advisory Committee on Vocational Training (Commission européenne) (Jürg Zellweger)
- 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)
- Assurance suisse contre les risques à l'exportation (Thomas Daum)
- Commission fédérale pour les questions féminines (Ruth Derrer Balladore)
- Commission fédérale pour les questions de migration (Ruth Derrer Balladore)
- 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 (Alexandre Plassard)
- Commission fédérale de politique économique (Thomas Daum)
- Approvisionnement économique du pays, Domaine travail (Thomas Daum)
- Conseil de fondation de la caisse supplétive LPP (Roland A. Müller) (Da)

ÉVOLUTION CONJONCTURELLE

Selon les estimations trimestrielles du Seco, le produit intérieur brut (PIB) de la Suisse a progressé d'un pour cent en valeur réelle sur l'année 2012. Notre pays continue donc de se bien porter en comparaison internationale, d'autant plus qu'il ne doit pas cette croissance à des mesures étatiques de relance avec aggravation correspondante de la dette publique. Dans l'ensemble, l'économie suisse reste ainsi en bonne forme, même s'il ne faut pas perdre de vue la profonde mutation structurelle que subissent les banques ni les difficultés qu'infligent le franc fort à certaines branches exportatrices.

Après la remarquable croissance du PIB observée dans les années 2010 (+2,7%) et 2011 (+1,9%), le franc fort et le fléchissement de la demande internationale ont fait sentir leurs effets sur l'ensemble de l'exercice sous revue. Alors que le premier trimestre affichait encore une croissance de 0,5 pour cent, le deuxième était en recul (-0,1%). De façon plutôt surprenante, un redressement du PIB a été observé au troisième trimestre (+0,5%), avant de retomber à +0,2 pour cent sur les trois derniers mois. Grâce surtout à l'immigration de personnel étranger à fort pouvoir d'achat, l'économie domestique a connu une demande satisfaisante qui a compensé quelque peu les faiblesses de l'exportation.

CONDITIONS DE POLITIQUE MONÉTAIRE

Avec sa décision de fixer le cours plancher de l'euro à 1.20 franc, la Banque nationale suisse a contribué à l'évolution économique favorable que nous avons connue ces 15 derniers mois. Son intervention n'a pas seulement stoppé la dangereuse envolée du franc. Elle a rétabli la sécurité de planification dont avaient besoin les entreprises pour conserver et développer leurs affaires avec les clients étrangers. Même à un niveau garanti de 1.20 franc pour un euro et qui s'est maintenu toute l'année sans fluctuations notables, le franc n'en demeure pas moins surévalué. Et bien que le change se soit quelque peu amélioré avec le dollar US et les monnaies asiatiques, les entreprises suisses soumises à la pression concurrentielle internationale sont restées à la peine pendant l'année sous revue. Nombre d'entre elles n'ont pas réussi à compenser leur handicap de change et ont perdu des affaires au profit de concurrents étrangers.

Après avoir été affectés pendant des mois par les risques de la dette et de l'euro, les marchés financiers ont vu leur situation se détendre quelque peu sur le dernier tiers de l'année. Le regain de sécurité a également profité à l'économie réelle, qui peut désormais compter sur des perspectives d'affaires plus stables. Ce retour au calme sur les marchés est dû toutefois à la politique monétaire extrêmement expansive des banques centrales, qui ont maintenu leurs taux directeurs à un niveau exceptionnellement bas.

EXPORTATIONS PRÉSERVÉES GRÂCE À TROIS BRANCHES

Après s'être repliée à 2,1 pour cent l'année précédente sous l'effet du franc fort et d'un fléchissement de la demande internationale, la croissance des exportations a encore reculé pour s'établir à 1,5 pour cent en 2012. D'importants écarts ont toutefois été observés en cours d'année, entre -1,5 pour cent au 2^{ème} trimestre et +5,4 pour cent au 3^{ème} trimestre.

Compte tenu de la morosité de l'environnement mondial, ce résultat peut être qualifié de réjouissant, surtout qu'il n'a pas été obtenu au prix de nouvelles concessions à large échelle sur les prix. Mesurés à la valeur moyenne des exportations, les prix ont en effet progressé globalement de 1,7 pour cent, après avoir baissé de 5,5 pour cent l'année précédente. Ils ont connu des hausses particulièrement sensibles pour les articles de bijouterie et de joaillerie (+6,4%), de même que pour les montres (+4,1%), mais ont continué de s'éroder dans l'industrie des métaux (-3,5%), l'industrie électrique (-2,2%) et le secteur de l'habillement (-0,3%).

La légère progression du volume total des exportations est entièrement imputable aux succès de trois branches. Poursuivant son impressionnante lancée de ces dernières années, l'horlogerie a vu ses ventes extérieures croître de 2,1 milliards de francs, soit de 11 pour cent. Celles de l'industrie chimique et pharmaceutique ont progressé de 5,8 pour cent et celles de l'industrie alimentaire de 3,4 pour cent. Alors que l'exportation d'instruments de précision a pratiquement stagné (+0,4%),

DANS L'ENSEMBLE,
L'ÉCONOMIE SUISSE
RESTE AINSI
EN BONNE FORME.

toutes les autres branches ont accusé un recul variant entre 13 pour cent (industrie graphique et du papier) et 3,1 pour cent. Particulièrement frappant a été le recul de 9,6 pour cent de l'industrie des équipements électriques et des machines, principal exportateur de notre pays.

Après un repli de 1,5 pour cent en 2011, les exportations de services ont encore diminué de 0,3 pour cent sur l'ensemble de 2012, bien qu'un retournement de tendance ait été observé au second semestre. Relevons aussi qu'en raison de la stagnation des importations, le commerce extérieur de la Suisse a enregistré en 2012 un excédent record de 24,4 milliards de francs.

RENCHÉRISSEMENT NÉGATIF ET TAUX BAS

Grâce au franc fort, les prix à l'importation ont évolué négativement et pour les prix des produits et des services domestiques, les possibilités de hausses de prix sont restées faibles également. L'indice national des prix à la consommation a affiché tout au long de l'année une évolution négative, qui a culminé à -1,1 pour cent en juin pour ensuite se replier lentement à -0,4 pour cent. Dans l'ensemble, le renchérissement annuel moyen s'est situé à -0,7 pour cent. Les prix à la production et à l'importation se sont également contractés, soit de 1 pour cent en moyenne annuelle. L'inflation en Suisse est ainsi incomparablement plus faible que dans beaucoup d'autres pays. Grâce à ce recul du renchérissement, les hausses de salaires moyennes de 1,2 pour cent en valeur nominale (statistique de l'assurance-accidents), ont assuré une progression réelle de près de 2 pour cent du pouvoir d'achat. Si l'on ajoute que, dans le même temps, la politique monétaire expansive a maintenu les taux d'intérêt très bas, l'économie helvétique, et ses branches domestiques en particulier, auront donc évolué dans un environnement très favorable.

LA CONSOMMATION: PRINCIPAL MOTEUR DE CROISSANCE

La progression du pouvoir d'achat et l'augmentation de la population liée à l'immigration se sont traduites par un sensible accroissement de la consommation privée, qui a atteint 2,5 pour cent, soit deux fois celui de l'année précédente. Compte tenu d'une part des incertitudes économiques non

négligeables liées surtout au contexte international et d'autre part de la retenue sensible que l'on observe en matière de consommation, ce chiffre est surprenant. Au total, la consommation générale, même si celle de l'Etat a légèrement diminué, a été le principal pilier de la croissance.

En raison des pertes dues aux intempéries du 1^{er} trimestre, l'industrie de la construction n'a pas retrouvé entièrement le taux de croissance de ces dernières années, bien qu'elle apparaisse toujours, avec d'autres branches de l'économie domestique, comme un pilier conjoncturel important. La construction de logements, elle surtout, a connu une évolution très dynamique. Elle a profité de taux d'intérêt très bas et d'une demande restée très soutenue suite à l'arrivée en Suisse de personnel étranger à forte rémunération. Après un recul aux 2^{ème} et 3^{ème} trimestre, les investissements d'équipement se sont redressés pour retrouver à peu près leur niveau de la fin 2011; leur progression a été freinée avant tout par un taux d'utilisation de capacités inférieur à la moyenne dans d'importants secteurs industriels.

ÉVOLUTION RÉJOUISSANTE DE L'EMPLOI

Malgré la faible croissance économique, la progression continue de l'emploi observée depuis le 4^{ème} trimestre 2009 s'est poursuivie. Au 4^{ème} trimestre 2012, le nombre de personnes occupées dépassait de 1,8 pour cent celui du trimestre précédent, étant précisé que cette croissance a été nettement plus forte dans le secteur tertiaire (+2,2%) que dans le secteur secondaire (+0,6%). Malgré l'amélioration de l'emploi, le taux de chômage annuel moyen a augmenté de 0,1 point par rapport à l'année précédente, à 2,9 pour cent.

MODESTE ACCÉLÉRATION DE LA CROISSANCE

L'économie s'est développée plus favorablement que prévu au cours de l'exercice sous revue et l'on peut s'attendre pour 2013 à une accélération modérée de la croissance. Certains indices semblent dire que les exportations pourraient retrouver de la vigueur sur une large échelle. La plupart des pronostics pour 2013 annoncent aussi une croissance du PIB nettement supérieure à 1 pour cent, pour autant que la crise de la dette demeure sous contrôle et que l'économie mondiale poursuive son redressement. (Da)

SITUATION DE L'EMPLOI

En Suisse, 4,81 millions de personnes actives étaient occupées au 4^e trimestre 2011. Cela représente une progression de 1,1 pour cent sur une année. Dans le même temps, le nombre d'hommes actifs occupés a augmenté de 0,9 pour cent tandis que celui des femmes a progressé de 1,4 pour cent. En un an, le nombre de travailleurs de nationalité suisse a progressé (+ 0,3% à 3,43 millions), de même que celui des travailleurs de nationalité étrangère (+3,2% à 1,39 million). La part des travailleurs suisses représentait ainsi 71 pour cent à fin 2012.

Dans l'Union européenne (UE-27) et la zone euro (ZE-17), le nombre des personnes actives a diminué par rapport à l'année précédente (- 4% et - 0,8% respectivement).

CHÔMAGE

En dépit d'un environnement de marché difficile et de la hausse du franc, le marché suisse du travail s'est bien maintenu pendant une bonne partie de l'année 2012. Le taux de chômage moyen s'est situé à 2,9 pour cent (125 594 personnes), soit légèrement plus qu'en 2011 (2,8%; 122 892 personnes). Malgré cette légère détérioration, ce chiffre est l'un des trois meilleurs de ces dix dernières années!

A fin 2012, 142 309 personnes étaient au chômage (2011: 130 662); ainsi, le taux de chômage correspondant se situait à fin décembre, comme l'année précédente, à 3,3 pour cent. – Après une progression rapide et marquée du nombre de chômeurs à 134 317 personnes en janvier, leur nombre a reculé jusqu'à fin juin à 114 868. Toutefois, ce recul n'a été que de la moitié de celui de l'année précédente dans la période correspondante. A la diminution du premier semestre a succédé une augmentation du chômage de 27 400 personnes au deuxième semestre. Le nombre des chômeurs a progressé rapidement, et dans une forte proportion, entre octobre et décembre, notamment en raison de facteurs saisonniers.

Le nombre des demandeurs d'emplois (chômeurs inscrits et demandeurs d'emplois qui ne sont pas au chômage) a évolué dans la foulée des chiffres du chômage: en janvier et février 2012, il dépassait les 187 000 personnes pour diminuer jusqu'à fin juin à 166 437 personnes. Vers la fin de l'année, ce chiffre est remonté à 196 898 personnes sous l'influence de facteurs saisonniers. C'est entre oc-



Ruth Derrer Balladore

tobre et décembre que l'accroissement a été le plus fort. En moyenne annuelle, les demandeurs d'emplois ont représenté un effectif de 178 425 personnes (2011: 179 693). Leur nombre moyen, contrairement au nombre moyen des chômeurs, a été à peine inférieur à celui de l'année précédente.

Le taux de chômage moyen des jeunes actifs de 15 à 24 ans s'est situé en 2012, comme en 2011, à 3,2 pour cent. Alors qu'en janvier, le taux des jeunes sans emploi se situait encore à 3,5 pour cent, il a diminué régulièrement à 2,6 pour cent jusqu'en juin. Au troisième trimestre, le taux est remonté à 3,5 pour cent. Cette évolution connue s'explique par le fait que les apprentissages se terminent en août et que c'est à cette période que de nombreux jeunes font leur entrée sur le marché du travail. Vers la fin de l'année, le taux de sans emploi se situait à 3,6 pour cent et donc, contrairement à l'habitude, à un niveau un peu plus élevé que dans les mois précédents. Cette tendance s'est poursuivie au cours de la nouvelle année.

CHÔMAGE PARTIEL

Dans le cadre du troisième programme de stabilisation de la Confédération, la durée maximale d'indemnisation en cas de chômage partiel avait été portée à 24 mois. Cette mesure était limitée au 31 décembre 2011. Au vu de la situation économique difficile, le Conseil fédéral a prolongé le 1^{er} janvier 2012 la durée de perception de ces indemnités, de 12 à 18 mois. Il a en outre décidé de maintenir le délai de carence raccourci d'un jour. Ces mesures sont en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013.

L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) doit permettre d'empêcher que les entreprises ne soient contraintes de licencier du personnel en raison d'une utilisation des capacités de production insuffisante dans une phase conjoncturelle difficile. Cette mesure permet d'une part d'éviter une montée du chômage et, d'autre part, de conserver le savoir-faire des collaborateurs.

L'évolution des cinq dernières années montre bien l'ampleur du chômage partiel. Le nombre des heures chômées est passé de 550 000 environ en 2007 à 13,8 millions en 2010. Ensuite, la situation s'est à nouveau détendue. En 2011, le total annuel des heures chômées est redescendu à 2,97 millions. En 2012, il est remonté à 4,69 millions.

TEMPS DE TRAVAIL

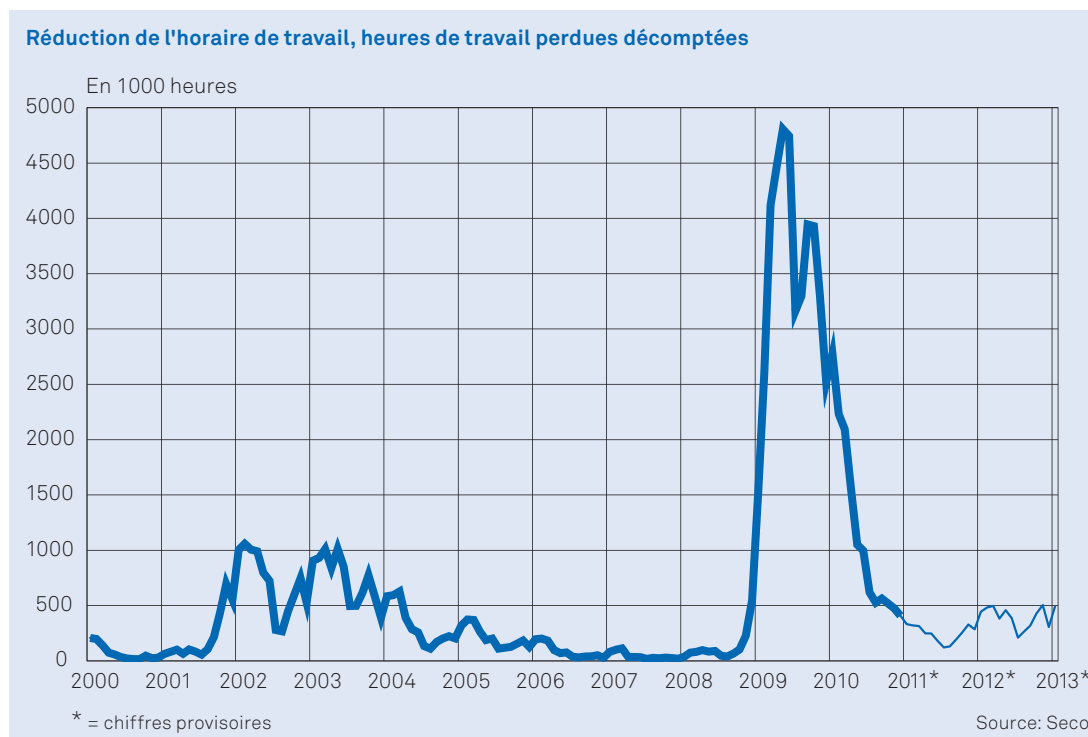
Selon la Statistique sur le volume du travail (SVOLTA) de l'OFS, 7,7 milliards d'heures de travail au total ont été effectuées en Suisse en 2011, soit 2,7% de plus qu'en 2010. Cette progression s'explique par une augmentation des postes (+2,7%); la durée annuelle de travail par emploi est restée stable.

Entre 2006 et 2011, la durée hebdomadaire contractuelle du travail a baissé de quatre minutes (à

41 heures et 46 minutes). La durée du travail hebdomadaire effective des travailleurs à plein temps a augmenté de 9 minutes (à 41 heures et 28 minutes). Deux raisons expliquent cette progression: une diminution réjouissante de la durée des absences (de 5 minutes à une heure et 32 minutes) et une augmentation des heures supplémentaires (de 7 minutes à une heure et 14 minutes).

C'est le secteur primaire qui a enregistré la plus longue durée effective hebdomadaire de travail (2011: 44 heures et 52 minutes). Suivent le secteur du crédit et des assurances (42 heures et 51 minutes), l'hôtellerie et la restauration (42 heures et 16 minutes) et le secteur des professions libérales, des services scientifiques et techniques (41 heures et 58 minutes).

D'une manière générale, les heures supplémentaires n'ont pas réussi à compenser les absences. Cette remarque n'est toutefois pas valable pour le secteur du crédit et des assurances, pour la branche de l'information et de la communication ainsi pour le domaine des professions libérales, des activités scientifiques et techniques. Le taux des absences (2,5 %, 3,5 % ou 3,1 %) y est demeuré en dessous des heures supplémentaires (5,5 %, 4,3 % ou 4,2 %).



LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS

Selon une étude de l'OFS publiée en novembre 2012 sur la mobilité professionnelle, 18,2 pour cent des personnes actives ont quitté leur emploi en 2010. Sur ce total, 8,8 pour cent ont changé d'entreprise, 2,7 pour cent ont changé de poste au sein de la même entreprise, 1,6 pour cent ont passé au chômage et 5 pour cent ont quitté la vie professionnelle (pour prendre leur retraite ou exercer une autre activité rémunérée). Les principales raisons invoquées pour quitter une activité sont «des conditions de travail insatisfaisantes» (2,8 % des actifs occupés), «un licenciement» (2,6 %), l'«envie de changement» (2,2 %), la fin d'un contrat à durée déterminée (2,1 %), «des raisons personnelles ou familiales» (1,7 %) ainsi que la retraite (à l'âge légal, anticipée, forcée) (1,5 %). Les licenciements touchent hommes et femmes dans des proportions semblables (respectivement 2,6 et 2,5 %).

L'étude montre en outre que les personnes actives occupées changent plus rarement de poste avec l'âge. Chez les 15 à 24 ans, 23,6 pour cent ont accepté un nouvel emploi entre 2010 et 2011. Ce changement s'est presque toujours opéré dans le cadre d'un changement d'entreprise. Dans la catégorie des actifs occupés entre 25 et 39 ans, 14,7 pour cent ont changé d'emploi, la plupart du temps en restant chez le même employeur. Entre 40 et 54 ans, 8,1 pour cent ont opté pour un nouveau poste. Enfin, 5,4 pour cent seulement des 55 à 64 ans ont changé d'emploi. Il n'y a pas que l'âge qui limite la mobilité professionnelle, les obligations familiales la restreignent aussi. Les travailleurs vivant dans un ménage avec enfants de moins de 15 ans ont moins souvent changé d'emploi (9,7 %) que les travailleurs vivant dans un ménage sans enfant (12,3 %).

ALLONGEMENT DE LA DURÉE DES VACANCES

Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) portant sur les personnes âgées de 15 à 64 ans, la durée annuelle des vacances des personnes employées à plein temps a légèrement progressé entre 2006 et 2011, passant de 4,9 à 5 semaines. Ainsi, la tendance des quinze dernières années s'est poursuivie (en 1996, la durée annuelle des vacances était de 4,6 semaines). Les travailleurs les plus âgés, de 50 à 64 ans, et les plus jeunes, de 15 à 19 ans, avaient droit à davantage de vacances (2011: 5,5 ou 5,2 semaines) que les employés âgés de 20 à 49 ans (2011: 4,8 semaines).

Toutes les catégories d'âge se situent donc nettement au-dessus du minimum légal de 4 semaines.

PERSPECTIVES D'EMPLOI

Dans son baromètre trimestriel de l'emploi, l'OFS fait à nouveau état pour le quatrième trimestre 2012 d'une forte progression de l'emploi (+1,8 % par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente). Dans le secteur secondaire toutefois, la croissance a ralenti (+0,6 % par rapport au quatrième trimestre 2011).

Vers la fin de l'année, le climat du marché suisse de l'emploi s'est dégradé. Selon l'Adecco Swiss-Job-Market-Index, la demande de personnel a reculé au quatrième trimestre dans presque toutes les régions. La réserve manifestée par les entreprises dans la recherche de personnel atteste de leur prudence en ce qui concerne la marche des affaires en 2013. Toutes les catégories professionnelles sont concernées par cette régression de la demande de personnel. Une comparaison à moyen terme fait ressortir la diminution des postes offerts à des spécialistes en matière de finance et d'activités fiduciaires.

Selon le baromètre Manpower de l'emploi, 8 pour cent des 753 employeurs en Suisse interrogés s'attendaient pour le premier trimestre 2013 à un accroissement de leurs effectifs de personnel, alors que 7 pour cent escomptaient un recul et 84 pour cent une situation inchangée. La grande probabilité que le marché du travail demeure stable pour le premier trimestre 2013 est sans doute due à la robustesse du marché intérieur. Les difficultés de recrutement de personnel qualifié n'ont guère changé. (RDB)

EN DÉPIT D'UN ENVIRONNEMENT DE MARCHÉ DIFFICILE ET DE LA HAUSSE DU FRANC, LE MARCHÉ SUISSE DU TRAVAIL S'EST BIEN MAINTENU PENDANT UNE BONNE PARTIE DE L'ANNÉE 2012.

LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Le huitième rapport de l'Observatoire de la Confédération sur la libre circulation des personnes concernant ses répercussions sur le marché suisse du travail montre que la main-d'œuvre étrangère est aujourd'hui recrutée principalement dans l'espace UE-AELE. L'accord sur la libre circulation des personnes a sensiblement renforcé l'immigration en provenance des pays de l'UE et de l'AELE.

Les fortes fluctuations conjoncturelles de ces dernières années ont eu des répercussions sur l'immigration nette. Le bilan migratoire a atteint un pic en 2008; 63 pour cent des immigrants étaient alors des ressortissants de l'UE27/AELE. Avec la crise financière, l'immigration nette en Suisse s'est contractée avant de repartir à la hausse en 2011 dans la foulée de la reprise économique, sans toutefois retrouver le niveau de 2008.

Au cours de l'année sous revue, le nombre net des immigrants a diminué de 3 pour cent, à 73 000 personnes (2011: 78 500). Trois quarts d'entre eux étaient des ressortissants de l'UE27/AELE. Douze pour cent environ étaient issus des pays d'Europe orientale: près de 6500 de l'UE-8 (Estonie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovaquie, République tchèque, Hongrie) et près de 2500 de l'UE-2 (Roumanie et Bulgarie). Le nombre net des immigrants résulte de la différence entre les arrivées et les départs.

INVOCATION DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE ENVERS LES PAYS DE L'UE-8

Le 1^{er} mai 2011, le contingentement a été levé pour les pays de l'UE-8. Depuis lors, la libre circulation des personnes intégrale s'est appliquée aux ressortissants des pays d'Europe orientale européens. La clause de sauvegarde prévue dans l'ALCP permet encore à la Suisse de fixer des contingents maximaux jusqu'en mai 2014 au plus tard. Pour que cette mesure soit adoptée, il faut que le nombre des autorisations délivrées en une année dépasse d'au moins 10 pour cent la moyenne des trois années précédentes.

En ce qui concerne les autorisations de séjour B concernant les ressortissants de l'UE-8, cette condition a été remplie pour la période comprise entre mai 2011 et avril 2012. Le Conseil fédéral a décidé le 18 avril 2012 d'activer la clause de sauvegarde et de limiter à nouveau les autorisations

de séjour pour les ressortissants de l'UE-8. Il a ainsi accordé pour la période allant de mai 2012 à avril 2013 un contingent de 2180 autorisations de séjour. En avril encore, il a réexaminé une nouvelle fois la situation et décidé de prolonger le contingentement jusqu'au 31 mai 2014, ainsi que de limiter à nouveau les permis B pour les ressortissants de l'UE-17 si les conditions numériques sont réunies. A partir du 1^{er} juin 2014, la libre circulation des personnes s'appliquera intégralement à tous les ressortissants de l'UE-25/AELE. Le contingentement s'appliquait aux ressortissants de l'UE-8 qui avaient passé un contrat de plus d'une année ou de durée indéterminée avec un employeur en Suisse ou qui sont installés en Suisse en tant qu'indépendants. Les 545 autorisations de séjour délivrées trimestriellement l'ont été selon le principe «premiers arrivés, premiers servis». Si au premier trimestre, il y avait encore une réserve d'un mois et demi sur le contingent trimestriel avant son épuisement, aux trimestres suivants, ils ont tous été épuisés déjà le premier mois. Depuis qu'est intervenue la limitation des autorisations de séjour, on a pu observer une progression des autorisations de court séjour délivrées (2012: 13 948 autorisations; +22,3%). Au cours de l'année sous revue, le nombre des nouveaux arrivés en provenance de l'UE-8 a finalement été légèrement supérieur au chiffre de 2011 (2012: 13 097; 2011: 12 780).

CONTINGENTS POUR L'UE-2

Pour la Suisse, le contingentement attribué aux pays de l'UE-2 n'est quantitativement pas très important. Il représente pour la période comprise entre juin 2012 et mai 2013 885 autorisations de séjour et 7722 autorisations de courte durée. Toutefois, la demande de permis de séjour attribués pour les pays de l'UE-2 est toujours soutenue, les contingents délivrés chaque trimestre sont régulièrement épuisés.

UE-27/AELE: CONTINGENTS POUR LES PRESTATAIRES DE SERVICES

Les nombres maximums autorisés pour les fournisseurs de services des pays de l'UE-27/AELE exerçant une activité en Suisse pendant plus de 120 jours sont fixés annuellement. Au cours de l'année 2012, les autorisations de courte durée mises à disposition pour les fournisseurs de prestations de l'UE-27/AELE étaient de 3000 et les au-

torisations de séjour de 500. Les contingents sont délivrés par trimestre.

Les contingents de courte durée ont été épuisés à 100 pour cent. En fait, le nombre prévu n'était pas suffisant, vu que les contingents trimestriels étaient déjà épuisés au bout de deux mois et même, au deuxième semestre, au bout d'un mois. En revanche, les autorisations de séjour n'ont été sollicitées qu'à 67 pour cent. Ces autorisations sont prévues pour des projets qui nécessitent la présence en Suisse d'un fournisseur de services pendant plus de deux ans.

FRONTALIERS

En 2012, le nombre des frontaliers étrangers a augmenté de 4,8 pour cent pour atteindre 264 000 (2011: + 11,5 % à 259 000). Après la forte hausse de 2011, la progression s'est située au niveau de 2010. Sur cinq ans, le nombre des frontaliers a augmenté de 26,6 pour cent (de 208 000 en 2007 à 264 000 actuellement). La part des frontaliers rapportée au nombre total des actifs occupés est demeurée pratiquement inchangée, à près de 5,4 contre 5,5 pour cent en 2011.

Au quatrième trimestre 2012, la plupart des frontaliers travaillaient dans le secteur des services (60,1 %); 39,2 pour cent étaient actifs dans l'industrie. Dans l'agriculture, ils étaient peu nombreux (0,7 %). Sur cinq ans, il y a eu un léger déplacement de l'industrie vers le secteur des services: la part des frontaliers dans l'industrie a reculé, de 43 à 39,2 pour cent, celle des services a progressé, de 56,2 à 60,1 pour cent.

Environ quatre cinquièmes des frontaliers travaillaient dans l'une des trois grandes régions: un tiers environ dans la région lémanique (34,3 %), un quart dans le nord-ouest de la Suisse (24,6 %) et un cinquième au Tessin (21,1 %). Le nombre absolu des frontaliers était le plus élevé dans la région lémanique. Toutefois, le tableau se relativise un peu si l'on considère leur part dans la population active occupée. Tant dans la région lémanique que dans le nord-ouest de la Suisse, seule une personne active occupée sur dix était frontalière. La part correspondante au Tessin était plus élevée, avec 25,3 pour cent de tous les actifs occupés. Cette répartition se retrouve selon les pays d'ori-

gine: un peu plus de la moitié des frontaliers résident en France (52,8 %), 23,1 pour cent en Italie et 20,7 pour cent en Allemagne.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le rapport du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes pour 2012 montre que les contrôles des entreprises détachant des travailleurs (employeurs étrangers) ont augmenté (+10 %), alors que les contrôles des employeurs suisses ont diminué (-6 %). Les contrôles d'entreprises effectués par les cantons dans les branches sans convention collective de travail déclarée de force obligatoire (CCT) se sont étendus en 2012, avec au total plus de 8400 entreprises détachant des travailleurs détachés examinées (y compris les indépendants soumis à l'obligation d'annonce) et plus de 6600 employeurs suisses contrôlés. Au total, près de 53 000 personnes ont été contrôlées (2011: environ 50 400). En revanche, le nombre des contrôles d'entreprises effectués par les commissions paritaires dans les branches affiliées à une CCT de force obligatoire a légèrement reculé en 2012 (entreprises détachant des travailleurs: 7400, entreprises suisses: 10 600). Ce décalage s'explique par le fait que la Convention nationale du secteur principal de la construction n'a pas été déclarée de force obligatoire en 2012. Ainsi, les contrôles dans ce secteur ont été réalisés par les cantons et non par les commissions paritaires. Bien que les contrôles d'entreprises aient légèrement reculé dans les branches affiliées à une CCT de force obligatoire, les contrôles des personnes ont augmenté du fait que le nombre de personnes contrôlées par entreprise a en moyenne augmenté.

Le nombre des prestataires de services indépendants soumis à l'obligation d'annonce a encore progressé (2012: 16 839; 2011: 14 479). Le statut d'indépendant de 6700 personnes environ a été vérifié (2011: 5591). Ainsi, 40 pour cent des indépendants soumis à l'obligation d'annonce ont été contrôlés. Près de la moitié des quelque 203 000

L'EFFICACITÉ DES
MESURES D'ACCOM-
PAGNEMENT EST
CONTRÔLÉE EN
PERMANENCE.

personnes au bénéfice d'une autorisation de séjour de courte durée soumises à l'obligation d'annonce étaient des prestataires de services. Les occupations de courte durée sont la plupart du temps très courtes (40 jours en moyenne) et leur part à l'emploi total ne représente que 0,6 pour cent.

Les instances cantonales de contrôle ont annoncé des infractions en matière de salaires dans 11 pour cent des entreprises occupant des travailleurs détachés (2011: 14%) et chez 14 pour cent des personnes contrôlées (2011: 16%). Les annonces d'infractions dans les entreprises occupant des travailleurs détachés ont donc reculé. Les commissions paritaires soupçonnaient des infractions aux salaires minimaux des CCT dans 42 pour cent des entreprises occupant des travailleurs détachés et chez 42 pour cent des travailleurs détachés (2011: 33% et 30%). Dans l'appréciation de ces taux d'infraction, il s'agit de tenir compte du fait que des émoluments sont imposés et des amendes prononcées pour un tiers seulement des entreprises employant des travailleurs détachés soumises à contrôle. Compte tenu du fait que cette proportion peut être considérée comme un indicateur des véritables infractions, on peut affirmer que les infractions sont beaucoup moins nombreuses qu'il n'y paraît au premier abord.

DÉVELOPPEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

D'une manière générale, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes sont mises en œuvre de manière efficace. Elles permettent d'empêcher très largement les abus dans ce domaine. Leur efficacité est contrôlée en permanence. Au cours de l'année sous revue, des lacunes dans la loi ont été identifiées. C'est pourquoi le Conseil national et le Conseil des Etats ont voté le 15 juin 2012 la loi fédérale relative à l'adaptation des mesures d'accompagnement. L'adaptation porte sur les points suivants:

- Lutte contre l'indépendance fictive de prestataires de services étrangers
- Possibilité de sanctions contre les employeurs suisses qui ne respectent pas les salaires minimaux impératifs prévus par des contrats-types de travail.

- Possibilités de sanctions en cas d'infractions aux conventions collectives déclarées de force obligatoire.
- Annonces de salaires par les employeurs étrangers dans le cadre de la procédure d'annonce en ligne appliquée aux travailleurs détachés en Suisse prévue dans l'ALCP.

Les mesures sont entrées en vigueur au début de l'année 2013; la disposition relative à l'annonce des salaires sera en vigueur dès le 15 mai 2013.

En décembre 2012, le Parlement a encore voté le renforcement de la responsabilité solidaire du premier contractant pour toute la chaîne de ses sous-traitants. Selon le texte adopté, le premier entrepreneur du secteur principal de la construction ou du secteur secondaire répondra à l'avenir civilement du non-respect par ses sous-traitants des conditions de travail et des salaires minimaux nets fixés dans la loi sur les travailleurs détachés (LDét). Il n'en répondra toutefois que dans la mesure où le sous-traitant a été poursuivi préalablement en vain ou s'il ne peut être poursuivi. L'entrepreneur contractant peut s'exonérer de la responsabilité prévue s'il prouve avoir accompli son devoir de diligence s'agissant du respect des conditions de travail et de salaire lors de la sous-traitance des travaux, c'est-à-dire s'il a pu obtenir de ses sous-traitants des documents et justificatifs attestant de manière crédible qu'ils respectent bien les conditions de salaire et de travail.

L'Union patronale suisse avait vivement combattu l'extension de la responsabilité du contractant pour deux raisons: premièrement, elle avait estimé que cette mesure était une ingérence excessive dans les règles qui ont fait leurs preuves en matière de mandats et de contrats d'entreprise et deuxièmement, elle redoutait que l'entrepreneur contractant ne soit amené à renoncer à un recours pourtant judicieux à des sous-traitants en raison de risques qu'il ne serait plus en mesure de contrôler suffisamment. Suite à certains cas de graves abus, la pression politique a été si forte au Parlement que les objections formulées ont été balayées sans être examinées plus avant. (RDB)

MIGRATION

L'immigration des pays de l'UE/AELE suscite en Suisse un scepticisme croissant. De plus en plus souvent, l'économie est rendue responsable des effets négatifs de la libre circulation des personnes. Les milieux les plus divers mettent en garde contre un afflux incontrôlé d'étrangers. Au contraire, le Conseil fédéral, le Secrétariat d'Etat à l'économie, les associations patronales, les syndicats et la majorité des partis politiques soulignent les avantages de cette libre circulation pour l'économie suisse. Afin de dépassionner le débat sur l'immigration, l'Union patronale suisse, conjointement avec Economiesuisse et l'Union suisse des arts et métiers, a lancé une initiative sur ce thème («Pour une politique d'immigration constructive»). Un site d'information (www.politique-immigration.ch) ainsi que différentes publications proposent des faits et des analyses de fond sur le sujet.

Pour favoriser l'intégration des travailleurs étrangers, la Confédération, les cantons, les villes, les communes et les associations économiques se sont unis en octobre 2012 pour atteindre dans ce domaine des objectifs communs et mesurables. Les représentants de l'économie ont réaffirmé qu'ils renforceront encore leur engagement à l'avenir et ont présenté les premières contributions concrètes. Les échanges entre le secteur public et l'économie ont lieu dans le cadre de la Conférence tripartite sur les agglomérations.

LA POLITIQUE DE MIGRATION DANS LA PROCÉDURE LÉGISLATIVE

Fin 2011, le Conseil fédéral a ouvert une consultation sur la révision de la «loi fédérale sur les étrangers et l'intégration». Le projet prévoit de renforcer l'intégration des étrangers dans les structures quotidiennes – écoles, formation, poste de travail. De même, les employeurs doivent être davantage impliqués dans l'intégration de leurs collaborateurs. Dans sa réponse à la consultation, l'Union patronale suisse a soutenu en principe l'orientation générale du projet de loi; sur la question de l'engagement des employeurs, cependant, elle a fait des propositions de modifications axées sur la pratique.

En décembre 2012, le Conseil fédéral a adopté une modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative. Grâce à ce changement, les jeunes étrangers sans statut légal (sans-papiers) peuvent désormais effectuer un apprentissage. Pour cela, il faut

qu'ils aient préalablement trouvé une place d'apprentissage, qu'ils parlent au moins une langue nationale et qu'ils soient allés à l'école en Suisse pendant au moins cinq ans. La modification de l'ordonnance est entrée en vigueur le 1^{er} février 2013.

Avec l'entrée de la Croatie dans l'UE, le 1^{er} juillet 2013, les négociations en vue de l'élargissement de la libre circulation des personnes aux nouveaux membres de l'UE sont à l'ordre du jour. A ce sujet, le Conseil fédéral a décidé d'un nouveau mandat de négociations en décembre 2012. Les commissions de politique extérieure, les cantons et les partenaires sociaux ont approuvé l'extension de l'accord de libre circulation à la Croatie. L'Union patronale suisse soutient en outre l'objectif du Conseil fédéral de mener les négociations dans un cadre similaire à celui de l'élargissement de la libre circulation des personnes à l'UE-8 ou l'UE-2.

INITIATIVES POUR LA POLITIQUE DE MIGRATION

En février 2012, avec 135 557 signatures, l'Union démocratique du centre a déposé l'initiative populaire «Contre l'immigration de masse». Celle-ci demande une plus grande autonomie de la Suisse en matière de politique de migration. Grâce à des plafonds annuels et des contingents, le pays devrait pouvoir retrouver une immigration mieux contrôlée et limitée. Selon son comité, l'initiative a été lancée en raison d'évolutions négatives sur le marché de l'emploi et les salaires, les loyers, les prix de l'immobilier, la santé, l'école et les transports, ainsi que dans les domaines des assurances sociales, du bétonnage du paysage, de l'environnement et de l'énergie. Pour les initiants, l'immigration de l'espace UE/AELE, le regroupement familial, l'ouverture des frontières, ainsi que les problèmes engendrés par l'asile sont responsables de ces inconvénients. Le Conseil fédéral rejette l'initiative sans contre-projet.

Avec 119 816 signatures valables, l'Association Ecologie et Population (Ecopop) a déposé, en novembre 2012, l'initiative populaire «Halte à la surpopulation – Oui à la préservation durable des ressources naturelles». Sa préoccupation centrale est la préservation des bases d'existence pour l'homme et la nature. L'initiative demande que la population résidant en Suisse ne puisse pas augmenter de plus de 0,2 pour cent par an en moyenne sur trois ans par le biais de l'immigration. Dans ce

LES EFFETS INDÉSIRABLES LIÉS À L'IMMIGRATION DOIVENT ÊTRE COMBATTUS PAR DES MESURES CIBLÉES ET NE PAS MENER À L'ABANDON DE LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES.

contexte, la Coopération suisse au développement doit davantage se préoccuper de l'endiguement de la croissance démographique dans certains pays d'Asie ou d'Afrique grâce à des mesures adéquates de planning familial.

L'Union patronale suisse (UPS) rejette catégoriquement ces deux initiatives. Tant l'initiative d'Ecopop que celle contre l'immigration de masse sont incompatibles avec les accords de libre circulation CH - UE et mettent en cause la voie des accords bilatéraux, qui a fait ses preuves, ainsi que les relations de la Suisse avec l'UE. L'abandon de l'ouverture du marché du travail à l'UE et le retour à l'ancienne politique

de contingentement remettrait aussi en question le renforcement structurel de l'offre de main-d'œuvre poursuivi ces dernières années. Les conséquences indésirables de l'immigration sur le marché immobilier, sur les infrastructures et la société doivent, de l'avis de l'UPS, être abordées au moyen de mesures appropriées, sans conduire à l'abandon de la libre circulation des personnes ni à l'ensemble des accords bilatéraux I.

COMMISSION FÉDÉRALE DES MIGRATIONS

La Commission fédérale pour les questions de migration (CFM) s'est également penchée en 2012 sur les thématiques actuelles de la politique de migration. Le thème principal défini par la Commission pour les années 2012-2015 était: «Démographie, société et migration».

Au cours de l'exercice sous revue, la commission a renouvelé environ un tiers de ses 30 membres. Les nouveaux membres représentent des organisations de la société civile et sont des spécialistes des questions migratoires. Certains disposent eux-mêmes d'une expérience en la matière. Depuis le début de 2012, c'est le prof. Walter Leimgruber, responsable du séminaire des sciences de la culture et d'ethnologie européenne à l'Université de Bâle, qui en est le président.

NOUVELLE PROGRESSION DE LA POPULATION ÉTRANGÈRE ACTIVE

En Suisse, au total 4,81 millions de personnes étaient des actives occupées au 4^{ème} trimestre 2012, dont 1,39 million de nationalité étrangère (près de 29%). Sur une année, le nombre d'actifs étrangers a de nouveau progressé davantage (+3,2%) que celui des travailleurs suisses (+0,3%). La hausse du nombre de travailleurs étrangers s'observe principalement chez les actifs ayant une autorisation d'établissement (+4,6%) et les frontaliers (+5,6%). L'augmentation a été plus mesurée en ce qui concerne les autorisations de courte durée (depuis moins de 12 mois en Suisse: +1,6%). Pour ce qui est des personnes disposant d'une autorisation de séjour (au moins 12 mois en Suisse), le nombre d'actifs a légèrement reculé (-0,7%).

Selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT), le pourcentage de chômeurs en Suisse au 4^{ème} trimestre 2012, était de 4,4 pour cent de la population active (4^{ème} trimestre 2011: 4%). Tant pour les ressortissants suisses que pour les étrangers résidant dans notre pays, le taux de chômage a augmenté en l'espace d'une année (respectivement de 3,1 à 3,3% et de 7 à 7,8%). Au sens de l'OIT, les résidents permanents étrangers venant d'un Etat tiers présentaient, à fin 2012, un taux de chômage bien plus élevé que les étrangers originaires d'un pays de l'UE-27/AELE (13,5% contre 5%).

POPULATION RÉSIDANTE ÉTRANGÈRE

Fin décembre 2012, 1,825 million de ressortissants étrangers au total vivaient en Suisse. Les deux tiers d'entre eux (1,195 million) provenaient d'Etats membres de l'UE-27 ou de l'AELE. Durant l'exercice écoulé, leur effectif a connu une hausse identique à celle de l'année précédente (4,1%). Fin 2012, le nombre de personnes en provenance d'Etats tiers et résidant en Suisse a atteint 630 420, soit une augmentation de 0,9 pour cent par rapport à 2011.

Les augmentations les plus fortes concernaient les ressortissants du Portugal (+14'261), d'Allemagne (+8551), du Kosovo (+7319), de France (+4473) et d'Italie (+3813). La progression des immigrants allemands a fléchi de quelque 30 pour cent par rapport à 2011. A également baissé la population vivant en Suisse et issue des pays suivants: Serbie

(- 8106), Croatie (- 995), Sri Lanka (- 645), Turquie (- 621) et Bosnie-Herzégovine (- 593). Les chiffres concernant le Kosovo et la Serbie sont faussés en raison des changements de nationalité. Pour le reste, les chiffres correspondent en grande partie aux tendances de l'année précédente.

En 2012, l'immigration s'est quelque peu tassée, alors que l'émigration a légèrement crû: 143 783 personnes ont immigré en Suisse (2011: 142 471; 2010: 134 171), tandis que 65 858 étrangers ont quitté la Suisse (2011: 64 038).

En 2012, 2,335 millions de personnes (34,7 %) de la population ayant son domicile permanent en Suisse (dès l'âge de 15 ans) étaient issues de la migration. Environ un tiers de ce nombre (36,5 %) détenait la nationalité helvétique. Les quatre cinquièmes des personnes issues de la migration étaient des migrants (des étrangers, ainsi que des Suissesses et des Suisses de naissance ou des naturalisés de première génération). Un cinquième d'entre elles étaient nées en Suisse (étrangers et natifs du pays ou naturalisés de la deuxième génération).

La hausse, observée depuis longtemps, du nombre de Suisses vivant à l'étranger s'est poursuivie. En 2012, ils étaient 715 710 Suissesses et Suisses dans ce cas (environ 12 000 de plus qu'il y a encore une année et deux fois plus qu'en 1980). Près de 47 pour cent (335 810 personnes) habitaient dans les cinq pays limitrophes de la Suisse.

CONTINGENTS D'ÉTATS TIERS

En 2012, l'ensemble des contingents des autorisations de séjour pour les ressortissants d'Etats tiers a atteint le même nombre que celui de l'année précédente. Ainsi, 5000 autorisations de séjour de courte durée et 3500 autorisations de séjour ont été mises à disposition. Les prestataires de services des Etats de l'UE-27 et de l'AELE ont bénéficié de 3000 autorisations de séjour de courte durée et de 500 autorisations de séjour. Seuls 88 pour cent des contingents d'Etats tiers ont été épuisés. 67 pour cent des 500 autorisations de séjour destinées aux ressortissants de l'UE/AELE qui fournissent des services ont fait l'objet d'une demande. En revanche, les autorisations de séjour de courte durée n'ont, de loin, pas suffi, puisque le contingent trimestriel était déjà épuisé après environ deux mois.

NOUVEAU REcul DES NATURALISATIONS

En 2012, 34 121 personnes ont été naturalisées. Pour la troisième fois consécutive, le nombre des naturalisations a reculé (2012: - 7,2 %; 2011 - 6,6 %; 2010: - 10 %). Celles-ci étaient restées pratiquement constantes les années précédentes. Les plus importants pays d'origine ont été de nouveau l'Italie (4045), la Serbie (3463) et l'Allemagne (3401), devant le Kosovo (2568), le Portugal (2110) et la Turquie (1662). Parmi ces principaux pays d'origine, seul le Kosovo indique une légère augmentation du nombre de personnes naturalisées (+48).

HAUSSE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'ASILE

Au cours de l'exercice, 28 631 personnes ont déposé une demande d'asile. Le nombre de requérants a de nouveau fortement augmenté en 2012, soit de 27 pour cent (2011: + 45 %). Durant le premier semestre, comme ce fut aussi le cas pour l'année précédente, ce sont des personnes d'Erythrée, du Nigéria et de Tunisie qui ont déposé la majorité des demandes d'asile. Pendant le second semestre, ce sont surtout des personnes provenant de pays européens sans visa - Serbie, Macédoine, Bosnie-Herzégovine - qui ont fait une demande. Cette nouvelle hausse prononcée du nombre de demandeurs d'asile a occasionné des problèmes d'hébergement. D'où des oppositions et le caractère émotionnel des débats dans les communes pressenties pour mettre des logements à disposition des requérants.

La stratégie actuelle, selon laquelle les demandes d'asile n'exigeant pas de clarification approfondie doivent être traitées en priorité, a eu des conséquences positives en 2012: 24 941 demandes d'asile ont été liquidées en première instance (+ 28 %). Le taux de reconnaissance moyen s'est établi à 11,7 pour cent.

Dans le cadre de la procédure Dublin, 4637 personnes cherchant un asile en Suisse ont été renvoyées dans les Etats correspondants (+ 28 %). A l'inverse, 574 personnes ont été transférées en Suisse en 2012. (RDB)

SALAIRES

REVENDEICATIONS SYNDICALES

C'est l'association faîtière Employés Suisse qui a lancé le cycle des négociations salariales 2013; elle a revendiqué des augmentations des salaires nominaux de 1 pour cent, alors que le renchérissement se situait alors à - 0,4 pour cent. Le syndicat Travail.Suisse quant à lui réclamait des augmentations de salaires comprises entre 1 pour cent et 2 pour cent suivant les branches. Pour ce qui est de l'Union syndicale suisse (USS), elle demandait des hausses générales de salaires de l'ordre de 1,5 à 2,5 pour cent ainsi que des augmentations pour les femmes et des salaires minimaux obligatoires. Selon l'USS, seuls les revenus élevés et très élevés auraient bénéficié de l'individualisation de la politique salariale. C'est l'argument qu'elle a utilisé à l'appui de ses revendications. Seules les augmentations de salaires généralisées seraient de nature à corriger ce dérapage.

L'Union patronale suisse a rejeté et rejette toujours de telles augmentations générales de salaires, invoquant la grande incertitude qui caractérise la situation économique. Une concurrence accrue, le fléchissement de la demande et la persistance de la force du franc causent des soucis à certaines entreprises. Même si l'utilisation des capacités de production est élevée, nombre d'entre elles ne sont pas suffisamment rentables. Tous les domaines de l'industrie de transformation sont touchés par cette difficulté. Des pans entiers du secteur des services sont également affectés par le niveau critique du cours de change. En outre, la forte insécurité qui règne en période de crise de l'endettement dans l'espace de l'UE et ses conséquences économiques amènent les entreprises à une planification prudente de leurs investissements et de la gestion de leur personnel. Précisément en raison de ces incertitudes, il est judicieux que la détermination des salaires en Suisse se fasse la plupart du temps aux niveaux de l'entreprise ou de la branche. Cela permet de conclure des accords différenciés, adaptés aux différentes situations.

INITIATIVES SALARIALES

L'initiative populaire des Jeunes socialistes déposée en mars 2011, intitulée Initiative populaire fédérale «1:12 - Pour des salaires équitables» demande que le salaire le plus élevé versé dans une entreprise ne puisse être plus de douze fois supérieur au salaire le plus bas. Le Conseil fédéral recom-

mande le rejet de l'initiative sans lui opposer de contre-projet. Le Conseil national a suivi le Conseil fédéral à la session d'automne; le Conseil des Etats a confirmé cette décision à la session de printemps 2013.

En janvier 2012, l'Union syndicale suisse a déposé son initiative populaire «Pour la protection de salaires équitables (Initiative sur les salaires minimums)» munie de 112 301 signatures valables. Elle a pour but de mettre un frein à la pression préférentiellement croissante sur les salaires, d'une part en promouvant les salaires minimums dans les conventions collectives de travail (CCT), d'autre part en fixant un salaire minimum national légal de 22 francs de l'heure, ce qui représente un montant mensuel de 4000 francs pour une durée de travail hebdomadaire de 42 heures par semaine. Le Conseil fédéral recommande également le rejet de cette initiative; comme dans le cas de l'initiative «1:12», il renonce à élaborer un contre-projet.

L'UPS s'oppose résolument à toute intervention de l'Etat dans la fixation des salaires. Elle y voit un danger pour la place économique suisse qui vit d'un marché de l'emploi libéral et flexible qui fonctionne bien. De même, «l'encouragement» postulé de l'inscription de salaires minimums dans les conventions collectives de travail (CCT) correspond à une immixtion dans l'autonomie des partenaires sociaux qui ne veulent pas de CCT ou du moins pas de CCT comprenant des dispositions salariales. Si plusieurs conventions collectives fixent un salaire minimum, d'autres CCT importantes en revanche y renoncent. Il n'y a pas lieu de remettre en question la liberté laissée aux entreprises de fixer leurs salaires.

ACCORDS SALARIAUX DANS LES CCT

Les partenaires sociaux qui ont négocié les principales CCT, c'est-à-dire celles qui comptent au moins 1500 personnes assujetties, ont convenu pour 2012 des hausses de salaires effectifs de 1,1 pour cent en moyenne. Sur ce total, les augmentations attribuées collectivement ont représenté 0,7 % et celles versées à titre individuel 0,4 pour cent. Compte tenu du renchérissement (- 0,7 %), les salaires réels négociés dans le cadre de CCT ont progressé de 1,8 pour cent. Ces dernières années, les hausses de salaires effectifs ont oscillé

entre 2,6 pour cent (2009), 0,7 pour cent (2010) et 1,6 pour cent (2011).

Les salaires minimaux fixés dans les principales CCT ont été relevés de 1,4 pour cent en 2012. Ainsi, cette augmentation a été supérieure de 1 point de pourcentage au chiffre de l'année précédente (+0,3 %). Les négociations sur les salaires minimaux ont concerné environ 922 000 personnes.

Les branches dans lesquelles les salaires minimaux ont connu les hausses les plus marquées sont l'hôtellerie et la restauration (+2,9 %), l'édition (+2,5 %) ainsi que la fabrication d'appareils de traitement des données, d'instruments électroniques et optiques et d'horlogerie (+2,4 %). Les salaires minimaux sont restés inchangés dans les branches de l'habillement, du travail du bois (à l'exclusion des meubles), dans la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, dans le commerce, l'entretien et la réparation de véhicules automobiles ainsi que d'articles domestiques.

Plus d'un million de salariés étaient concernés en 2012 par les négociations salariales sous forme de CCT. Ce chiffre ne tient pas compte des négociations qui sont certes menées dans le cadre d'une CCT d'association, mais au niveau des entreprises. C'est le cas des CCT de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie MEM et des secteurs du crédit.

SALAIRES EN GÉNÉRAL

Selon l'Office fédéral de la statistique, les salaires nominaux ont progressé en 2012 de 0,8 pour cent en moyenne (2011: +1 %, 2010: +0,8 %). Avec un taux de renchérissement négatif (-0,7 %), les salaires réels ont augmenté de 1,5 pour cent. Les adaptations salariales avaient été négociées en automne 2011, alors que le renchérissement pour 2012 était estimé à -0,3 pour cent. C'est le secteur de l'hôtellerie et de la restauration qui a enregistré la plus forte hausse (+2,4 %), due à un relèvement des salaires minimums de 2,9 pour cent et à l'extension du 13e mois de salaire à toutes les exploitations soumises à une CCT.

Entre 2008 et 2012, les salaires nominaux ont augmenté de 1,4 pour cent par année en moyenne, les salaires réels, eux, ayant progressé de 0,9 pour cent.

SALAIRES FÉMININS ET MASCULINS

Entre 2008 et 2010, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a constaté un nouveau recul des différences de salaires entre femmes et hommes. En 2010, les femmes gagnaient en moyenne 23,6 pour cent de moins que leurs collègues masculins; en 2008, la différence était encore de 25 pour cent.

Il ressort de l'enquête de l'OFS sur la structure des salaires que l'essentiel des écarts salariaux entre femmes et hommes est dû à des facteurs structurels: âge, qualifications, années de service, fonction et secteur d'activités. La différence restante ne s'explique pas par des raisons statistiques. Heureusement, ce chiffre a reculé dans le secteur privé, de 39,6 pour cent en 2008 à 37,6 pour cent en 2010 (moyennes pour l'ensemble de l'économie). La grille de saisie grossière utilisée par l'OFS pour son enquête sur la structure des salaires ne permet toutefois pas d'affirmer clairement qu'il s'agit toujours de différences de salaires discriminatoires.

Selon l'enquête suisse sur la structure des salaires 2010, les femmes sont beaucoup moins nombreuses dans les positions de cadres et les domaines supérieurs d'activités que les hommes. Par ailleurs, les postes à bas salaires sont majoritairement occupés par des femmes. Dans le segment des hauts salaires (plus de 8000 francs par mois), la part des femmes est faible (21,9 %). Dans la catégorie des très hauts salaires (plus de 16 000 francs par mois), les femmes ne représentent que 13,4 pour cent. A l'inverse, les emplois dont le salaire brut mensuel est inférieur à 3500 francs ou à 4000 francs sont pour la plupart occupés par des femmes (67 %).

LES DIFFÉRENTES
ÉTUDES EFFECTUÉES
MONTRENT QUE
L'OUVERTURE DU MAR-
CHÉ SUISSE DU TRA-
VAIL N'EXERCE PAS DE
PRESSION GÉNÉRALI-
SÉE SUR LES SALAIRES
SUISSES MAIS QUE SES
MODALITÉS PRÉ-
VIENNENT UNE POUSSÉE EXCESSIVE DES
SALAIRES.

DIALOGUE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

En mars 2009, l'Union patronale suisse a lancé en commun avec l'Union suisse des arts et métiers, les associations faitières syndicales et la Confédération le «Dialogue sur l'égalité des salaires».

Ce projet planifié sur cinq ans a pour but de motiver les entreprises à revoir leurs systèmes salariaux avec leurs partenaires sociaux, à présenter les résultats de leurs recherches et à éliminer les éventuelles discriminations salariales dans un délai de quatre ans. A long terme, le dialogue sur l'égalité des salaires vise à faire en sorte qu'il n'y ait plus entre hommes et femmes que des différences de salaires qui se justifient objectivement. Le dialogue s'appuie sur le principe ancré dans la Constitution fédérale selon lequel les femmes et les hommes doivent toucher le même salaire pour un travail de valeur égale.

Au cours de l'année sous revue, 30 entreprises comptant près de 200 000 collaborateurs étaient engagées dans le dialogue sur l'égalité. Près de 10 pour cent des salaires statistiquement contrôlables ont été passés en revue dans ce cadre.

Pour différentes raisons, le projet n'a pas avancé avec toute la célérité souhaitée. De nombreuses grandes entreprises avaient déjà revu leur grille salariale depuis longtemps sur le plan interne et elles n'étaient pas prêtes à participer à un projet de dialogue sur l'égalité salariale organisé dans le cadre du partenariat social. Les responsables du projet se sont efforcés à maintes reprises de convaincre de l'utilité de ce dialogue. Ils ont notamment fait valoir auprès de différentes entreprises que le dialogue sur l'égalité salariale était un instrument susceptible de promouvoir l'image de marque d'une entreprise. A fin 2012, une lettre dans ce sens, signée par trois conseillers fédéraux, a été adressée à une sélection de 49 grandes entreprises.

CONSÉQUENCES DE L'IMMIGRATION SUR LES SALAIRES

Depuis l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes, le niveau des salaires en Suisse a connu une évolution modérée. Il ressort de l'enquête sur la structure des salaires de l'OFS que le salaire médian a progressé dans l'ensemble de 1,3 pour cent par an en moyenne entre

2002 et 2010. Avec un renchérissement annuel moyen de 0,8 pour cent, les salaires réels ont progressé de 0,5 pour cent par an.

Le 8e rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes montre en outre que si le salaire médian a certes le plus augmenté dans le segment des travaux les plus exigeants entre 2002 et 2010, il n'a tout de même progressé que modérément (de 1,5 % par an en moyenne). Aussi bien pour les activités simples et répétitives que pour les travaux très indépendants, le salaire médian a enregistré une croissance moyenne des salaires de 0,9 pour cent par année. La croissance des salaires pour les activités qui nécessitent des connaissances techniques a été à peine supérieure, avec 1 pour cent par année.

Au cours de l'année sous revue, l'Université de Genève a présenté une étude montrant les effets de la libre circulation des personnes sur la situation du travail et des salaires en Suisse. Il en ressort que ces travaux vont dans le même sens que différentes études menées précédemment: la libre circulation des personnes a entraîné et accéléré une forte immigration de personnes hautement qualifiées et a modifié la structure de l'offre de travail en termes d'expérience professionnelle. De plus en plus, les jeunes immigrants sont au bénéfice d'une formation supérieure et ne disposent que de peu d'expérience professionnelle. Selon l'étude, on ne peut pas dire que la libre circulation des personnes exerce une pression généralisée sur le système suisse des salaires. Il y a néanmoins des gagnants et des perdants, mais les effets sont de faible ampleur. Les travailleurs suisses faiblement qualifiés ont plutôt profité de l'accord. Leurs salaires réels ont augmenté en 2010 de 1,1 pour cent. Parmi les perdants figurent les jeunes travailleurs (suisse ou étrangers) avec une formation tertiaire et qui ont déjà accumulé une certaine expérience professionnelle (entre 10 et 15 ans). Sans l'ALCP, leurs salaires réels en 2010 auraient été supérieurs de 1,6 pour cent environ. (Il est intéressant de noter que les salaires réels de ces travailleurs ont diminué depuis l'entrée en vigueur de l'ALCP). Les travailleurs étrangers âgés ayant plus de 35 ans d'expérience professionnelle après l'école primaire ont subi une perte comparable (- 1,4 %).

Les différentes études effectuées montrent que l'ouverture du marché suisse du travail n'exerce pas de pression généralisée sur les salaires suisses mais que ses modalités préviennent une poussée excessive des salaires. Grâce à la libre circulation des personnes, le marché du travail est mieux doté en spécialistes. Il est ainsi possible d'éviter des évolutions malsaines qui seraient dues à un manque de spécialistes.

LES SALAIRES EN COMPARAISON EUROPÉENNE

Une comparaison du niveau des salaires en Europe place la Suisse au deuxième rang (56 509 euros), derrière le Danemark (58 840 euros) et devant la Norvège (51 343 euros), le Luxembourg (49 316 euros) et les Pays-Bas (45 215 euros). Toutefois, en pouvoir d'achat standard, la Suisse a reculé au sixième rang. Le pouvoir d'achat standard met en évidence les différences de niveau des prix entre les différents pays. Il permet de comparer les salaires à l'aune du pouvoir d'achat réel. Les données de 2010 sur le niveau des salaires (Norvège: 2009) se réfèrent aux salaires annuels bruts moyens des salariés à plein temps. **(RDB)**

DROIT DU TRAVAIL

COMMISSION FÉDÉRALE DU TRAVAIL

Le nombre de membres siégeant dans la Commission fédérale du travail a été réduit à 19 à compter de la période législative 2011–2015. La Commission se compose de sept représentants des associations patronales et de sept représentants des associations de travailleurs, de deux représentants des cantons et de deux représentants de la science ainsi que d'un représentant des organisations féminines. Les employeurs sont représentés par les associations faitières et de branche suivantes: Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers, Swissmem, Association patronale des banques en Suisse, Société Suisse des Entrepreneurs, Association suisse des patrons boulangers-confiseurs et Fédération des Entreprises Romandes Genève.

L'UPS S'EST RÉSOLU- MENT ENGAGÉE EN FAVEUR DU MAINTIEN DE LA LIBERTÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Au cours de l'année sous revue, la Commission s'est notamment penchée sur les dossiers relatifs au travail dominical du personnel au sol du secteur de la navigation aérienne, au temps de travail fondé sur la confiance et à l'abaissement de l'âge de protection des jeunes pour

effectuer des travaux dangereux pendant l'apprentissage (révision de l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail).

Le groupe d'experts institué par la Commission du travail et chargé d'examiner la possibilité de simplifier les dispositions concernant la durée du travail sans porter atteinte à la protection des travailleurs s'est réuni à plusieurs reprises en 2012 également. La présentation de ses observations a été repoussée à 2013.

LE DROIT DU TRAVAIL DANS L'AGENDA POLITIQUE

De nombreux dossiers relatifs au droit du travail figuraient à l'agenda politique de l'année passée.

L'initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous» a été balayée par 66,5 pour cent de non. En mai 2012, le Conseil des Etats a adopté la révision de la loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP). Contrairement à ce que prévoit le droit actuel, celle-ci propose de ne plus transférer automatiquement les rapports de travail à l'acquéreur

lors de la reprise d'une entreprise qui doit être assainie. Le projet de loi entend également instaurer une obligation de négocier un plan social en cas de licenciement collectif. En 2011, c'est notamment en raison de cette obligation de mettre en place un plan social que le Conseil national n'était pas entré en matière sur la révision de la LP. Il a depuis lors changé de position en se prononçant en avril 2013 pour les plans sociaux obligatoires. L'Union patronale suisse (UPS) salue la simplification du droit de l'assainissement, mais s'oppose fermement à l'introduction d'une obligation générale de mettre en place un plan social.

L'UPS s'est résolument engagée en faveur du maintien et de l'extension ciblée de la liberté du marché du travail. Elle a reçu le soutien bienvenu de la majorité du Parlement.

Le Parlement a ainsi approuvé en votation finale la libéralisation des heures d'ouverture des magasins des stations-service. Avec cette modification de la loi sur le travail, les boutiques des stations-service pourront à l'avenir vendre tout leur assortiment 24 heures sur 24 pour autant que celui-ci soit adapté en priorité aux besoins des voyageurs. Elle remédie notamment à la situation insatisfaisante, pour les exploitants comme pour les clients, qui veut que les étalages des shops soient recouverts ou inaccessibles de nuit. La révision n'entraîne aucune extension du travail dominical ni une augmentation du travail de nuit, dans la mesure où les stations-service et les services de restauration qui leur sont associés peuvent aujourd'hui déjà rester ouverts 24 heures sur 24, dimanche inclus. Les syndicats et les Eglises ont immédiatement lancé un référendum contre cette révision pourtant mesurée. En outre, le Parlement a également voté dans le sens de l'UPS en rejetant nettement la motion demandant l'introduction d'une norme pénale contre le harcèlement psychologique.

NOUVELLES LOIS ET ORDONNANCES

La modification de l'ordonnance sur les chauffeurs (ordonnance sur la durée du travail et du repos des conducteurs professionnels de véhicules automobiles) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Les dispositions de la loi sur le travail relatives à la compensation du travail de nuit s'appliquent désormais aussi aux chauffeurs.

L'arrêté fédéral du 12 février 1949 tendant à encourager le travail à domicile a été abrogé au 1^{er} janvier 2012. Le marché suisse du travail à domicile a beaucoup changé. La demande de main-d'œuvre travaillant à domicile a baissé et le revenu provenant de cette activité lucrative a perdu de son importance, dans les régions périphériques également. En outre, la Réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT) tient amplement compte des différentes charges particulières qui pèsent sur la population montagnarde.

En vertu des dispositions légales relatives au temps de travail, les employeurs sont tenus de documenter la durée et l'organisation du temps de travail ainsi que les pauses (à partir d'une demi-heure) de leurs collaborateurs. Entre 2009 et 2011, un projet pilote «Temps de travail fondé sur la confiance» a été mené avec le concours de l'UPS dans le secteur bancaire. Ce projet a permis de trouver des solutions afin de répondre au besoin d'une plus grande flexibilité du temps de travail – ni prescrite ni contrôlée par l'employeur –, tout en garantissant la protection de la santé des travailleurs.

Le projet et les résultats de celui-ci ont donné lieu à de nombreux débats, parfois animés. La Commission fédérale du travail a traité le sujet à plusieurs reprises. En septembre 2012, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) a ouvert la procédure d'audition concernant une modification de l'ordonnance. Celle-ci prévoit que les travailleurs dont le revenu annuel brut dépasse 175 000 francs, de même que les employés autorisés à signer selon le registre du commerce, puissent renoncer à saisir leur temps de travail.

Bien qu'ils l'aient qualifiée d'insuffisante, les employeurs ont salué la proposition du Seco, estimant qu'elle allait dans le bon sens. Ils ont exigé en particulier que la limite salariale à partir de laquelle un assouplissement de l'enregistrement du temps de travail était possible soit fixée à 126 000 francs, c'est-à-dire au niveau du salaire maximum assuré selon la loi sur l'assurance-accidents. Les syndicats ont pour leur part plaidé en faveur d'un relèvement de cette limite à 200 000 francs.

DIALOGUE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

Durant l'année sous revue, 30 entreprises au total ont participé au Dialogue sur l'égalité des salaires.

Ce projet vise à inciter les entreprises à vérifier si leur système de rémunération comporte d'éventuelles discriminations et à publier les résultats de ces examens. Le projet s'étend jusqu'en 2014.

A fin 2012, treize entreprises avaient terminé le processus d'évaluation et dix nouvelles entreprises s'étaient inscrites au Dialogue. Les 30 participants au projet comptent quelque 200 000 employés, ce qui correspond à 5 pour cent environ de la population active en Suisse. Ce chiffre atteint même 9 pour cent si l'on tient compte du fait que, pour des raisons statistiques, seules des entreprises occupant plus de 50 collaborateurs peuvent participer au Dialogue sur l'égalité des salaires.

Les partenaires du projet – l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, les syndicats et la Confédération – ont redoublé d'efforts afin de conférer plus de visibilité et d'acceptation au projet. Ils ont ainsi réussi à faire passer auprès de certaines entreprises le message selon lequel le Dialogue sur l'égalité des salaires constituait un précieux outil en termes d'image de marque. A fin 2012, un courrier correspondant, signé par trois Conseillers fédéraux, a été envoyé à des CEO de grands groupes triés sur le volet.

PRESTATIONS LIÉES AU DROIT DU TRAVAIL

Le commentaire concernant la loi sur la participation, qui était épuisé depuis un certain temps, a été réédité en 2012 pour répondre à la demande. Ses auteurs Max Fritz et Carla Schuler ont entièrement revu et corrigé l'ouvrage et l'ont complété avec des renvois aux lois spécifiques. La partie pratique de la nouvelle édition comprend de nombreux nouveaux exemples, recommandations et conseils.

Tous les mois, nous publions dans «Employeur Suisse» deux jugements en français et en allemand, parfois accompagnés de commentaires. Ils sont aussi regroupés une fois par an dans le «Recueil de jugements du droit du travail» (JU-TRAV). Dans sa newsletter, l'UPS reproduit régulièrement des résumés de jugements, dans leur langue d'origine (f/d).

En 2012 également, le secrétariat de l'UPS a fourni de nombreuses informations à ses membres, aux parlementaires et aux médias. En outre, il a rédigé divers articles où il défend le point de vue des employeurs sur des questions relevant du droit du travail. (RDB)

DÉVELOPPEMENTS DE POLITIQUE SOCIALE



Roland A. Müller

L'exercice sous revue a été marqué par deux évolutions très importantes pour le futur, à savoir la poursuite de l'assainissement de l'AI avec la révision 6b ainsi que la mise en chantier de la réforme de la prévoyance vieillesse.

«RÉINITIALISATION» DE LA POLITIQUE SOCIALE

Après une année de discussions et de consultations – 2011 était une année électorale, ce qui n'a pas accéléré les choses – la réforme de la politique sociale aurait dû être poursuivie avec davantage de détermination. Il aurait fallu poser des jalons et garder le cap pour remettre la réforme sur les rails – mais celle-ci n'a pas vraiment avancé en 2012.

SIGNAL DÉSASTREUX D'UN ÉCHEC DE L'ASSAINISSEMENT DE L'AI

L'assainissement de l'assurance invalidité qui avait commencé par la 4^e révision s'est enlisé. Ce plan conçu comme un processus en plusieurs étapes se concentrait sur l'intégration dans le cadre des révisions 5 et 6a et devait maintenant s'achever avec les mesures d'économies prévues par la révision 6b. Le financement additionnel par le relèvement temporaire de la TVA jouait un rôle important dans ce scénario. Lors de la votation sur ce relèvement, on avait assuré aux citoyens que l'assainissement de l'AI serait consciencieusement mené à bien grâce aux mesures d'intégration et d'économie. L'objectif d'équilibrer les comptes de l'AI d'ici la fin 2017 sans financement spécial et d'amortir la dette de l'AI vis-à-vis du Fonds de l'AVS entre 2025 et 2028 est devenu un vœu pieux avec les décisions du Parlement.

Le volume d'économies chiffré à 700 millions de francs dans le projet soumis à consultation et à 325 millions seulement dans le message de la Confédération a été ramené à 40 millions par le Conseil national. Le Conseil des Etats – qui, à l'instar du Conseil national, s'était pourtant déjà prononcé en faveur de la scission du projet et refusait d'intégrer les rentes en cours dans le nouveau système linéaire – a ensuite relevé le montant des économies à 125 millions de francs.

Or, cette réduction drastique des économies ne prend pas en compte les risques non négligeables associés aux perspectives financières présentées par l'Office fédéral des assurances sociales (recul de l'immigration, détérioration de la conjoncture, échec des objectifs d'intégration de la révision 6a de l'AI).

L'UPS, qui s'était à l'époque mobilisée en faveur du financement additionnel, interprète cette décision comme une trahison. Même si les finances de l'AI semblent évoluer plus favorablement que prévu, il aurait fallu maintenir toutes les mesures d'économie et les mettre en œuvre graduellement en fonction de l'évolution financière de l'AI pour ne pas compromettre l'objectif d'assainissement. Renoncer à ces mesures (en particulier à la réduction de la rente pour enfants) dans l'hypothèse d'améliorations ultérieures dont la réalisation politique n'est pas garantie va à l'encontre du processus d'assainissement annoncé au départ. Pour de futures révisions par étapes des assurances sociales, il reste le signal désastreux qu'il ne faut pas se fier aux promesses d'économies.

PLAN D'ACTION DE L'UPS POUR LA RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE

La réforme de la prévoyance vieillesse n'a guère avancé en 2012 et le rapport sur l'avenir du deuxième pilier n'a pas été achevé. A la fin novembre, le Conseil fédéral a enfin présenté les orientations susceptibles d'assurer l'avenir de la prévoyance vieillesse. Il préconise une démarche globale coordonnant les prestations du 1^{er} et du 2^e pilier. Cependant, toutes les propositions de réforme doivent être concrétisées en même temps, et pas avant 2019. Le «plan d'action pour la réforme de la prévoyance» présenté par l'UPS adopte également une approche globale, mais demande que le processus de réforme soit engagé plus rapidement – notamment en raison des mesures qui s'imposent

d'urgence dans le deuxième pilier – et concrétisé par étapes, comme le plan d'assainissement de l'AI.

Dans ses «orientations de la réforme Prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral reconnaît la nécessité d'agir dans le domaine du 1^{er} et du 2^e pilier. Il contredit ainsi les syndicalistes et les partis de gauche, qui ne tiennent pas compte de la dégradation des finances de l'AVS annoncée pour ces prochaines années et des problèmes prévisibles de la prévoyance professionnelle. Les lignes directrices du Conseil fédéral visent à préserver le niveau des prestations du 1^{er} et du 2^e pilier. On y adhère volontiers pour des considérations de politique économique et sociale. En même temps, elles ont un coût qui ne pourra pas sans autres être répercuté sur les employeurs et les assurés par le biais de hausses de cotisations, ni sur les contribuables sous la forme de subsides étatiques.

Le relèvement de l'âge de la retraite est le principal instrument permettant de concilier le maintien des prestations et la limitation des coûts. En effet, les besoins financiers supplémentaires liés à la préservation du niveau actuel des rentes de l'AVS et du deuxième pilier diminueront si les actifs travaillent plus longtemps. Les lignes direc-

trices du gouvernement prévoient également un ajustement de l'âge de la retraite. Le système de retraite flexible fixe l'âge de référence à 65 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le Conseil fédéral propose par ailleurs d'aligner autant que possible l'âge de la retraite effectif sur cet âge de référence. Ces deux éléments de réforme sont importants et justes, mais ne vont pas assez loin. Pour maintenir dans des limites supportables le surcoût engendré par le maintien du niveau des prestations, il faut envisager un relèvement graduel à 67 ans de l'âge de la retraite.

L'année 2013 sera à nouveau riche en défis de politique sociale, mais l'indispensable volonté de procéder à des réformes fait parfois défaut. (RM)

L'INDISPENSABLE VOLONTÉ DE PROCÉDER À DES RÉFORMES FAIT PARFOIS DÉFAUT.

AVS/AI/APG

ASSURANCE-VIEILLESSE, INVALIDITÉ ET SURVIVANTS (AVS)

SITUATION

En 2012, le résultat de répartition de l'AVS a atteint 260 millions de francs, contre 321 millions en 2011, s'inscrivant ainsi en recul de 19 pour cent. Le résultat d'exploitation de l'AVS s'est quant à lui établi à 2,026 milliards de francs, soit un montant supérieur de 1,038 milliard à celui de l'année précédente. Le résultat d'exploitation comprend aussi le produit des placements du fonds AVS ainsi que les intérêts sur les dettes de l'assurance invalidité (AI). Cette amélioration est due principalement au bénéfice des placements de 1,467 milliard de francs enregistré par le fonds AVS. La créance vis-à-vis de l'AI a produit des intérêts à hauteur de 299 millions de francs. Au cours de l'année sous revue, les cotisations des assurés et des employeurs ont progressé de 2 pour cent pour s'établir à 28,875 milliards de francs. Elles ont couvert 74,4 pour cent des charges, soit comme l'année précédente. Les contributions des pouvoirs publics ont augmenté de 2 pour cent, alors que les parts fiscales ont reculé de 1,2 pour cent. Les liquidités et les placements de l'AVS s'élèvent à 23,85 milliards, contre 21,297 milliards au début de l'année (2011: 21,297 milliards). La créance contre l'AI se réduit à 14,352 milliards. Les fonds propres sont passés de 40,146 milliards en 2011 à 42,173 milliards.

En août 2012, le Conseil fédéral a publié un rapport sur les perspectives financières de l'AVS. Celles-ci confirment que des mesures seront bientôt nécessaires pour maintenir l'équilibre financier de l'AVS. Les dépenses en hausse atteindront un niveau critique vers 2020, et il faudra alors progressivement

comblent le déficit croissant de l'AVS. Malgré ces prévisions pessimistes, l'Union syndicale suisse (USS) a lancé une initiative populaire visant à augmenter les rentes AVS de 10 pour cent («AVSplus»). Ce projet devrait en priorité bénéficier aux personnes percevant des revenus faibles à moyens. Il entraînerait des coûts supplémentaires de l'ordre de 3,6 milliards de francs par an.

En novembre 2012 le Conseil fédéral a présenté ses «orientations de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020». Il a ainsi posé les bases d'une réforme globale de la prévoyance vieillesse destinée à garantir la pérennité de celle-ci. Le Conseil fédéral préconise une approche globale qui analyse et coordonne les prestations des 1^{er} et 2^e piliers. Il a chargé le Département fédéral de l'intérieur d'élaborer et de lui soumettre d'ici à l'été 2013 les lignes directrices de la réforme en se fondant sur les orientations définies. Celles-ci portent notamment sur les points suivants:

- Fixation de l'âge de référence à 65 ans pour tous
- Augmentation de l'âge de la retraite effectif
- Flexibilisation de l'âge de la retraite
- Mesures de compensation pour les bas revenus en cas de retraite anticipée
- Recettes supplémentaires grâce à une hausse de la TVA
- Abaissement du taux de conversion minimal LPP accompagné de mesures de compensation
- Elaboration d'un mécanisme d'intervention
- Garantie d'un système de répartition équitable des bénéfices des assureurs-vie entre les actionnaires et les assurés.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'ASSURANCE-VIEILLESSE ET SURVIVANTS (MONTANTS EN FRANCS)

	1 ^{er} janvier 2007 à fin 2008	1 ^{er} janvier 2009 à fin 2010	1 ^{er} janvier 2011 à fin 2012	1 ^{er} janvier 2013 à fin 2014
Revenu annuel maximum déterminant	79 560	82 080	83 520	84 240
Rente simple entière				
Montant minimum par an	13 260	13 680	13 920	14 040
Montant minimum par mois	1 105	1 140	1 160	1 170
Montant maximum par an	26 520	27 360	27 840	28 080
Montant minimum par mois	2 210	2 280	2 320	2 340

Source: OFAS

BÉNÉFICIAIRES, DÉPENSES ET FINANCEMENT DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PAR CATÉGORIE D'ASSURANCES 1996 À 2012 (CHIFFRES EN FIN D'ANNÉE)

Résultat annuel en millions de francs

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédé- ration	Cantons
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*	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	2 460,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008	158 969	3 156	101 535	263 660	3 679,8	1 161,7	2 518,1
2009	164 078	3 280	103 943	271 301	3 905,7	1 209,7	2 696,0
2010	168 206	3 346	105 596	277 148	4 074,7	1 236,5	2 838,1
2011	175 671	3 447	108 536	287 654	4 275,9	1 270,2	3 005,7
2012	181 493	3 496	110 179	295 168	4 435,9	1 330,9	3 105,1

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

Source: OFAS

APPRÉCIATION

Dans ses «orientations de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral reconnaît la nécessité d'agir pour assurer l'avenir des 1^{er} et 2^e piliers. Il contredit ainsi formellement les milieux de gauche ou syndicalistes qui veulent ignorer à la fois la dégradation de grande ampleur du compte AVS annoncée pour ces prochaines années et les problèmes prévisibles de la prévoyance professionnelle. Une position qui dénote une irresponsabilité d'autant plus criante que ses défenseurs, par le biais d'une initiative populaire («AVSplus»), exigent rien moins qu'une hausse des rentes AVS de 10 pour cent, qui entraînerait quelque 3,6 milliards de francs de coûts supplémentaires par année.

Les orientations du Conseil fédéral visent à préserver les niveaux de prestations des 1^{er} et 2^e piliers. On s'y rallie volontiers pour des considérations de politique économique et sociale. En même temps,

elles ont un coût qui ne pourra être purement et simplement répercuté sur les employeurs et les assurés (par le biais de hausses de cotisations), ni sur les contribuables (sous la forme de subsides étatiques).

Le principal instrument qui permettra de réduire les tensions entre maintien des prestations et limitation des coûts est le relèvement de l'âge de la retraite. En effet, si les actifs travaillent plus longtemps, les besoins financiers supplémentaires liés au maintien des rentes – de l'AVS comme de la prévoyance professionnelle – diminueront. Les orientations du Gouvernement prévoient aussi des adaptations de l'âge de la retraite. D'abord, le système de retraite flexible fixera l'âge de référence à 65 ans pour les hommes et pour les femmes. Ensuite, le Conseil fédéral se propose de rapprocher autant que possible l'âge de la retraite effectif de cet âge de référence. Ces deux éléments de réforme

COMPTE DE L'ASSURANCE-VIEILLESSE ET SURVIVANTS

Résultat en millions de francs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Variations 2011/2012
Recettes	34 801	31 592	39 704	38 495	39 041	40 824	4,6 %
Dépenses	33 303	33 878	35 787	36 604	38 053	38 798	2,0 %
Déficits/Excédents	+ 1 499	- 2 286	+ 3 917	+ 1 891	+ 988	2 026	105,1 %
Fortune	40 637*	38 351	43 277	44 159	40 146**	42 173	+ 5,0 %

* Incl. transfert de 7 038 mio de francs, part de la Confédération au produit de la vente de l'or excédentaire de la BNS en 2007.

** Au début de l'année 2011, 5 milliards de francs ont été transférés à l'Al.

Source: OFAS

indispensables ne vont toutefois pas assez loin. Pour maintenir dans des limites supportables le surcoût du maintien du niveau des prestations, il faut, selon l'Union patronale suisse (UPS), envisager un relèvement progressif de l'âge de référence donnant droit à l'AVS à 67 ans.

En complément, l'UPS a élaboré son propre plan d'action de la prévoyance vieillesse qui définit les grandes lignes suivantes: en matière de prévoyance vieillesse, les principes de sécurité, de fiabilité, de durabilité, de simplicité, de transparence et d'adaptation aux objectifs sont déterminants. En outre, l'AVS et la prévoyance professionnelle doivent être traitées comme un système coordonné, mais ne doivent pas être réunies. La prévoyance vieillesse doit être assurée à long terme compte tenu des défis futurs (évolution démographique et des marchés des capitaux); elle ne peut tolérer une extension des prestations. Enfin, l'objectif actuel des prestations de prévoyance vieillesse doit être maintenu. Les mesures correspondantes doivent être mises en œuvre de manière échelonnée, en fonction d'un ordre de priorité clairement défini. On ne peut, comme le prévoit le Conseil fédéral dans sa réforme de la prévoyance vieillesse 2020, rester les bras croisés jusqu'en 2019. Il est en particulier urgent de réduire le taux de conversion minimal LPP.

Le plan d'action de la prévoyance vieillesse de l'UPS pose les jalons suivants:

Premier pilier

- Le 1^{er} pilier, en tant qu'assurance de base pour la prévoyance vieillesse et survivants, doit conti-

nuer, avec les prestations complémentaires, de couvrir les besoins vitaux.

- L'âge de référence donnant droit à l'AVS doit être indépendant du sexe et progressivement adapté à l'évolution de l'espérance de vie. Il doit être dissocié du retrait effectif de la vie active. L'adaptation de l'âge de la retraite doit se faire «à petites doses», par exemple par étapes mensuelles en fonction de l'année de naissance. Il faut introduire des éléments de flexibilisation autour de l'âge réglementaire de la retraite (dans une fourchette avec âge de référence pour la retraite). Il s'agit dans un premier temps d'examiner l'adaptation de l'échelle des rentes.
- Il faut encourager par diverses incitations le travail des seniors au-delà de l'âge réglementaire de l'AVS.
- Une règle de stabilisation devra protéger l'assurance de futures «dérives» et établir un lien entre les prestations et la situation financière de l'assurance.

Deuxième pilier

- Il s'agira d'adapter rapidement le taux de conversion minimal LPP en le faisant passer de 6,8 à 6,4 pour cent.
- Si l'on entend maintenir l'objectif de prestations de la prévoyance vieillesse (AVS et régime obligatoire de la LPP), des mesures compensatoires seront inévitables. On songe ici à une augmentation des bonifications de vieillesse et à un avancement du début du processus d'épargne en vue d'accroître l'avoir de vieillesse. Il s'agira de combiner ces mesures et de les associer à un relèvement, incontournable, de l'âge de la retraite.

COMPTE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Résultat annuel en millions de francs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012*	Variations 2011/2012
Recettes	11 786	8 162	8 205	8 176	9 454	9 889	+4,6 %
Dépenses	13 867	9 524	9 231	9 220	9 457	9 295	-1,7 %
Déficits / Excédents	-2 081	-1 362	-1 126	1 044	3	+ 595	—
Fortune	11 411	12 773	13 899	14 944	14 944	14 352	- 4 %

* Pour 2012, le compte de résultats de l'AI est positif et les progrès enregistrés par rapport à l'année précédente sont remarquables. On doit cette amélioration avant tout au financement additionnel de l'AI lié à la majoration de la TVA ainsi qu'à la prise en charge par la Confédération des intérêts de la dette de l'AI. Les chiffres positifs du compte 2012 de l'AI ont permis de réduire la dette de l'assurance. Le capital de 5000 millions de francs transféré par l'AVS à l'AI en 2011 a pu être entièrement reconstitué grâce à l'excédent de 595 millions enregistré en 2012 et la dette de l'AI à l'égard de l'AVS a bénéficié d'un amortissement de 592 millions de francs, pour s'établir désormais à 14 352 millions.

Source: OFAS

ASSURANCE-INVALIDITE (AI)

SITUATION

Par rapport à 2011, le résultat d'exploitation 2012 s'est amélioré de 598 millions pour s'inscrire à 595 millions de francs. Dans l'ensemble, les recettes ont atteint 9,689 milliards de francs (2011: 9,434 milliards). Le résultat de répartition de l'AI hors part au produit des placements s'est élevé à 394 millions de francs (2011: -23 millions). Un montant de 201 millions de francs a été crédité à l'AI au titre du bénéfice des placements. Les cotisations des assurés et des employeurs au cours de l'année sous revue ont progressé de 2 pour cent pour s'établir à 4,84 milliards. Elles ont couvert 53,8 pour cent des charges diminuées des intérêts (2011: 51,8 %). Les contributions des pouvoirs publics ont diminué de 1,6 pour cent. Les parts fiscales quant à elles ont augmenté de 27,4 pour cent.

Le deuxième volet de la 6e révision de l'AI (révision 6b) a été soumise à consultation en été 2010. Ce train de mesures est censé éliminer la deuxième moitié du déficit d'exploitation de l'AI ainsi que sa dette de près de 15 milliards de francs vis-à-vis du fonds AVS. La révision porte sur les éléments suivants:

- Adaptation du système des rentes afin de supprimer les effets de seuil entravant l'intégration
- Détection précoce au sein des entreprises afin de prévenir l'invalidité
- Réduction des rentes pour enfants

- Mesures dans le domaine des coûts des déplacements
- Diminution de la dette et introduction d'un mécanisme d'intervention destiné à assurer durablement l'équilibre financier de l'AI.

En mai 2011, le Conseil fédéral a transmis au Parlement le message relatif à ce deuxième volet de révision. Après que le Conseil des Etats eut voté dans son intégralité à la session d'hiver 2011 le projet représentant un volume d'économies de 250 millions de francs, le Conseil national l'a scindé à la session d'hiver 2012. La réduction de la rente pour enfant (qui est en fait une allocation destinée aux parents invalides) et l'adaptation des frais de voyage sont renvoyés à plus tard. Ces sujets ne seront réactualisés que si les comptes de l'AI se détériorent par rapport aux prévisions. Le Conseil des Etats a repris cette scission du projet à son compte au cours de la phase d'élimination des divergences. Avec les autres modifications adoptées, les Chambres ont finalement ramené le volume d'économies du projet du Conseil fédéral de 325 millions de francs à quelque 125 millions (Conseil des Etats) ou 40 millions (Conseil national).

APPRÉCIATION

L'assainissement de l'AI est parti à la dérive. Ce processus prévu en plusieurs étapes avait commencé avec la 4e révision. Les révisions 5 et 6a s'étaient concentrées sur l'intégration. Les mesures d'économies de la révision 6b devaient permettre de mener l'opération à son terme. Le financement additionnel par un relèvement de la TVA

COMPTE DU RÉGIME DES ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN

Résultat annuel en millions de francs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Variations 2011/2012
Recettes	939	776	1 061	1 006	1 708	1 753	+ 2,6 %
Dépenses	1 336	1 437	1 535	1 603	1 611	1 606	- 0,3 %
Déficits/Excédents	-397	-661	-474	-597	+97	148	+ 51,9 %
Fortune	2 143	1 483	1 009	412	509	657	+ 29,9 %

Source: OFAS

limité dans le temps joue un rôle important dans ce projet. Lorsque les citoyens ont eu à se prononcer sur l'adaptation temporaire de la TVA, on les a assurés que l'assainissement de l'AI serait mené à terme avec cohérence par des mesures d'intégration et d'économies. L'objectif d'assainissement, à savoir équilibrer les comptes de l'AI sans financement spécial d'ici à fin 2017 et amortir la dette de l'AI vis-à-vis du fonds AVS entre 2025 et 2028 est maintenant devenu un vœu pieux de par les décisions du Parlement.

Le Parlement justifie la réduction substantielle du volume d'économies, passé de 700 millions de francs au niveau du projet soumis en consultation, à 325 millions dans le message, puis à 125 millions ou 40 millions en l'état actuel des délibérations parlementaires, par une nette amélioration des perspectives financières de l'AI. Cette argumentation passe totalement sous silence le fait que ces perspectives financières présentées par l'Office fédéral des assurances sociales sont liées à des risques considérables (plus faible immigration, détérioration de la situation économique, incapacité d'atteindre les objectifs d'intégration de la révision 6a de l'AI).

L'UPS qui s'était engagée à l'époque pour le financement additionnel considère que cette évolution est une rupture de confiance. Si, malgré la prétendue amélioration des comptes de l'AI, on avait voulu éviter de compromettre l'objectif d'assainissement de l'assurance, il aurait fallu voter avec cohérence toutes les mesures d'économies et les mettre en œuvre de manière échelonnée en fonction de l'évolution financière de l'assurance. La séparation des mesures d'économies (notamment le retrait des rentes pour parents invalides) et la mise en réserve d'améliorations futures dont la

réalisation politique n'est nullement garantie portent atteinte à la sécurité du processus d'assainissement promis. Ces décisions donnent l'impression désastreuse qu'on ne peut se fier aux promesses d'économies concernant les futures étapes de réforme des assurances sociales.

ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN (APG)

SITUATION

Les cotisations des assurés et des employeurs au cours de l'année sous revue ont progressé de 1,4 pour cent pour s'établir à 1,727 milliard. En revanche, les charges sont restées pratiquement stables, à 1,606 milliard de francs (- 0,3 pour cent). Les cotisations ont ainsi couvert 107,5 pour cent des dépenses annuelles des APG, soit légèrement plus que l'année précédente (105,7 %). Le résultat d'exploitation s'est fortement amélioré pour atteindre 148 millions de francs (2011: 97 millions). Ce bon résultat s'explique par un résultat de répartition plus élevé, de 121 millions de francs (2011: 92 millions) ainsi que par un résultat des placements réjouissant de 27 millions de francs (2011: 5 millions). Le fonds global des APG s'est ainsi étoffé, mais sans atteindre les 50 pour cent des dépenses annuelles visées par la loi.

APPRÉCIATION

Les débats sont régulièrement consacrés à des interventions parlementaires visant une extension des APG. L'Union patronale suisse refuse rigoureusement toute demande en ce sens. Concrètement, cela concerne l'allongement des prestations de maternité à seize semaines ou l'introduction d'un congé paternité ou parental financé par les APG. Il faut s'opposer à toute augmentation des APG à des fins de politique familiale quelles qu'elles soient. (RM)

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

SITUATION

Le Conseil fédéral a décidé de laisser le taux d'intérêt minimum de la prévoyance professionnelle (LPP) à 1,5 pour cent pour 2013. Compte tenu de l'évolution observée sur les marchés financiers, la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle avait recommandé cette mesure à une large majorité. L'Office fédéral des assurances sociales est en train d'examiner un changement de système. Actuellement, le taux minimum est déterminé d'avance, c'est-à-dire au cours d'une année pour l'année suivante. Entre le moment de la fixation du taux d'intérêt et celui de la bonification de l'intérêt, il s'écoule environ 14 mois. Une autre possibilité pourrait être de fixer le taux d'intérêt minimum à la fin de l'année en cours, c'est-à-dire par exemple à fin 2014 pour 2014 (fixation a posteriori). L'avantage de ce système serait qu'à ce moment-là, l'évolution sur les marchés des placements serait très largement connue. Il faudrait toutefois trouver une solution pour les assurés qui quittent l'institution de prévoyance avant la fin de l'année. Le Conseil fédéral a chargé l'OFAS d'examiner la fixation du taux d'intérêt minimum a posteriori jusqu'au mois de juin 2013 et de lui présenter les propositions correspondantes.

Conformément à l'art. 14, al. 3 LPP, le Conseil fédéral «soumet un rapport pour déterminer le taux de conversion des années suivantes tous les dix ans au moins, la première fois en 2011». Après le refus

par les citoyens suisses en mars 2010 d'abaisser le taux de conversion minimal décidé par le Parlement, le Conseil fédéral a décidé d'étoffer le contenu du rapport sur le taux de conversion et de broser un tableau d'ensemble de la situation contenant une analyse des problèmes et les solutions envisageables. L'augmentation constante de l'espérance de vie et la mauvaise orientation prolongée des marchés financiers, qui met sous pression de nombreuses institutions de prévoyance, mais aussi des mutations sociales comme la généralisation du travail à temps partiel ou la multiplication des interruptions de carrière, posent en effet de grands défis à la prévoyance professionnelle.

Le projet de rapport sur l'avenir du 2^e pilier a été élaboré en étroite collaboration avec la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle. Le Département fédéral de l'intérieur a décidé à fin 2011 de mener une procédure d'audition à ce sujet. Les résultats de la procédure de consultation ont certes été évalués en été 2012, mais n'ont pas été intégrés dans le rapport, vu que celui-ci, selon les indications contenues dans les lignes directrices de la réforme globale «Prévoyance vieillesse 2020», n'a pas été achevé.

Le projet de rapport fait état de réflexions sur le niveau du taux minimum de conversion et de mesures permettant d'atténuer les effets sur les rentes d'un abaissement de ce taux. Il traite aussi des

DONNÉES FONDAMENTALES LPP

(Montants en francs)

	dès 2009	dès 2010	dès 2011	dès 2012	dès 2013
Salaire AVS maximum déterminant	82 080.–	82 080.–	83 520.–	83 520.–	84 240.–
Montant de coordination	23 940.–	23 940.–	24 360.–	24 360.–	24 570.–
Salaire maximum coordonné	58 140.–	58 140.–	59 160.–	59 160.–	59 670.–
Salaire minimum coordonné	3 420.–	3 420.–	3 480.–	3 480.–	3 510.–
Salaire maximum coordonné donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	*	*	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)					
– Salariés: au maximum	6 566.–	6 566.–	6 682.–	6 682.–	6 739.–
– Indépendants: au maximum	32 832.–	32 832.–	33 408.–	33 408.–	33 696.–

* supprimé

Source: OFAS

coûts de la prévoyance professionnelle, des mesures possibles de simplification du système et de la participation des compagnies d'assurance aux excédents (legal quote). Enfin, il aborde de nombreux thèmes relatifs au financement et à l'aménagement de la prévoyance professionnelle

APPRÉCIATION

La décision du Conseil fédéral de laisser le taux d'intérêt minimum de la LPP à 1,5 pour cent correspond à la position de l'Union patronale suisse (UPS). L'examen d'un changement de système concernant la fixation du taux d'intérêt minimum n'est pas encore terminé. Certes, un changement de système se traduirait par davantage de sécurité dans l'estimation des marchés de placements.

De nombreuses questions demeurent ouvertes en ce qui concerne l'application technique de ce changement.

Le rapport sur l'avenir du 2^e pilier ou son projet, structuré par thèmes avec les cibles visées, des analyses de problèmes et des propositions de solutions donne un bon aperçu de la situation de la prévoyance professionnelle, important dans la

perspective d'une législation cohérente. Il indique clairement l'urgence qu'il y a à abaisser le taux de conversion minimum. Malheureusement, après publication des lignes directrices de la réforme globale «Prévoyance vieillesse 2020», le rapport n'a pas été finalisé. Ses conclusions doivent toutefois être intégrées dans le nouveau processus de réforme. Cette opération ne concerne pas que les différents thèmes et propositions de solutions, mais aussi et surtout leur priorisation et leur mise en œuvre dans le temps. L'UPS a élaboré un «Modèle de réforme de la prévoyance vieillesse» qui tient compte de cet aspect et qui, contrairement à l'échéancier du Conseil fédéral, demande une procédure échelonnée en fonction du degré d'urgence. Ainsi, l'abaissement du taux de conversion minimum en particulier est plus pressant que la réforme de l'AVS. Cela n'exclut pas d'harmoniser des mesures prises dans une perspective globale (AVS et prévoyance professionnelle). Comme pour le plan d'assainissement de l'assurance-invalidité, celles-ci devraient être mises en œuvre par étapes et ne pas être différées dans leur globalité jusqu'en 2019. (RM)

L'ABAISSEMENT DU TAUX DE CONVERSION MINIMUM EST PLUS PRESSANT QUE LA RÉ- FORME DE L'AVS

ASSURANCE-CHÔMAGE

SITUATION

Malgré la cherté du franc et le contexte de marché difficile pour l'économie, le marché de l'emploi en Suisse a bien résisté pendant une grande partie de 2012. Pourtant, la situation de l'emploi s'est légèrement détériorée: le nombre moyen de chômeurs inscrits aux Offices régionaux de placement à la fin décembre a augmenté de 2702 personnes pour s'établir à 125 594, ce qui correspond à un taux de chômage moyen de 2,9 pour cent en 2012 (2011: 2,8%). Bien qu'il soit en légère progression, ce chiffre est l'un des trois meilleurs résultats de ces dix dernières années!

A la fin 2012, 142 309 personnes étaient sans emploi (2011: 130 662). Alors que le chômage avait explosé en janvier et touchait 134 317 personnes, le nombre de demandeurs d'emploi a graduellement diminué à 114 868 jusqu'en juin. Ce repli était cependant deux fois moins rapide que durant la même période de l'année précédente. Le recul du nombre de chômeurs au premier semestre a été contrebalancé par une progression du chômage au second semestre (+ 27 400 personnes). Le taux de chômage est monté en flèche entre octobre et décembre et cette évolution a encore été renforcée par des facteurs saisonniers.

Selon les dernières estimations, le fonds de compensation de l'assurance-chômage va boucler l'exercice 2012 avec un excédent de recettes de 1,17

milliard de francs (2011: 1,63 milliard). Les primes encaissées totalisent 6,36 milliards de francs (2011: 6,14 milliards). Les recettes s'élèvent à 6,95 milliards (2011: 7,21 milliards) et les charges à 5,78 milliards (2011: 5,58 milliards). A la fin de l'année, les prêts cumulés de la Trésorerie de la Confédération se chiffraient à 5 milliards de francs, contre 6 milliards l'exercice précédent.

Afin d'assainir plus rapidement l'assurance-chômage (AC), la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national a déposé la motion «Assainissement de l'assurance-chômage» en juillet 2011. Cette motion vise à assujettir également les tranches de salaires supérieurs à 315 000 à une cotisation de solidarité. Quelque 100 millions de francs supplémentaires pourraient ainsi être prélevés chaque année afin de réduire la dette de l'AVS. Le Parlement a approuvé cette motion à une large majorité. Le Conseil fédéral a lancé la consultation sur cet objet à la fin 2012 et approuvé en février 2013 un message à ce sujet ainsi qu'un projet de révision de loi à l'intention du Parlement. La loi remaniée pourrait entrer en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2014.

Le 1^{er} janvier 2012, la durée de cotisation minimale donnant droit au nombre maximum de 520 indemnités journalières est passée de 24 à 22 mois. Les assurés concernés sont les personnes de plus de 55 ans ainsi que les bénéficiaires d'une rente AI

CHÔMEURS EN SUISSE (AU 31.12.)

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	118 762	100	172 740	100	148 636	100	130 662	100	142 309	100
Suisses	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6	69 509	53,2	74 244	52,2
Etrangers	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4	61 153	46,8	68 065	47,8
Hommes	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2	73 945	56,6	82 413	57,9
Femmes	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8	56 717	43,4	59 896	42,1
15 – 24 ans	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0	18 858	14,4	20 350	14,3
25 – 49 ans	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1	81 527	62,4	89 677	63,0
50 ans et plus	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9	30 277	23,2	32 282	22,7
0 – 6 mois	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2	86 243	66,0	93 209	65,5
7 – 12 mois	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6	24 173	18,5	29 039	20,4
plus 12 mois	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2	20 246	15,5	20 061	14,1
Taux de chômage		3,0		4,4		3,8		3,3		3,3

(dont le taux d'invalidité est d'au moins 40 pour cent et qui sont âgés de plus de 25 ans ou ont une obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans).

POUR UNE ASSURANCE
COMME L'AC, UNE RE-
DISTRIBUTION ENCORE
PLUS FORTE N'EST NI
PRÉVUE NI SOUHAITÉE.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse a refusé l'introduction d'un pour cent de solidarité pour les parts de salaire dépassant 315 000 francs dans le but d'accélérer le désendettement de l'assurance-chômage. Un tel déplafonnement enfreindrait le principe de l'assurance déjà passablement mis à mal, dans la mesure où le gain maximal assuré reste plafonné à 126 000 francs. Aujourd'hui déjà, un pour cent de solidarité est perçu sur les revenus entre 126 000 et 315 000 francs. Porter la solidarité au-delà serait une erreur. Cela entraînerait une

redistribution encore plus forte, ce qui n'est prévu ni souhaité pour une assurance comme l'AC. Enfin, il serait également faux sur le plan démocratique de modifier à nouveau la loi, deux ans seulement après une votation populaire controversée. La durée de désendettement plus longue, actuellement critiquée, était déjà connue à ce moment-là et a été dûment prise en compte par le Parlement.

L'Union patronale suisse approuve le raccourcissement à 22 mois de la durée de cotisation minimale donnant droit au nombre maximum de 520 indemnités journalières. Cette mesure est justifiée, car elle devrait permettre d'éviter les cas de rigueur parmi les chômeurs de plus de 55 ans et les bénéficiaires d'une rente AI. **(RM)**

SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Outre une responsabilité morale, les employeurs assument juridiquement la responsabilité globale de la sécurité et de la protection de la santé des salariés sur leur lieu de travail. Plus de 110 millions de francs provenant des suppléments de primes de l'assurance contre les accidents professionnels, financées par les employeurs, sont consacrés chaque année au travail de prévention.

En 2012, les expert(e)s de la sécurité du travail ont effectué 53 317 visites de conseils (50 619 en 2011). La Suva a enregistré 25 781 visites en 2012 (26 191 en 2011), les cantons 11 436 (10 694), le Secrétariat d'Etat à l'économie 93 (97) et les organisations spécialisées 16 007 (13 747). Par ailleurs, 82 030 travailleurs (79 755 en 2011) ont été examinés dans le cadre des mesures préventives de la médecine du travail.

Cette prévention des maladies et accidents professionnels est accompagnée et soutenue par des campagnes publiques de sensibilisation de l'opinion publique et par des activités de formation et d'information destinées aux groupes cibles. Entre la multiplicité des tâches et des acteurs impliqués d'une part et la réglementation de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans différentes lois d'autre part, la coordination des mesures d'exécution prend toute son importance. Cette tâche incombe à la Commission fédérale de coordination de la sécurité au travail (CFST), au sein de laquelle sont également représentés les partenaires sociaux.

ACCENTS PARTICULIERS

La CFST a défini les grands axes suivants pour l'exercice 2012:

- **Campagne «Ensemble pour la prévention des risques»**
 Sous ce slogan, quelque 270 représentant(e)s des milieux économiques et cadres spécialisés

ont reçu, lors de la 14^{ème} Journée suisse de la sécurité au travail, d'utiles impulsions pour la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé au travail dans leurs entreprises et domaines spécifiques.

- La 12^{ème} journée de la CFST destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises (médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail) a été consacrée à la mise en œuvre du projet «Vision 250 vies», qui veut prévenir les graves accidents du travail, à la certification renouvelée des solutions de branche spécifiques MSST ainsi qu'au lancement du «Box CFST», un outil d'information sur la prévention au bureau (www.ekas-box.ch).

Renouvellement de la certification des solutions spécifiques de branches MSST

En 2012, un nombre appréciable de solutions de branches MSST ont pu être recertifiées. Ces renouvellements garantissent la qualité et l'actualité de ces solutions de branche. Dans le même temps, ils fournissent de nouvelles impulsions ou favorisent les fusions de solutions de branches semblables.

Compte rendu de l'offre de formation dans le domaine de la sécurité du travail

La CFST a chargé la Commission spécialisée MSST d'établir un rapport sur l'offre actuelle de formations dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Ce rapport doit s'intéresser aux questions essentielles et éclairer les scénarios du futur.

«Prévention des accidents professionnels dans le secteur du prêt de personnel»

Ce projet lancé en 2007 a été mené à son terme au cours de l'exercice sous revue après réalisa-

STATISTIQUE DES ACCIDENTS: NOUVEAUX CAS ENREGISTRÉS EN 2012

Groupe d'assurance	AAP			AANP			AAC			Total		
	Absolu	en %	Diff. AP en %	absolu	en %	Diff. AP en %	absolu	en %	Diff. AP en %	absolu	en %	Diff. AP en %
Suva	185 930	69,0	-1,4	260 949	51,5	-0,3	14 007	100	-5,7	460 886	58,3	-0,9
Autres assureurs	83 676	31,0	+0,4	246 027	48,5	-0,8	—	—	—	329 703	41,7	-0,5
Tous les assureurs	269 606	100	-0,9	506 976	100	-0,6	14 007	100	-5,7	790 589	100	-0,8

AAP: assurance contre les accidents professionnels

AANP: assurance contre les accidents non professionnels

AAC: assurance-accidents pour les chômeurs

AP: année précédente

Source: SSAA

tion de ses objectifs: diminution de la fréquence des accidents et mise à disposition des outils nécessaires.

- **«Vision 250 vies»**

Ce programme pluriannuel CFST a pour objectif de diminuer le nombre élevé d'accidents du travail graves. Y participent la SUVA (charte de sécurité «Règles vitales»), les cantons ainsi que le Secrétariat d'Etat à l'économie («Safe at Work»).

- **«Prévention au bureau»**

Au cœur de cette action: le lancement en 2012 de l'instrument de prévention en ligne «Box CFST» (www.ekas-box.ch). Cet instrument montre de façon ludique divers moyens de promouvoir la sécurité et le travail au bureau à peu de frais. L'action «prévention au bureau» vise à sensibiliser les entreprises de services aux questions de sécurité et de santé au travail et entend leur faire mieux connaître les moyens de prévention existants.

- **Sécurité au travail: sensibilisation des jeunes gens**

La CFST a soutenu les nouveaux efforts de sensibilisation des jeunes aux questions de sécurité au travail déployés par la SUVA et les cantons.

- La campagne a pour buts de diffuser le message selon lequel les travailleurs et la direction doivent travailler ensemble pour prévenir les risques, d'inciter les employeurs à prévenir les risques spécifiques liés au travail, de fournir un guide pratique servant à développer une culture de la prévention et enfin de poser les bases d'une culture de la prévention durable en Europe.

- Journée des organismes responsables des solutions MSST interentreprises

«APPRENTISSAGE EN TOUTE SÉCURITÉ» ET «BE SMART, WORK SAFE»

Du fait de leur manque de connaissances et d'expériences professionnelles, les apprentis sont davantage exposés que les travailleurs confirmés aux risques d'accidents professionnels. La SUVA entend réagir à présent à ce problème par une campagne de longue haleine et des actions concrètes («Apprentissage en toute sécurité»). De concert avec les formateurs, elle souhaiterait mettre sur pied dans chaque entreprise formatrice des condi-

tions-cadre adéquates sur les questions de sécurité et de santé au travail. Par ailleurs, les formateurs doivent initier les apprentis aux questions de la sécurité du travail, leur inculquer les «règles vitales» de la SUVA et se présenter à eux, tout au long de leur formation, comme des interlocuteurs privilégiés pour tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail.

En complément à une campagne de la SUVA de nature plutôt institutionnelle, les inspectorats cantonaux du travail lancent, de concert avec le secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et la CFST, une campagne qui se déploie essentiellement à travers des plateformes électroniques adaptées à la jeunesse. Le message est: «Be smart, work safe»: soyez futés, travaillez en sécurité. Les jeunes sont sensibilisés au thème de la sécurité au travail et aux avantages qu'un comportement prudent et correct peut leur apporter. Suit une phase concrète consistant à honorer les comportements respectueux des normes de sécurité.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'Organisation internationale du travail estime que le stress au lieu de travail constitue aujourd'hui un risque sanitaire majeur, qui pose de grands défis en termes de protection des travailleurs. Sur la base d'études internationales, mais aussi d'études réalisées en Suisse, l'Inspection fédérale du travail du Seco reconnaît le besoin d'une action dans ce domaine. Au cours de l'exercice sous revue, le Seco a ainsi annoncé son intention de traiter plus activement le thème du stress au lieu de travail.

Les entreprises vont donc devoir s'attaquer concrètement aux problèmes en question. Pour autant, il ne s'agit pas de centrer les efforts sur une psychologisation de la direction des entreprises. Il faut plutôt se demander – à partir d'une analyse concrète de la situation de l'entreprise et/ou de la branche – quelles sont les mesures judicieuses qui peuvent être prises pour protéger les travailleurs contre des contraintes psychiques néfastes et leurs conséquences. Trouver rapidement des recettes simples pour traiter ce phénomène (à l'échelle de la société en général) ne sera pourtant pas chose aisée. Voilà pourquoi les autorités devraient avoir pour principal souci de sensibiliser les entreprises aux risques psychosociaux au poste de travail. (Ze)

ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE-ACCIDENTS

ASSURANCE-MALADIE

SITUATION

En juin 2012, le peuple a rejeté à une large majorité le modèle des soins intégrés, appelé aussi Managed Care. Ce projet de loi proposait d'introduire dans toute la Suisse des réseaux de soins intégrés et prévoyait des mesures affinées sur la compensation des risques entre les caisses-maladie et une participation aux coûts différenciée. Ce système devait permettre d'améliorer la qualité et l'efficacité du système de santé, en particulier par la collaboration renforcée et la coordination entre les fournisseurs de prestations.

Le Conseil fédéral a décidé en septembre 2010, sur proposition du Département fédéral de l'intérieur, de lancer une procédure de consultation sur une loi spécifique relative à la surveillance de l'assurance-maladie. Il entend ainsi renforcer la surveillance de l'assurance-maladie sociale et améliorer la transparence du système. Les instruments de l'autorité de surveillance destinés à protéger les caisses-maladie et leurs assurés doivent être adaptés aux conditions actuelles. En février 2012, le Conseil fédéral a présenté au Parlement un message dans ce sens, accompagné d'un projet de loi. Cette loi propose notamment des innovations dans les domaines de la sécurité financière, de l'approbation des primes, de la gouvernance d'entreprise ainsi que de la publicité et des activités de courtage. C'est l'Office fédéral de la santé publique qui, comme jusqu'ici, assurera l'organe de surveillance.

Le Conseil fédéral a en outre transmis au Parlement en février 2012 son message de révision partielle de la loi sur l'assurance-maladie visant à corriger les primes versées entre 1996 et 2011 dans le cadre de l'assurance obligatoire des soins (compensation partielle des primes). La révision a pour but de compenser partiellement, dans les six ans, les excédents et les déficits cantonaux accumulés par les assureurs-maladie par le passé.

Pour que les cantons puissent à nouveau contrôler l'admission des médecins spécialistes, le Conseil fédéral a élaboré un projet de loi urgent, limité à trois ans. Dès avril 2013, les cantons concernés pourront ainsi réagir rapidement à une offre excessive de soins spécialisés. Parallèlement à cette action, le Conseil fédéral entend élaborer une so-

lution à long terme en collaboration avec les acteurs de la santé publique. Il a voté un message correspondant en novembre 2012.

Le Conseil fédéral oppose un contre-projet indirect à l'initiative populaire fédérale «pour une caisse publique d'assurance-maladie». Celui-ci doit avant tout permettre de limiter l'incitation des assureurs à pratiquer la sélection des risques, et ce, en mettant en place une réassurance pour les coûts très élevés et en améliorant la compensation des risques. Pour accroître la transparence, il est prévu de séparer strictement l'assurance obligatoire des assurances complémentaires. Le Conseil fédéral a mis le contre-projet en consultation à fin février 2013.

Enfin, en janvier 2013, le Conseil fédéral a voté la stratégie globale «Santé 2020». Elle définit 36 mesures censées améliorer les différents aspects du système de santé: qualité de vie, égalité des chances, qualité des soins et transparence. Le but est de faire en sorte que le système reste financièrement supportable et soit aménagé de manière optimale pour être à même de relever les défis de l'avenir. Ces mesures seront mises en œuvre ces prochaines années dans un effort de collaboration entre tous les acteurs impliqués.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) a soutenu le projet des réseaux de soins. Il aurait stimulé la concurrence, contribué à l'amélioration de la qualité et se serait traduit par une plus grande efficacité. Après son rejet, il fallait identifier les problèmes de l'avenir et formuler des propositions de solutions pour prendre un nouveau départ dans la réforme de la santé. Le rapport «Santé 2020» élaboré par le Conseil fédéral est une contribution importante et réjouissante dans ce sens.

La loi sur la surveillance de l'assurance-maladie doit fixer de nouvelles exigences en matière de gouvernance d'entreprise, d'amélioration des possibilités d'intervention au titre de la surveillance afin de protéger les caisses-maladie et les assurés, et renforcer les possibilités de sanctions. Elle a en outre pour but de financer la surveillance de manière autonome et de l'aménager indépendamment de l'administration. Cela implique des mesures supplémentaires. L'Union patronale suisse soutient en principe les efforts menés en vue de

renforcer la surveillance de l'assurance-maladie et de contribuer ainsi à une plus grande transparence et à une gouvernance adéquate. Elle est également favorable à un aménagement de l'autorité de surveillance indépendant de l'administration. Il n'y a toutefois pas lieu de créer un appareil de surveillance surdimensionné qui renchérirait les primes d'assurance-maladie. L'UPS considère l'élaboration d'une loi séparée sur la surveillance comme inutile. Une telle mesure risque de créer des problèmes de délimitation avec les lois existantes (LAMal), susceptibles de donner lieu à une surréglementation. Il vaudrait bien mieux envisager une révision partielle de la loi sur l'assurance-maladie (LAMal).

L'UPS rejette la modification de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (Correction des primes payées entre 1996 et 2011 – Art. 106 LAMal). Ce projet enfreint la loi actuelle sur l'assurance-maladie et fait très largement fi de la concurrence entre les assureurs. Le législateur se propose de corriger d'éventuelles erreurs de réglementation commises dans le passé en en commettant une autre portant sur des principes de politique économique.

L'Union patronale suisse est d'avis que la réintroduction du gel des cabinets médicaux ne va pas résoudre les problèmes de la santé publique. Il vaudrait bien mieux lever l'obligation de contracter et renforcer ainsi la concurrence, au bénéfice de la qualité et de l'économicité des prestations.

L'UPS salue la décision du Conseil fédéral d'opposer un contre-projet à l'initiative populaire «pour une caisse publique d'assurance-maladie». Elle rejette l'initiative. Quant à l'appréciation du contre-projet, elle est encore à venir.

ASSURANCE-ACCIDENTS

SITUATION

Le Conseil fédéral a approuvé en mai 2008 le message relatif à la première révision de l'assurance-accidents (LAA) qu'il a soumis au Parlement. Il comportait deux projets. Le premier porte sur les adaptations au niveau des prestations et le fonctionnement de l'assurance, y compris l'inscription dans la loi de l'assurance-accidents pour les personnes au chômage. Le deuxième concerne des adaptations relatives à l'organisation et aux activités accessoires de la Suva. Lors de la session

d'automne 2010, le Conseil national a voté une proposition de Werner Messmer de renvoyer le premier projet au Conseil fédéral en le priant de revoir encore une fois l'ampleur de la révision et de la limiter au strict minimum. Il s'agissait en particulier de prendre en considération les problèmes de surindemnisation à l'âge de la retraite. En mars 2011, le Conseil des Etats a aussi rejeté le premier projet et chargé le Conseil fédéral d'élaborer une nouvelle révision svelte de la LAA. En outre, il a approuvé tacitement l'abandon du deuxième projet, conformément au souhait du Conseil national. En août 2011, l'OFSP a invité les partenaires sociaux et les organes d'exécution (Suva et assureurs privés/ASA) à formuler leurs souhaits concernant la LAA révisée. Le délai imparti à la procédure de consultation a été prolongé plusieurs fois. Il court jusqu'à l'été 2013.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse a soutenu le renvoi du projet. Les débats parlementaires étant devenus très laborieux au Parlement, il était logique de charger le Conseil fédéral de soumettre un projet de révision se limitant à l'essentiel. Car il existait un risque de déstabiliser l'assurance-accidents qui par ailleurs fonctionnait bien.

L'élément insatisfaisant du projet rejeté était l'abaissement du gain maximum assuré qui aurait entraîné un relèvement des primes de l'assurance de base de l'ordre de 2 pour cent. En outre, l'UPS a rejeté le relèvement prévu du taux minimum d'invalidité de 10 à 20 pour cent, car il aurait accru le risque financier des employeurs (responsabilité civile) et des salariés. Enfin, les règles prévues destinées à éliminer les surindemnisations à l'âge de la retraite étaient techniquement insatisfaisantes. Elles auraient provoqué de nouvelles incohérences (sous-indemnisation de victimes d'accidents âgés). Il faudra voir si les partenaires sociaux arrivent à s'entendre sur une proposition de compromis. (RM)

LE RISQUE EXISTAIT
DE DÉSTABILISER
L'ASSURANCE-ACCIDENTS QUI PAR
AILLEURS
FONCTIONNAIT BIEN.

AUTRES BRANCHES DES ASSURANCES SOCIALES ET DOMAINES APPARENTÉS

LOI-CADRE SUR L'AIDE SOCIALE

SITUATION

La commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national a décidé à une nette majorité d'adopter une motion réclamant une «loi-cadre svelte en matière d'aide sociale». Cette motion a pour origine deux interventions des conseillers nationaux Thomas Weibel et Ruth Humbel. Elle charge le Conseil fédéral d'élaborer une loi-cadre svelte sur l'aide sociale, semblable à la loi sur la partie générale des assurances sociales (LPGA). La loi-cadre doit éliminer doublons et lacunes. Un accroissement des prestations n'est pas envisagé. Au contraire, il s'agit de supprimer les lourdeurs bureaucratiques et les effets de seuil. Les moyens mis à disposition par l'Etat doivent être investis de manière à produire des effets optimaux pour les ayants-droit. La motion a été acceptée par le Conseil national et est actuellement soumise au Conseil des Etats.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse est favorable à l'examen d'une telle loi-cadre; elle estime toutefois qu'il ne faut en aucun cas toucher à la compétence des cantons en matière d'aide sociale. Celle-ci est importante pour la sécurité sociale en Suisse. Elle nécessite un minimum de coordination au niveau national. Il ne s'agit pas d'ancrer les directives de la Conférence suisse des institutions d'action so-

ciale dans le droit fédéral. Il faut mettre au premier plan une harmonisation formelle et non matérielle. Une loi-cadre devrait avoir pour but la mise en place de principes éprouvés d'une politique sociale d'activation. Les différentes prestations pourraient aussi être harmonisées avec les conditions-cadres existantes. Dans l'ensemble des prestations – avances sur les contributions d'entretien, subsides de formation, prestations complémentaires pour les familles, etc. – il existe actuellement des doublons et des mauvaises incitations qu'il convient d'éliminer. Une loi-cadre sur l'aide sociale pourrait avoir, dans le domaine des prestations ciblées sur des besoins particuliers et à l'interface avec les assurances sociales, une fonction analogue à celle de la LPGA pour les diverses branches des assurances sociales. (RM)

DANS L'ENSEMBLE
DES PRESTATIONS, IL
EXISTE ACTUELLEMENT
DES DOUBLONS
ET DES MAUVAISES
INCITATIONS.

ÉVOLUTION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION



Jürg Zellweger

L'excellence d'un système éducatif, de formation professionnelle initiale et continue est une condition essentielle de l'utilisation optimale des ressources en personnel, laquelle renforce à son tour la compétitivité économique de la Suisse. Un tel système contribue en outre à la réalisation de l'égalité des chances dans la société. C'est pourquoi les différentes activités de formation initiale et continue, dans un système d'éducation souple, ouvert et axé sur le marché du travail, sont d'une importance fondamentale pour les employeurs, eu égard notamment à la pénurie croissante en personnel qualifié.

LE NOUVEAU SECRÉTARIAT D'ÉTAT À LA FORMATION, À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION

En 2012, d'importantes décisions ont été prises à l'échelon fédéral en matière de gestion du personnel et d'organisation future des domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation.

Le Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche (SER), rattaché au Département fédéral de l'Intérieur, et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), dépendant jusqu'ici du Département de l'Economie, ont été réunis à la fin de 2012 au sein du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Responsable du SER de 2008 à 2012, Mauro Dell'Ambrogio a été nommé directeur de ce nouvel organisme.

Les débuts du SEFRI ont été marqués par des discussions sur l'importance qu'il y avait lieu d'accorder à la formation professionnelle. Les premiers projets d'organigramme reléguèrent ce domaine au troisième niveau de la hiérarchie administrative, alors qu'il avait été auparavant considéré par son propre département fédéral comme un élément majeur de l'économie. De vives réactions, tant de la part des organisations économiques que syndicales, ont entraîné la création d'un domaine de direction «Formation professionnelle et éducation générale», situé au même niveau hiérarchique que les domaines des Hautes Ecoles et de la Recherche et innovation. Il reste à voir si cette nouvelle organisation tiendra ses promesses. Une chose est toutefois claire: une étroite coopération entre la Confédération, les cantons et les associations faitières est fondamentale pour la formation professionnelle, et la Confédération doit clairement assumer sur ce terrain un leadership stratégique. C'est aussi pourquoi il importe que l'administration fédérale dispose d'un excellent savoir-faire et s'engage de manière déterminée dans les domaines de l'apprentissage et des formations supérieures.

DÉBATS SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

Au cours de l'année sous revue, le Parlement s'est penché sur le message relatif à la formation, la recherche et l'innovation (FRI) pour la période 2013-2016. La Confédération entend investir à ces titres près de 26 milliards de francs pendant cette période. Ce domaine devrait ainsi croître à un rythme supérieur à la moyenne, de l'ordre de 3,7 pour cent par année. L'Union patronale suisse (UPS) s'est engagée pour la poursuite du traitement prioritaire réservé aux dépenses consacrées à la formation. Elle a en outre exigé que la Confédération, comme le prévoit la loi, participe au financement de l'ensemble des dépenses de formation professionnelle à hauteur de 25 pour cent et qu'elle se donne les moyens d'assumer cette contribution durant toute la période de financement. Ces deux exigences ont été satisfaites. (Ze)

ÉCOLE OBLIGATOIRE

Le paysage scolaire suisse est marqué par une grande diversité. Les systèmes scolaires se sont développés dans l'histoire sous le régime de la souveraineté des cantons. Ils sont adaptés aux réalités locales. Aujourd'hui, l'interconnexion mondiale, la concurrence globale et la mobilité accrue exigent plus de coordination que par le passé. Il est très important d'harmoniser les objectifs des différents niveaux de formation et des principales structures de l'école obligatoire, notamment par le concordat HarmoS, le développement des plans d'études régionaux selon les cultures linguistiques ou les standards de formation minimaux.

PROJET DE TRANSITION DE LA CDIP

Pour de nombreux jeunes en Suisse, le passage de l'école obligatoire au degré secondaire II (formation générale et professionnelle) est difficile. La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) veut étudier cette problématique de plus près dans le cadre du projet «Transition». Sont notamment partenaires du projet les organisations du monde du travail, dont l'Union patronale suisse.

Le projet poursuit les objectifs suivants:

- Porter à 95 pour cent d'ici à 2015 (contre 90 pour cent actuellement) le pourcentage des jeunes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II
- Éviter les pertes de temps qu'impliquent les changements de place d'apprentissage et d'école ou les solutions transitoires
- Identifier tôt les groupes à risques (école obligatoire) et les soutenir de manière ciblée.

Une déclaration commune devra servir de base à la future collaboration des institutions engagées dans ce projet (cantons, Confédération, organisations d'employeurs et de salariés, associations d'enseignants). Au cours de l'année sous revue, diverses discussions ont eu lieu sur la concrétisation de cette déclaration commune. Un nouveau thème à traiter dans ce cadre concerne l'équilibre entre la formation professionnelle et les études gymnasiales. La déclaration doit être publiée en 2013.

MOINS DE CANDIDATS À LA MATURITÉ, MAIS LES MEILLEURS

«Je préférerais moins de candidats à la maturité, mais les meilleurs.» Cette déclaration du Conseiller fédéral Schneider-Ammann, responsable depuis le début 2013 du domaine de la formation au

niveau fédéral, a alimenté les débats sur le taux de titulaires d'une maturité. Les employeurs s'intéressent à ces questions, notamment à celle de la concurrence entre formations professionnelle et gymnasiale alors que le nombre des diplômés s'inscrit en recul.

Les gymnases, comme ils l'ont fait par le passé, cherchent à maintenir leurs effectifs pour pouvoir fournir au secteur de la formation professionnelle des élèves performants et talentueux. Si les talents font défaut, les entreprises pourraient être amenées à réduire leur engagement direct dans la formation. Par ailleurs, il faut tenir compte du fait que l'augmentation du taux des candidats à la maturité correspond à une baisse de niveau dans les gymnases.

En 2013 va avoir lieu une large procédure de consultation sur le premier plan d'études commun à tous les cantons germanophones et plurilingues (plan d'études 21). Pour les employeurs, il sera particulièrement important d'intégrer dans le plan d'études des notions d'options professionnelles et scolaires efficaces et contraignantes.

ENGAGEMENT POUR «JEUNESSE ET ÉCONOMIE»

L'association «Jeunesse et économie» s'engage depuis plus de 40 ans en faveur d'échanges entre le domaine de la formation et l'économie. Elle fournit un travail d'information auprès des élèves et des jeunes sur les réalités économiques qui leur permet d'acquérir des compétences professionnelles. Grâce au soutien des associations de branches, des partenaires sociaux, des organisations d'enseignants et des conseillers en orientation professionnelle, des progrès ont pu être réalisés concernant la nouvelle orientation stratégique de l'association. Par différents canaux (par exemple projets, enseignement technique, débats), les branches et partenaires sociaux ont pu introduire des thèmes économiques dans les écoles. Réciproquement, le secteur de la formation doit maintenant s'assurer de meilleures conditions d'échanges avec l'économie. (Ze)

IL IMPORTE D'HARMONISER LES OBJECTIFS DES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE FORMATION ET DES PRINCIPALES STRUCTURES DE L'ÉCOLE OBLIGATOIRE.

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La formation professionnelle initiale joue un rôle majeur dans l'économie suisse. Elle fournit une base solide aux deux tiers des jeunes du pays. Les formations sont axées sur les qualifications professionnelles requises dans la pratique d'une part, et sur les emplois disponibles d'autre part. Ce système se traduit par un faible taux de chômage des jeunes. Les employeurs portent une responsabilité particulière dans cette formation professionnelle duale. La survie même du système dépend de leur volonté formatrice. L'engagement des associations de branches en faveur de la formation professionnelle et les offres des entreprises démontrent que l'économie continue de miser fortement sur ce type d'instruction. Par ailleurs, la hausse massive du chômage des jeunes dans de nombreux pays européens suite à la crise de l'endettement suscite à l'étranger un intérêt croissant pour notre système de formation dual.

L'ATTITUDE DES ENTREPRISES FACE À LA FORMATION

Il ressort d'une analyse de l'Office fédéral de la statistique publiée l'an dernier sur le comportement des entreprises en matière de formation que 70 873 entreprises sur 385 968 formaient des apprentis en 2008. Ce taux de participation à la formation de 18 pour cent est stable depuis 1998. La

part des apprentis dans les entreprises formatrices a atteint près de 25 pour cent du personnel. Leur part au nombre total des employés suisses a fort peu augmenté de 2005 à 2008, passant de 5,6 à 5,7 pour cent.

Sept apprentis sur dix sont formés dans des petites entreprises (moins de 50 employés). C'est dire si ces entreprises apportent une contribution importante à la formation professionnelle duale – même s'il ne s'agit que d'une petite partie d'entre elles. Avec une part de 30 pour cent des places d'apprentissage, l'apport des entreprises grandes et moyennes est également significatif. A cela s'ajoute le fait que la possibilité d'offres de formation augmente avec la taille de l'entreprise.

L'OFFRE EN PLACES D'APPRENTISSAGE A ENCORE DÉPASSÉ LA DEMANDE

Selon le baromètre des places d'apprentissage, la situation du marché de la formation est restée stable en 2012 également. L'offre a une fois encore dépassé la demande. A la fin du mois d'août, les entreprises avaient attribué 85 000 places d'apprentissage (87 000 en 2011); 7000 places étaient restées vacantes (6500 en 2011) et les entreprises espéraient pouvoir encore en attribuer près de 2000.

CERTIFICATS DU DEGRÉ SECONDAIRE II (FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE): APERÇU

	1990	2000	2005	2009	2010	2011
Élèves/étudiants	295 807	307 121	317 417	343 297	343 148	–
Examens	80 814	84 078	90 427	99 580	104 470	106 703
Ecoles de formation générale	12 090	23 367	30 284	33 932	33 940	37 061
Certificat de maturité gymnasiale	12 090	15 024	16 948	18 240	18 872	18 976
Certificats de maturité spécialisée	–	–	–	1 007	1 404	1 733
Certificat d'une école de culture générale	–	1 865	2 617	3 501	3 415	3 405
Certificat de maturité professionnelle	–	6 478	10 719	11 417	12 249	12 947
Formation professionnelle initiale	68 724	60 711	60 143	65 648	68 537	69 642
Certificat fédéral de capacité CFC*	61 959	51 415	55 000	56 947	59 389	60 279
Attestation générale de formation professionnelle AFP	–	–	94	2 894	3 690	4 026
Certificat des autres professions	5 224	7 215	3 441	2 768	1 387	1 088
Certificat d'une école supérieure de commerce	3 319	2 264	2 847	1 715	2 897	3 215
Certificat de formation élémentaire professionnelle	1 541	2 081	2 526	1 324	1 174	1 034

* professions agricoles incluses

Source: OFS

Selon diverses estimations, 158 000 jeunes se sont trouvés confrontés pendant l'exercice sous revue au choix d'une formation ou d'un métier (147 000 en 2011). La plupart d'entre eux affirmaient avoir trouvé une solution – au moins temporaire –, et 5 pour cent se considéraient comme chômeurs ou sans emploi (4 pour cent en 2011). Tous les cantons disposent d'outils appropriés pour aider les jeunes qui peinent à s'engager dans la formation professionnelle.

CAMPAGNE

«FORMATION PROFESSIONNELLE PLUS»

Il s'agit de faire en sorte que la formation professionnelle soit perçue par les jeunes, les parents, les employeurs et les responsables de personnel comme une voie attrayante. C'est pourquoi la Confédération souhaite améliorer la visibilité des multiples facettes du système de formation, en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail. Elle a donc lancé une campagne destinée d'une part à sensibiliser les jeunes et leurs proches aux possibilités et aux perspectives de carrières résultant de la formation professionnelle et à démontrer d'autre part aux entreprises le potentiel que recèle la formation d'apprentis, sans oublier d'éveiller l'intérêt des observateurs internationaux pour le système suisse de formation.

OPTIMISATION DES PROCÉDURES DE QUALIFICATION

La Confédération, les cantons et les organisations faïtières ont à nouveau lancé plusieurs projets pour promouvoir la formation professionnelle en 2012. L'Union patronale suisse accorde au projet «Optimisation des procédures de qualification» une importance particulière. Avec ces procédures, autrement dit lors des examens de fin d'apprentissage, l'on détermine si un candidat présente les compétences nécessaires pour exercer un métier. Au terme d'un inventaire complet des procédures existantes, on s'efforce désormais de les simplifier, de les standardiser et d'en améliorer l'efficacité et l'utilité. Des premiers résultats sont attendus pour l'été 2013.

Il ne sera toutefois pas aisé, compte tenu du foisonnement des métiers et de la diversité des cultures de branche, d'optimiser des procédures d'examen dans une perspective nationale et d'inspiration essentiellement technocratique. Il devrait être plus judicieux de laisser les branches évaluer de leur propre chef les procédures de qualification à partir d'exemples de «bonnes pratiques».

PROFILS D'EXIGENCE SCOLAIRE

En collaboration avec la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique, l'Union suisse des arts et métiers a élaboré un instrument interactif sur base informatique qui prépare les jeunes en fin de scolarité à l'apprentissage d'un métier. Cet outil permet de comparer les capacités individuelles aux exigences de formation des métiers souhaités. Les écoles publiques et les entreprises formatrices devraient à l'avenir parler d'une seule voix. Dans une première phase, on a défini les profils requis pour les poly-mécaniciens et les assistants des domaines de la santé et du commerce de détail. D'ici à 2014, des profils devraient être établis pour l'ensemble des 230 formations professionnelles initiales.

FORMATION DE RATTRAPAGE SOUS LA LOUPE

Lors de la Conférence nationale sur les places d'apprentissage de 2012, les partenaires ont décidé d'examiner par le détail le segment de la formation de rattrapage (acquisition postérieure d'un certificat de formation initiale). Il s'agit d'en définir les bases et d'en démontrer l'utilité et les opportunités. Compte tenu de la pénurie en personnel qualifié et des changements structurels dans l'économie, la formation de rattrapage offre de nouvelles perspectives de recrutement. A quoi s'ajoute la possibilité, pour des adultes sans certificat professionnel, d'accroître leurs chances d'accès au marché du travail et à des offres de formation élargies. (Ze)

FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

La formation professionnelle supérieure couvre une part importante du marché du travail. C'est un volet du secteur tertiaire qui transmet des qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe ou impliquant des responsabilités élevées. L'offre dans ce domaine comprend les examens professionnels fédéraux et les examens supérieurs spécialisés (par exemple maîtrise) ainsi que les filières de formation possibles dans les hautes écoles spécialisées.

TITRES DÉLIVRÉS EN 2012

	Total	Femmes %
Diplômes des écoles supérieures	7 145	45,5
Diplômes fédéraux	2 969	23,8
Brevets fédéraux	13 141	37,3
Examens des autres formations professionnelles supérieures	4 781	65,3
Total formation professionnelle supérieure	27 036	41,9

Source: OFS

QUESTIONS DE TITRES – INTERNATIONALISATION CONTRE NORMALISATION

La formation professionnelle supérieure suisse est peu connue sur le plan international. Il peut en résulter des inconvénients, d'une part pour les titulaires de diplômes suisses qui souhaitent les valoriser sur le plan international, d'autre part pour les institutions de formation qui veulent commercialiser l'enseignement qu'elles dispensent.

Deux thèmes ont été débattus à ce sujet en 2012:

■ La prise en compte du «Processus de Copenhague»

Le «Processus de Copenhague» est une stratégie de l'UE centrée sur la comparabilité internationale des diplômes et la transparence des qualifications. Les diplômes de formation professionnelle supérieure sont intégrés dans un cadre national de qualifications rapportées à un référentiel international. En outre, des suppléments aux certificats contenant des commentaires sur la formation sont délivrés. Ce système doit per-

mettre d'améliorer la reconnaissance des diplômes, surtout lorsque les employeurs exercent leur activité à l'échelle internationale. Cette stratégie est considérée par les autorités et les partenaires sociaux comme «mode de sélection». Sa mise en œuvre est prévue pour 2013.

■ L'introduction de titres académiques

Les hautes écoles spécialisées visent des titres professionnels académiques («Professional Bachelor»). L'idée est de souligner la qualité de la formation professionnelle supérieure et de promouvoir la mobilité internationale des diplômés.

L'exigence des hautes écoles spécialisées suscite des questions: les titres académiques sont-ils le bon moyen pour se positionner vers des formations plus proches de la pratique? Dans le domaine de la formation, les titres fournissent un concentré d'informations permettant de sélectionner les étudiants. Ils renseignent sur la durée et les contenus de la formation acquise ainsi que sur les accès possibles à d'autres formations ou professions. La formation professionnelle se distingue délibérément du domaine académique.

FINANCEMENT

En 2012, les milieux intéressés ont cherché des solutions de subventionnement des cours préparatoires aux examens professionnels fédéraux. D'une part, certains revendiquent une participation financière nettement plus élevée des pouvoirs publics; d'autre part, il apparaît de plus en plus qu'en ce qui concerne les cours préparatoires, la pratique des subventions qui s'est forgée au niveau cantonal est une entrave au développement de ce domaine de formation.

L'UPS plaide en faveur de solutions simples, transparentes et équitables de financement, adaptées aux différents domaines (examens fédéraux et hautes écoles spécialisées). Il ressort des discussions en cours depuis quelques années que dans le domaine des examens fédéraux, le financement traditionnel du subventionnement des institutions de formation a ses limites. Un financement systématique subsidiaire des préparations d'examens passe plutôt par une approche du financement axée sur les personnes, soit un soutien direct, forfaitaire des participants. (Ze)

FORMATION CONTINUE

L'emploi et le système de formation sont étroitement liés: les mutations en cours dans les profils professionnels et les conditions d'emploi influencent directement le système de formation. Dans ce paysage, le secteur de la formation continue joue un rôle important. Les fournisseurs de perfectionnement professionnel s'adaptent très rapidement aux nouvelles exigences du marché du travail. Ces cours apportent un complément approprié au système de formation formel (école obligatoire, formation professionnelle et hautes écoles).

LA LOI SUR LA FORMATION CONTINUE EN PROCÉDURE DE CONSULTATION

La procédure de consultation relative à la loi fédérale sur la formation continue (LFCo) s'est achevée en avril 2012; le message du Conseil fédéral est attendu pour mi-2013. Le texte est conçu comme une loi-cadre destinée à faciliter la coordination des offres de formation continue et à améliorer leur cohérence. Contrairement aux nombreux souhaits exprimés, mais conformément à la volonté de l'Union patronale suisse, le Conseil fédéral n'entend pas créer de nouvelles mesures d'encouragement, mais laisser les règles particulières dans la législation spécifique. La seule exception porte sur la promotion des compétences de base des adultes, condition de l'apprentissage tout au long de la vie.

LFCO: DÉFINITIONS ET PRINCIPES

La loi sur la formation continue doit surtout fournir matière à des discussions sur des définitions et principes. L'avant-projet de loi décrit la formation continue (aussi appelée formation non formelle) comme un apprentissage dans le cadre d'offres de formation structurées en dehors du système de formation formel. La LFCo va donc se concentrer sur des cours, des séminaires et autres offres analogues. Par «formation formelle», il faut entendre la formation réglementée par l'Etat ou dispensée dans ses établissements. Elle englobe l'école obligatoire, l'enseignement du niveau secondaire II, la formation aux professions réglementées par l'Etat, la formation professionnelle supérieure ainsi que la formation académique. Elle est à distinguer de la formation «informelle», c'est-à-dire l'apprentissage individuel sous la forme d'études personnelles, de lectures de littérature spécialisée ou d'apprentissage sur le lieu de travail.

Le projet soumis à consultation présente l'essentiel du contenu de la loi sur la formation continue comme suit:

- La formation continue reste pour l'essentiel du domaine de la responsabilité individuelle. Toutefois, les employeurs doivent apporter leur soutien à leurs collaborateurs dans leurs activités de formation continue.
- Le développement de la qualité et l'assurance qualité permettent une meilleure comparabilité et transparence des offres de cours.
- L'adjonction de formations continues et de formations informelles aux diplômes obtenus à l'issue de formations formelles doit servir à améliorer la perméabilité du système éducatif.
- Les offres de l'Etat ne doivent pas fausser la concurrence avec les fournisseurs de formations continues.
- La promotion des compétences de base des adultes est à encourager.
- Les conditions du soutien financier de la Confédération à des activités de formation continue doivent être précisées.

Pour les employeurs en tant que demandeurs de qualifications supplémentaires pour leur personnel, les conséquences de la loi sur la formation continue sur le climat de la formation ne sont pas négligeables. Il est important de disposer de conditions-cadre susceptibles de créer des offres de formation continue innovantes, souples et proches du marché du travail. Ce serait une erreur que de vouloir réglementer à l'excès dans les domaines de la qualité, de la transparence ou de la concurrence. Un dispositif réglementaire trop rigide risquerait de nuire au dynamisme du marché et ainsi d'affaiblir l'étroite imbrication entre le système de la formation et le domaine de l'emploi. (Ze)

DES CONDITIONS-
CADRE SUSCEPTIBLES
DE CRÉER DES OFFRES
DE FORMATION CON-
TINUE INNOVANTES,
SOUPLES ET PROCHES
DU MARCHÉ DU
TRAVAIL SONT ESSEN-
TIELLES.

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES



René Pfister

BASES ET PRINCIPES

L'Union patronale suisse (UPS) voit dans le travail de relations publiques et la collaboration professionnelle avec les médias l'une de ses missions essentielles. Elle s'appuie pour cela sur le concept de communication existant et sur les objectifs de communication définis par la présidence et la direction. Crédibilité, sérieux et égalité de traitement des médias constituent les principes mêmes de notre politique d'information.

L'UPS attache beaucoup d'importance au fait d'être aisément accessible en tout temps et de pouvoir traiter avec compétence et rapidité les demandes des médias. Elle s'attache à communiquer de manière précise et compréhensible et informe ceux-ci, ainsi que le public, sur des thèmes importants liés au monde patronal. En plus des outils d'information de base (journal «Employeur Suisse» et communication en ligne), elle organise des conférences de presse et diffuse régulièrement ses communiqués tout en cultivant et en renforçant les contacts avec les représentants des médias.

OBJECTIFS IMPORTANTS ET RÉALISATION

Au titre des relations publiques et médiatiques, l'UPS a poursuivi l'an dernier les objectifs suivants:

- **Utilisation optimale de nos moyens de communication «Employeur Suisse», le site web, la newsletter et le rapport annuel**
Cet objectif a été atteint, bien que les ressources fournies aient quelque peu diminué dans la seconde moitié de l'année en raison d'une vacance

dans le secteur online. La production et la réalisation rédactionnelle des moyens de communication essentiels ont pu être assurées sans problème. «Employeur Suisse» bénéficie toujours d'un écho positif et la collaboration avec notre nouveau partenaire d'acquisition publicitaire, Zürichsee Werbe AG, a donné de bons résultats. Le nombre d'abonnements a légèrement reculé, mais le budget a été bien respecté. L'utilisation du site web s'est consolidée à haut niveau et le nombre d'abonnements à la newsletter a encore augmenté. L'UPS a publié son rapport annuel dans les délais. De plus, elle a amélioré l'utilisation cross-médiale du contenu des différents canaux de communication.

▪ Consolidation de la présence médiatique et lancement d'un nouvel événement en Suisse romande

L'UPS organise annuellement deux grandes conférences de presse; elles ont eu lieu à Berne en avril et en novembre 2012. Dans les deux cas, l'écho a été considérable. Par ailleurs et pour la première fois, une conférence de presse s'est tenue en septembre, pour les médias romands. Elle visait à améliorer la présence médiatique en Suisse romande. L'intérêt a certes été convenable pour une première, mais l'événement a encore du potentiel. Les autres rendez-vous médiatiques importants figurant dans l'agenda ont été la «JOURNÉE DES EMPLOYEURS», en juin, ainsi qu'en novembre une conférence de presse des associations faitières de l'économie sur la politique d'immigration. Les deux manifestations ont rencontré un écho important.

Sur un plan général, l'UPS a pu consolider sa présence médiatique à un bon niveau, comme le prouve l'évaluation faite par le monitoring des médias de l'Argus. Les intervenants de l'UPS et leurs messages ont atteint presque les mêmes valeurs que l'an dernier avec 1633 contacts dans les médias imprimés, à la radio et à la télévision, ainsi que sur les plates-formes en ligne. Dans les catégories TV, radio et internet, la présence a été un peu plus forte, tandis qu'elle était légèrement plus faible dans les médias imprimés. Les points culminants ont eu lieu en avril et novembre, à l'occasion des deux grandes conférences de presse. La hausse recherchée de la présence médiatique en Suisse romande s'est limitée à des passages à la radio et à la télévision.

Le président Valentin Vogt et le directeur Thomas Daum, en particulier, ont veillé à la forte présence d'UPS dans les médias. Dans de nombreuses interventions dans la presse écrite et les médias électroniques, ils se sont imposés comme des interlocuteurs de choix sur les questions patronales importantes.

L'UPS VEUT ÊTRE
AISÉMENT ACCESSIBLE
EN TOUT TEMPS AFIN
DE POUVOIR RÉPONDRE
VITE ET DE MANIÈRE
COMPÉTENTE AUX
DEMANDES DES
JOURNALISTES.

■ Renforcement du réseau

L'UPS a intensifié ses contacts directs avec les journalistes, surtout par rapport aux grands médias de référence. Les contacts avec les supports régionaux et les revues grand public doivent toutefois encore être étoffés.

■ Renforcement des compétences médiatiques

En décembre a été mise sur pied pour la première fois une formation dans le domaine des médias. Elle a été

suivie par la présidence et la direction de l'UPS et a obtenu un écho favorable de tous les participants. Interventions et prises de position devant la caméra étaient au centre du programme.

POINTS PRINCIPAUX

Au cours de l'exercice sous revue, l'UPS a consacré son travail de relations publiques et médiatique à faire valoir essentiellement les positions suivantes:

■ Défense d'un marché du travail flexible et ouvert

L'UPS s'est mobilisée pour que ce précieux avantage de notre place économique ne soit pas amoindri par diverses réglementations telles que les salaires minimums, l'encouragement du «whistleblowing», ou encore par des attaques contre la libre circulation des personnes.

■ Réforme de la prévoyance vieillesse (AVS et prévoyance professionnelle) et assainissement conséquent de l'assurance-invalidité

L'UPS a réclamé une rapide adaptation du taux de conversion minimal et un relèvement de l'âge

de la retraite pour le deuxième pilier. Elle a aussi présenté un «Plan directeur pour la réforme de la prévoyance vieillesse» contenant des valeurs de référence centrales. En ce qui concerne l'assurance-invalidité, elle a demandé une application conséquente de la révision 6b de l'AI.

■ Défense de la libre circulation des personnes et des accords bilatéraux avec l'UE

Avec Economiesuisse et l'Union suisse des arts et métiers, l'UPS a lancé la campagne «Pour une politique d'immigration constructive». Celle-ci met l'accent sur le bilan positif de l'immigration et rejette les initiatives visant à limiter l'immigration ainsi que les atteintes à la libre circulation des personnes.

Par ailleurs, lors de ses rencontres avec les médias, l'UPS s'est déclarée en faveur d'un renforcement du partenariat social, d'une politique monétaire stable et de la stratégie de la Banque nationale suisse en faveur d'un cours-plancher. Dans ses communiqués de presse, l'association a pris position contre l'initiative sur les salaires minimaux, l'initiative «Contre une immigration de masse», l'initiative sur les vacances et l'initiative Ecopop pour une limitation de l'immigration.

GESTION DE CONTENU ET MUTATION DE PERSONNEL

Les thèmes de communication et leurs contenus ont été utilisés le plus possible de manière cross-médiale. Le placement des sujets répond au principe suivant: dans «Employeur Suisse», l'UPS traite avant tout de sujets d'actualité permanents jugés importants pour le groupe cible de la revue. Par contre, le site web et la newsletter reprennent surtout l'actualité immédiate. On est ainsi sûr que les médias de l'UPS sont utilisés de façon optimale et bien ciblée.

L'équipe de l'information a connu une vacance à la fin de l'été dans le secteur online, suite au départ de Jürg Wiler, webmaster de longue date, pour un nouvel emploi. Pour lui succéder comme collaboratrice à l'information, l'UPS a nommé Mirija Weber. Elle a commencé son activité au début de 2013. (Pfi)

COMMUNICATION: CHIFFRES ET INSTRUMENTS

REVUE «EMPLOYEUR SUISSE»

«Employeur suisse» est la revue de l'Union patronale suisse (UPS). Le magazine offre des informations sur les entreprises, les branches et les associations, et traite en profondeur toute une série de thèmes pertinents, tels que marché du travail et droit du travail, assurances sociales, politique sociale, formation et carrière, ou encore travail et santé. Il expose les positions patronales, débat avec les dirigeants et offre des bases de référence et de décision aux responsables. La revue paraît en deux langues (français et allemand). Selon la dernière enquête de lectorat, elle compte environ 15 000 lectrices et lecteurs, dont plus de la moitié sont des cadres dirigeants.

Comme précédemment, la revue est parue à un rythme mensuel en 2012. Chacun des douze numéros a été envoyé en début de mois aux abonnés et aux milieux intéressés du monde politique, de l'administration et des médias. Les 68 pages par

numéro (y compris les titres et les pages de couverture) ont été maintenues, à l'exception de l'édition du mois d'août, qui, en raison de la pause estivale, a été ramenée à 64 pages.

Sur les 812 pages annuelles totales, 65 (61 en 2011) ont été remplies par des annonces extérieures et des annonces «maison». Malgré un environnement toujours difficile, l'UPS a pu clairement

augmenter les volumes des annonces payées; le chiffre d'affaires net est ainsi passé à quelque 108 000 francs contre 74 500 francs pour l'année précédente. Ce résultat est dû aux efforts déployés par notre nouveau partenaire d'acquisition publicitaire, Zürichsee Werbe AG.

Le tirage moyen d'«Employeur Suisse», avec environ 4300 exemplaires, a été légèrement inférieur à celui de l'an dernier, du fait que tant le nombre des abonnés que celui des numéros gratuits ont un peu baissé. Le nombre d'exemplaires vendus en 2012, certifiés par la société REMP (Recherches et études des médias publicitaires), a atteint 3292,

tandis que ceux distribués gratuitement s'élevaient à 406. Le reste de l'impression a été utilisé notamment à l'occasion de campagnes publicitaires ciblées sur l'image et les abonnements.

L'UPS a très bien tenu le budget de la publication, bien que les recettes provenant des abonnements aient encore reculé par rapport à l'exercice précédent. Les coûts de prépresse, d'impression et d'expédition ont évolué dans le cadre du budget, tandis que les autres frais de production (y compris les honoraires externes) ont pu être quelque peu réduits. La collaboration de longue date avec l'imprimerie Sihldruck SA dans les domaines de l'impression, de l'expédition et de l'administration des abonnements a encore fait ses preuves en 2012.

Comme l'année précédente, «Employeur Suisse» a été contrôlé par l'association Médias Suisses au cours de l'exercice sous revue et a reçu, une fois de plus, le label de qualité «Q» pour 2013. Ce label atteste que le périodique répond aux exigences de qualité élevées pour les publications spécialisées et contribue à mieux positionner encore «Employeur Suisse» sur le marché des médias imprimés.

SITE WEB ET NEWSLETTER

L'entrée en ligne de l'UPS avec son site web (www.employeur.ch) et sa newsletter de parution régulière s'est imposée auprès des groupes-cibles (membres, économie, politique et publics intéressés) comme une source d'informations fiable et très utile. En 2012, le site web a été visité environ 149 000 fois et le nombre d'appels de pages s'est établi à 409 000. La fréquence de visite s'est pratiquement stabilisée au niveau de l'année précédente. Réactions et feedbacks montrent que le site web est aussi considéré comme une source d'informations fiable par les représentants des médias. La newsletter a, une fois de plus, marqué des points, puisque à la fin de 2012, on comptait plus de 1340 abonnés, soit 140 de plus que l'année précédente.

En 2012, l'UPS n'a pas apporté de changements notables à la présentation visuelle des instruments online. Le site web a cependant été reconfiguré au mois de novembre pour des raisons techniques et a migré sur une plate-forme plus stable.

LA MODERNISATION ET
L'ENRICHISSEMENT
DE NOTRE SITE WEB
ONT ENTRAÎNÉ UNE
HAUSSE SENSIBLE DU
NOMBRE DE
SES VISITEURS.

SITE WEB ET NEWSLET-
TER DE L'UPS SONT
PERÇUS COMME DES
SOURCES D'INFORMA-
TIONS FIABLES, AUX-
QUELLES ON RECOURT
VOLONTIERS.

Le site web de l'UPS remplit fondamentalement deux fonctions. La première est de fournir des informations complètes sur l'association et ses principaux dossiers. Quiconque s'intéresse aux questions en rapport avec le marché et le droit du travail, la politique et les assurances sociales, la formation, la santé et la sécurité au travail, les réalités internationales connexes trouve une profusion de matériaux et d'informations de fond sur www.arbeitgeber.ch. D'autre part, le site web est une plate-forme de nouvelles: sous la rubrique

«Actualité», l'UPS publie régulièrement des nouvelles importantes du point de vue patronal, complétées de cas en cas par ses prises de position. Dans la section «Focus», celle-ci publie des commentaires sur des sujets d'une importance particulière pour elle. Sous «Publications», l'UPS livre notamment ses prises de position sur les consultations ainsi que des articles correspondants et des exposés. Les journalistes

peuvent télécharger les derniers communiqués et dossiers de presse, ainsi que du matériel photographique dans la section pour les médias. Enfin dans l'«Agenda», l'UPS annonce des manifestations intéressantes et des rendez-vous importants.

La newsletter électronique fonctionne comme un service de nouvelles qui renvoie aussi à des informations sur le site web et constitue un moyen de communication rapide pour l'UPS. La newsletter est gratuite et paraît en allemand et en français. Dans la seconde moitié de 2012, sa fréquence de parution a été quelque peu réduite passagèrement en raison d'une vacance dans le secteur des news en ligne.

IMPORTANTS ÉVÈNEMENTS MEDIAS EN 2012

Les interventions suivantes de l'UPS dans le domaine des médias ont été particulièrement importantes:

■ **Le 2 avril, conférence de presse du printemps à Berne sur le thème: «Pour un marché du travail libéral et la stabilité du 2^{ème} pilier».**

Thèmes et intervenants: «Oui au marché du travail libéral - non à l'interventionnisme sous la forme du salaire minimum» (Valentin Vogt, président), «Réforme du 2 pilier: fixer des priorités claires» (Wolfgang Martz, vice-président), «Dangereuse évolution du whistleblowing» (Thomas Daum, directeur)

■ **Journée des Employeurs, le 22 juin à Berne**

Thèmes et intervenants: conférence de M. Alain Berset, conseiller fédéral, sur les relations entre économie et Etat social; «Pour que la Suisse reste performante avec un marché du travail libéral et ouvert» (allocution présidentielle de M. Valentin Vogt)

■ **Conférence de presse du 7 septembre à Lausanne**

Thèmes et intervenants: «Exposé d'introduction concernant l'Union patronale suisse et ses dossiers actuels» (Thomas Daum, directeur), «Exposé sur le thème des salaires et la position de l'Union patronale suisse» (Wolfgang Martz, vice-président)

■ **Conférence de presse d'automne, le 5 novembre à Berne: «Pour la liberté des salaires et des assurances sociales solides»**

Thèmes et intervenants: «Pour une politique salariale flexible» (Valentin Vogt, président), «Pour une réforme rapide de la prévoyance sociale» (Wolfgang Martz, vice-directeur), «Pour un assainissement cohérent de l'AI» (Thomas Daum, directeur)

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)



Alexandre Plassard

L'OIT est l'agence spécialisée du système des Nations Unies pour les questions du travail. C'est la seule organisation internationale tripartite: ainsi, les employeurs et les travailleurs du monde entier y sont représentés par leurs organisations respectives à côté des gouvernements. L'OIT compte actuellement 185 Etats membres.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La 101^e session de la Conférence internationale du Travail a eu lieu du 30 mai au 14 juin 2012 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans le numéro 9 de «Employeur Suisse» en 2012.

OBJECTIF STRATÉGIQUE DES PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Les Principes et droits fondamentaux au travail définis par l'OIT comprennent la liberté syndicale et de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, et la non-discrimination dans l'emploi. Cet ensemble constitue un des objectifs stratégiques de l'OIT. Chaque année, ces derniers font l'objet tour à tour d'une discussion récurrente. Lors de la Conférence de 2012, cette discussion a combiné le suivi de la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les Principes et droits fondamentaux au travail et le suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale et la mondialisation. Ainsi, le suivi des Principes et droits fondamentaux dans le cadre de la mondialisation, ceci sous l'angle de la justice sociale, a donné lieu à une approche complexe et à des débats très techniques.

Pour les employeurs, il s'agissait de centrer ce débat sur les besoins des membres de l'OIT, ceci afin de mieux orienter l'action du BIT en la matière. Il s'agissait aussi de mettre les priorités sur les Principes et droits fondamentaux tels qu'ils sont définis à l'origine par la Déclaration de 1998. Ces deux objectifs ont été atteints. Les conclusions adoptées par la Commission réaffirment les objectifs des Déclarations de 1998 et 2008. Elles rappellent en particulier que la création d'emploi, la croissance économique, des entreprises durables, sont, à côté des droits de l'homme, de la liberté d'association et du progrès social, des conditions nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'OIT. Les Conclusions définissent comme élément central un «Cadre de l'action pour le respect, la promotion et la réalisation effectifs et universels des Principes et droits fondamentaux au travail en 2012-2016». Le Cadre donnera lieu à des approches concrètes. Sur sa base, la Conférence internationale du Travail évaluera en 2016 les mesures prises par l'OIT en la matière. Globalement, ces conclusions sont un excellent résultat pour le groupe des employeurs.

SOCLES DE PROTECTION SOCIALE: RECOMMANDATION

Pour donner suite aux conclusions adoptées à la CIT en 2010 lors de la discussion sur la protection sociale, la Conférence a élaboré cette année une recommandation concernant les socles de protection sociale. Ce texte a été adopté avec un soutien quasi-unanime des trois groupes. Il constitue une contribution majeure à la demande des Nations-Unies pour qu'un socle de protection sociale fasse partie de ses initiatives en réponse à la crise.

La Recommandation souligne que des systèmes de sécurité sociale agissent en tant qu'amortisseurs sociaux et économique automatiques. Ils contribuent aussi à stimuler la demande globale en période de crise et à favoriser la transition vers une économie plus durable. La Recommandation propose aux Etats-membres des directives en vue de la mise en place des éléments fondamentaux des socles de protection sociale. Il s'agit en particulier de l'accès aux soins de santé essentiels, de la sécurité de base pour les enfants, de la sécurité d'un revenu de base pour les personnes en âge de travailler mais incapables de gagner suffisamment leur vie, et de la sécurité de revenu de base pour les personnes âgées. La Recommandation

précise que les systèmes de sécurité sociale devraient être basés sur certains principes. Le principal de ceux-ci est que le champ d'application de ces systèmes, leur financement, leurs ressources, et les stratégies d'extension de ces systèmes, devraient être définis à l'échelle nationale. En ce qui concerne la mise en œuvre des stratégies nationales d'extension de la sécurité sociale, le texte recommande aux Etats de compléter la sécurité sociale par des politiques actives du marché du travail, y compris par la formation professionnelle ou d'autres mesures adéquates. Selon le texte, les stratégies d'extension devraient s'appliquer aux personnes relevant tant de l'économie formelle que de l'économie informelle. Elles devraient néanmoins soutenir la croissance de l'emploi formel et viser à la réduction de l'emploi informel.

Le texte ne devrait pas poser de problèmes aux pays développés, comme la Suisse, disposant déjà d'un système élaboré de protection sociale. Au niveau international, sa mise en pratique constitue cependant un défi pour nombre d'Etats ne disposant pas encore d'un tel système.

LA CRISE DE L'EMPLOI DES JEUNES

Selon le BIT, plus de 75 millions de jeunes dans le monde sont à la recherche d'un emploi. Depuis 2007, le nombre de jeunes chômeurs s'est accru de quatre millions. L'emploi informel gagne du terrain chez les jeunes. Cette situation est sans précédent. A la Conférence, cette grave problématique a fait l'objet d'une discussion générale sans adoption d'instruments.

Les conclusions de la Commission chargée de cette question reprennent les approches de la dernière discussion en la matière qui remonte à 2005. Elles recommandent de plus aux gouvernements et aux partenaires sociaux des initiatives nouvelles. Celles-ci concernent les politiques de l'emploi, la politique du marché du travail, les questions relatives à l'employabilité, l'éducation et la formation, l'entrepreneuriat des jeunes et l'emploi indépendant, les droits des jeunes. Parmi les éléments positifs de ces conclusions, il faut souligner en particulier la reconnaissance d'un environnement favorable à l'investissement et à la création d'emplois, les propositions spécifiques visant à améliorer l'employabilité des jeunes, la reconnaissance de l'importance du rôle que les organisa-

tions d'employeurs et de travailleurs peuvent jouer en faveur de l'emploi des jeunes. Les employeurs regrettent cependant de trouver dans ces conclusions une approche plutôt négative envers les formes nouvelles et flexibles d'emploi comme le travail à temps partiel ou le travail temporaire et un accent trop marqué sur les droits des jeunes ayant déjà un emploi. Ils estiment aussi qu'une attention trop marquée est donnée aux investissements du secteur public, ceci au détriment d'une attention suffisante au secteur privé comme moteur de la création d'emplois.

Vu l'importance de la question, ces conclusions constituent une occasion manquée. Les employeurs les ont cependant appuyées et chercheront à encourager l'application de leur meilleur élément. Il s'agira aussi d'appuyer l'OIT dans son rôle de chef de file au niveau mondial sur l'emploi des jeunes, ceci notamment dans le cadre post-2015 des objectifs du Millénaire de l'ONU pour le développement.

COMMISSION DES NORMES: SITUATION BLOQUÉE

L'Etude d'ensemble soumise à la Commission par les Experts cette année traitait en détail des huit Conventions fondamentales de l'OIT, lesquelles ont toutes été ratifiées par la Suisse. Lors des travaux, les employeurs ont réitéré leurs préoccupations en particulier en ce qui concerne la Convention N° 87 sur la liberté syndicale et son interprétation inappropriée élaborée avec le temps par la Commission d'experts et reprise dans l'Etude. Depuis longtemps, le groupe des employeurs s'oppose en effet à l'interprétation des normes internationales du travail par les Experts. Cette objection des employeurs a été d'autant plus forte cette année, que les Experts ont exprimé dans l'Etude in extenso leur point de vue sur l'interprétation de la Convention N° 87, laquelle impliquerait selon eux le droit de grève. Cette interprétation toujours refusée par les employeurs a donné aux Experts l'occasion d'élaborer cette année des règles spécifiques détaillées relatives aux modalités de l'exercice du droit de grève. Les employeurs ne peuvent accepter cette approche. Ceci d'autant plus que les effets de ces interprétations

UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE À L'INVESTISSEMENT ET À LA CRÉATION D'EMPLOIS EST ESSENTIELLE.

des Experts ne se limitent pas à l'OIT. D'autres organisations ou structures internationales (ONU, OCDE, Global Compact) reprennent en effet cette doctrine. Ainsi, les employeurs n'ont pas pu convenir d'une liste de cas individuels de pays qui concernaient des violations alléguées du droit de grève. La Commission n'a ainsi pas pu traiter la liste usuelle de 25 cas individuels de pays, ce qui est une première dans son histoire. Le seul cas de pays traité par la Commission a été celui du Myanmar qui fait l'objet d'une procédure spéciale.

Le refus des employeurs d'accepter les interprétations des Experts concernant le droit de grève était nécessaire. D'un autre côté, il est important que la Commission des normes puisse fonctionner à nouveau normalement et traiter à la prochaine Conférence une liste de cas individuels de pays adoptée par consensus car le système de contrôle de l'OIT est en effet un pilier essentiel de l'architecture internationale. Cette question est traitée au niveau du Conseil d'administration de l'OIT.

ÉVALUATION DE LA CIT

Les questions traitées à la Conférence étaient toutes importantes et d'actualité. La Recommandation sur les socles de protection sociale répond de manière adéquate aux préoccupations de l'ONU. Les résultats de la discussion concernant l'emploi des jeunes sont mitigés. Il faudra en tirer le meilleur parti. La discussion sur les Principes et Droits fondamentaux au travail a abouti à un excellent résultat qui sera utilisé pour guider l'action du BIT. En revanche, le blocage des travaux constaté à la Commission des normes est préoccupant et appelle une réponse rapide de l'OIT.

FORUM SUR

L'INDUSTRIE DE L'AVIATION CIVILE

En février 2013 a eu lieu à Genève un «Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile». L'association Aerosuisse représentait l'Union patronale suisse à cette réunion spéciale de l'OIT.

POLITIQUE DE RATIFICATION

Les Chambres fédérales ont approuvé en septembre 2012 l'arrêté fédéral portant approbation de la Convention No 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. L'Union patronale suisse avait apporté son soutien au principe de la ratification de cette convention, en particulier, car celle-ci n'entraîne pas de modification du droit suisse. Le 11 février 2013, le Conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann a remis, au Directeur Général du BIT, Monsieur Guy Ryder, lors de sa visite à Berne, les instruments de ratification de la convention. Celle-ci entrera donc en vigueur pour la Suisse douze mois après cette date.

Après le Conseil national, le Conseil des Etats a adopté lors de sa session d'hiver 2012, l'initiative parlementaire Maury Pasquier (07.455) qui vise à habiliter le Conseil fédéral à ratifier la Convention No 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. L'UPS est opposée à la ratification de cette convention et regrette cette décision des Chambres fédérales. Il existe en effet une divergence entre l'article 10 de la convention et le droit suisse qui ne règle pas directement la question de la rémunération du temps de travail consacré à l'allaitement. Pour mettre le droit suisse en accord avec la convention, le DEFR élabore en la matière un projet de modification de l'Ordonnance à la Loi sur le travail (OLt1) qui sera mis au point dans le cadre de la Commission fédérale du travail en collaboration avec les partenaires sociaux. L'UPS reste d'avis que cette question devrait être réglée au niveau des entreprises ou dans les CCT. La ratification de la Convention No 183 devrait avoir lieu après cette modification de l'OLt1, soit probablement fin 2013. (Pl)

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)



L'Organisation internationale des employeurs constitue le plus vaste réseau mondial du monde des affaires. Elle regroupe aujourd'hui les Confédérations patronales venant de 144 pays. Son rôle est de promouvoir au niveau international dans le domaine du travail et des affaires sociales un environnement favorable aux employeurs et à la création d'entreprise.

Les membres de l'OIE estiment que l'engagement de celle-ci à l'OIT doit continuer à être une priorité de son action. L'Organisation internationale du Travail, reste en effet, de par sa structure tripartite, de première importance pour les employeurs. Durant l'année 2012, l'OIE a donc continué de défendre les positions des employeurs lors des sessions du Conseil d'administration de l'OIT, lors de la Conférence internationale du Travail, dans les Forums sectoriels de l'OIT, les réunions tripartites d'experts ou les réunions régionales. En parallèle l'OIE a déployé une intense activité en direction d'autres organisations internationales, et en particulier en ce qui concerne l'ONU.

MESSAGE AU G-20: L'EMPLOI DES JEUNES

L'OIE a participé activement en 2012 aux consultations des partenaires sociaux ayant eu lieu dans le cadre de la préparation du G-20 sous présidence du Mexique. Conjointement avec le BIAC, elle a communiqué au G-20 les vues des employeurs au sujet des questions du travail et de l'emploi. Lors de ces consultations, les représentants des employeurs ont souligné l'importance de la création d'emploi et en particulier de l'emploi des jeunes qui est un défi au niveau mondial. Ils ont également thématiqué la question du potentiel d'emploi en relation avec l'évolution des politiques environnementales. Les employeurs ont rappelé dans ce cadre la nécessité d'assurer d'abord une saine croissance économique permettant l'investissement et la création d'emplois. Pour cela, il est vital de restaurer la confiance des milieux d'affaires et des investisseurs. Il faut disposer d'une large palette de possibilités d'emplois. Ainsi, le travail à temps partiel et le travail temporaire ne devrait pas être stigmatisés sous l'expression «travail précaire». Pour encourager l'emploi des jeunes, il faut développer des approches innovantes et flexibles favorisant la formation professionnelle et l'apprentissage. En parallèle, les systèmes de protec-

tion sociale et la fiscalité ne devraient pas décourager les jeunes de prendre un emploi.

Ce message a été également développé dans la Déclaration conjointe de l'OIE et du BIAC à la réunion des ministres du travail du G-20 qui a eu lieu en mai 2012 à Guadalajara. Les ministres du travail du G-20 ont alors adopté une stratégie concernant l'emploi des jeunes, laquelle a été reprise par les dirigeants du G-20 à leur sommet final de juin.

ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME

Suite à l'adoption en 2011 des Principes directeurs de l'ONU élaborés par le professeur John Ruggie, en la matière, la question des entreprises et des droits de l'homme fait l'objet d'une activité intense de l'Organisation des Nations Unies. L'OIE suit ces travaux de près et cherche à promouvoir les vues des milieux économiques à ce sujet au sein de l'Organisation. Conjointement avec la Chambre de commerce internationale et le BIAC, l'OIE a ainsi soumis plusieurs contributions au rapport du Secrétaire général des Nations-Unies sur les entreprises et les droits de l'homme et le système de l'ONU.

Les employeurs ont rappelé que les entreprises déploient de nombreuses initiatives pour assurer le respect des droits de l'homme. Ils ont également souligné que les instances responsables de l'ONU – en particulier le Conseil des droits de l'homme – devraient apporter leur soutien aux Etats pour les aider si nécessaire à remplir leurs obligations en matière de protection des droits de l'homme. Cet aspect est en effet de la responsabilité première des Etats.

Enfin, les Principes directeurs de l'ONU à ce sujet doivent constituer pour les entreprises un message clair. Ils ne doivent pas faire l'objet d'interprétations multiples, car les entreprises ont besoin de certitudes pour définir leur responsabilité en matière de protection des droits de l'homme.

IL FAUT DISPOSER
D'UNE LARGE PALETTE
DE POSSIBILITÉS D'EM-
PLOIS COMME LE
TEMPS PARTIEL OU LE
TRAVAIL TEMPORAIRE.

Fin 2012 le Groupe de travail de l'ONU chargé de cette thématique a présenté les résultats d'une étude menée auprès des entreprises sur leur application des Principes directeurs de l'ONU définissant leurs responsabilités en la matière. Cette étude confirme le profond engagement des entreprises à ce sujet.

DROITS DE L'ENFANT

Le Comité des Nations Unies des droits de l'enfant a entrepris en 2012 l'élaboration d'«Observations générales sur les droits de l'enfant et les entreprises» afin de proposer aux états participants un

cadre d'application de la Convention sur les droits de l'enfant en ce qui concerne les entreprises. L'OIE a soumis à l'ONU des commentaires concernant le projet du Comité en la matière. En particulier, l'OIE a critiqué les tentatives de rouvrir la question des clauses sociales dans le projet qui propose d'inclure des clauses relatives aux droits de l'enfant dans

les accords commerciaux ou d'investissement concernant des entreprises multinationales.

PRESSION À LA CERTIFICATION

L'OIE a suivi de près les travaux de l'ISO visant à promouvoir les pratiques de certification en matière sociale. L'OIE a pu s'opposer avec succès à la proposition de l'ISO d'organiser un Atelier international visant à dégager un accord permettant d'autoproclamer l'application des lignes directrices ISO-26000 sur la responsabilité sociétale des entreprises. Ce rejet constitue un succès pour les employeurs car l'acceptation de cette proposition aurait compromis le caractère indicatif des lignes directrices en question.

En revanche, malgré l'opposition de l'OIE, la proposition de l'ISO visant à établir une norme de gestion pour les programmes de conformité (compliance program) a été approuvée par ses organisations membres. L'OIE s'y était opposée en raison de la capacité potentielle d'une telle norme à encombrer les entreprises de lourdeurs administratives supplémentaires.

RÉUNION EUROPÉENNE

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Bruxelles sur invitation de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB). Elle a réuni les participants venant de trente fédérations d'Europe et d'Asie centrale membres de l'OIE. Parmi les thèmes traités lors de cette réunion, figuraient en particulier la préparation des discussions à venir du G-20 sous présidence de la Russie, la question du droit de grève au plan national et international, les processus de réforme des états fortement touchés par la crise économique, l'application des Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme au niveau de l'UE.

NOUVEAUX MEMBRES

Le Conseil général de l'OIE a approuvé en juin 2012 l'affiliation comme membre de l'OIE de la Confédération nationale des employeurs de Djibouti (CNEP). Ainsi, fin 2012 l'OIE regroupait 151 organisations nationales d'employeurs venant de 144 pays. (PI)

BUSINESSEUROPE ET LES AFFAIRES DE L'UE

BUSINESSEUROPE défend les intérêts de 41 fédérations patronales et industrielles de 35 pays européens.

BAROMETRE DES RÉFORMES

Il ressort du baromètre des réformes publié par BUSINESSEUROPE en mars 2013 que quelques pays membres de l'UE ont accompli des progrès substantiels dans la mise en œuvre des réformes structurelles. Les recommandations par pays de la Commission européenne y ont pour beaucoup contribué. La consolidation des finances publiques et l'accroissement de l'efficacité des services publics ont constitué des priorités de la stratégie de revitalisation européenne. Pour assurer le bon fonctionnement des marchés du travail, BUSINESSEUROPE estime essentiel de procéder à des réformes des systèmes de retraite, des systèmes de santé et des systèmes de négociation salariale.

Le message de BUSINESSEUROPE à l'adresse du Conseil européen en mars 2012 soulignait aussi que l'économie européenne se trouve à un tournant. Les décisions politiques détermineront l'évolution future et une possible relance de l'économie. Pour BUSINESSEUROPE, il faut empêcher notamment que l'actuelle crise de la dette ne débouche sur une longue phase de faible croissance.

CHÔMAGES DES JEUNES – FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE

Compte tenu de la situation économique difficile et du chômage élevé (des jeunes) en Europe, l'UE s'intéresse pour la première fois sérieusement à la formation professionnelle duale. Cet intérêt est né du constat que les pays européens qui disposent d'un système de formation professionnelle duale bien développé affichent des taux de chômage sensiblement plus bas. L'intégration des jeunes sur le marché du travail est également meilleure dans ces pays que dans ceux où les formations sont très scolaires.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Commission a lancé en 2010 la «stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois». L'objectif en particulier est de créer des places de travail pour de jeunes adultes à l'issue de leur formation. La Commission a chargé BUSINESSEUROPE d'élaborer des propositions concrètes de l'économie. A l'occasion de diverses manifestations à Bruxelles, l'Union patronale suisse et economiesuisse se



sont engagées aux côtés des associations patronales d'Allemagne, d'Autriche, du Danemark et des Pays-Bas en faveur d'une meilleure prise en compte en Europe du système de la formation professionnelle duale.

Le G-20, soit les vingt principaux pays industrialisés et pays émergents du monde, mise lui aussi sur un renforcement de la formation professionnelle duale pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes adultes. En décembre 2012, la Conférence internationale tripartite sur le travail décent a à son tour accordé une large place aux thèmes de l'emploi des jeunes et de la formation professionnelle duale. La conférence, à laquelle ont participé plus de 900 personnes de 70 pays, a rassemblé des représentants de gouvernements, des associations d'employeurs et d'employés et des représentants d'organisations internationales.

DIRECTIVE DE L'UE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les négociations entamées en 2011 par les partenaires sociaux européens pour réviser la directive sur le temps de travail se sont soldées par un échec en décembre 2012. Pour cause de consultations internes controversées, la Conférence européenne des syndicats (CES) n'a pas été en mesure de réagir à la proposition des employeurs et de poursuivre les négociations.

Les employeurs avaient pourtant élaboré une solution pratique, équilibrée et assurant la sécurité du droit. Ils entendaient ainsi régler le problème né de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Selon la Cour, le temps de garde doit être reconnu comme du temps de travail. Il s'agit-là de toute forme de service au cours duquel les employés se trouvent certes dans l'entreprise, mais ne travaillent pas, sauf s'ils doivent accomplir une mission urgente ou un autre engagement.

La solution des employeurs prévoyait d'introduire une nouvelle catégorie de temps à côté du temps de travail et de la période de repos. Celle-ci aurait consisté en une partie active et en une partie inactive. La partie inactive du temps de garde n'aurait

pas valu comme temps de travail, mais uniquement si le droit national ou les conventions collectives nationales le prévoient. L'introduction du temps de garde comme nouvelle catégorie de temps avait été approuvée en 2008 par le Conseil des ministres de l'UE et par le Parlement européen.

RESTRUCTURATIONS ÉCONOMIQUES

Les réponses à la consultation sur le livre vert «Restructurations et anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?», édité par la Commission européenne, montrent qu'une initiative juridiquement contraignante de l'UE dans le domaine des restructurations d'entreprises n'est pas nécessaire. La Commission européenne maintient néanmoins l'idée de dispositions européennes uniformes dans ce domaine.

De telles prescriptions ne feraient que retarder et renchérir des restructurations et porteraient atteinte à la liberté d'entreprise. Les restructurations permettent à des entreprises de rester compétitives et d'assurer les emplois existants, voire d'en créer de nouveaux. En outre, des dispositions générales ne tiendraient pas compte de la complexité des processus de restructurations et des besoins propres de chaque entreprise.

PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Selon la proposition de directive «relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes» de la Commission européenne, les entreprises cotées en bourse (PME exceptées) devront compter 40 pour cent de femmes dans leurs conseils d'administration d'ici à 2020 au plus tard. Les pays membres de l'UE devront prévoir une procédure de sélection veillant à ce que la priorité soit accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe. Pour accroître la part des femmes dans les directions, la proposition ne contient aucun taux, mais prévoit des engagements individuels des entreprises. La proposition de directive doit encore être validée par le Parlement européen.

L'économie aussi veut accroître la part de femmes dans les instances dirigeantes. Elle rejette toutefois la proposition de taux uniforme à l'échelle de

l'UE, qu'elle juge inutile et juridiquement discutable. Cela violerait en particulier le droit des actionnaires de désigner les membres du Conseil d'administration selon leurs propres critères. En outre, la proposition de directive ne tient pas suffisamment compte des besoins spécifiques des diverses branches et entreprises et n'aborde pas les causes de la sous-représentation féminine.

RETRAITES

Pendant l'année sous revue, les commissions compétentes du Parlement européen ont examiné les mesures du livre blanc sur les retraites. Afin de garantir les régimes des pensions, les thèses et les recommandations du livre blanc en réponse à l'allongement de l'espérance de vie et l'accroissement du taux d'activité des travailleurs âgés sont largement soutenus. La commission compétente souligne à juste titre la nécessité de généraliser la prévoyance vieillesse professionnelle. L'économie s'oppose toutefois à la proposition demandant l'instauration de modèles obligatoires au niveau de l'UE. Du fait des différences de situations dans l'UE, la prévoyance vieillesse professionnelle doit demeurer de la compétence des pays membres. Enfin, l'économie ne voit pas d'un très bon œil non plus la possible reprise des travaux pour l'élaboration d'une directive sur la portabilité des droits à pension.

NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL

En juin 2012, le Conseil des présidents a élu à l'unanimité Markus Beyrer nouveau directeur général de BUSINESSEUROPE. M. Beyrer a travaillé comme directeur général de l'Union autrichienne de l'industrie, puis comme directeur général d'Industrieholding AG. Il est entré en fonction le 1er janvier 2013. Il succède à M. Philippe de Buck, qui a dirigé BUSINESSEUROPE avec succès pendant dix ans. (RDB)

LE BIAC ET LES AFFAIRES DE L'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) traite les questions économiques relatives à l'emploi d'une manière plus large que l'Organisation internationale du Travail, en les situant dans le cadre d'une économie globale. Ainsi, l'OCDE élabore de pertinentes analyses sur les effets croisés de différentes politiques. De même, elle analyse les politiques macroéconomiques et structurelles de ses pays membres. Il est donc utile pour les milieux patronaux de suivre ces travaux de l'OCDE.

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE offre la possibilité aux associations patronales et économiques des pays membres de l'Organisation de suivre les travaux de l'OCDE dans leur domaine de compétence. Le BIAC apporte sa contribution à la publication annuelle des «Perspectives de l'emploi de l'OCDE», aux projets thématiques de l'Organisation concernant l'emploi et la politique sociale, et aux réunions de hauts niveaux en la matière.

L'Union patronale suisse est membre du BIAC et participe en priorité aux travaux de son Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales (ELSA), qui suit les activités du Comité identique de l'OCDE. L'UPS se tient également informée des travaux du Comité du BIAC sur l'éducation. Les sujets traités par ce comité ont souvent un important impact sur les questions de l'emploi et du marché du travail.

RECOMMANDATION AUX GOUVERNEMENTS

En janvier 2012, le BIAC a soumis aux Ambassadeurs de la Commission de liaison (LCM) de l'OCDE les recommandations des milieux d'affaires pour faire du secteur privé le moteur de la croissance. Ils ont insisté sur l'importance de la création d'emplois, en particulier pour les jeunes, qui doit rester une priorité absolue dans les stratégies nationales. Il est crucial de maximiser les possibilités d'emploi pour tous les individus grâce à un cadre favorisant l'adoption de formes d'emploi flexibles.

Ces recommandations ont été réitérées par le BIAC à la Réunion du Conseil des ministres de l'OCDE qui a eu lieu fin mai 2012. Le BIAC a souligné en particulier la nécessité de renforcer l'employabilité des individus, de favoriser l'égalité des



opportunités dans l'emploi et de promouvoir un rôle accru des femmes dans l'économie.

En collaboration avec l'OIE, le BIAC a transmis aux Ministres du travail du G-20 réunis en mai 2012 à Guadalajara au Mexique les vues des milieux d'affaires en la matière. Leur message se concentrait sur les questions de la création d'emplois, de l'emploi des jeunes et du potentiel d'emplois d'une croissance «verte».

PRINCIPES DIRECTEURS EMN: MISE EN APPLICATION

En mars 2011, l'OCDE avait adopté la nouvelle version de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Le BIAC avait alors participé aux travaux de mise à jour de cet instrument. En 2012, il a appuyé les efforts de mise en application de ces Principes. Au plan suisse, l'Union patronale suisse, Economiesuisse et Swissholdings ont réalisé ensemble un séminaire d'information sur cette nouvelle version des Principes directeurs de l'OCDE. Ce séminaire a permis de présenter également les nouveaux Principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme.

STRATÉGIE DES COMPÉTENCES

A l'occasion de la Réunion du Conseil des ministres qui a eu lieu fin mai, l'OCDE a procédé au lancement de sa nouvelle stratégie des compétences. Le BIAC avait fourni de nombreux commentaires dans le cadre de l'élaboration de ce document. Celui-ci offre un cadre aux pays membres pour analyser leurs forces et faiblesses en la matière. Il fournit des recommandations à ces pays pour développer les compétences des jeunes et des adultes.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en mai 2012 à Paris au siège de l'OCDE et a été l'occasion de célébrer les 50 ans du BIAC. Après la partie statutaire a eu lieu une table ronde de représentants des milieux d'affaires. Celle-ci traitait des nouvelles approches pour renforcer la contribution de l'OCDE et du BIAC dans la coopération économique globale, incluant le G-20/B-20. (PI)

PROCÉDURES DE CONSULTATION

Au cours de l'exercice 2012, l'Union patronale suisse (UPS) a pris part à de nombreuses consultations organisées par la Confédération. Les prises de position complètes de l'UPS sont disponibles sur le site www.arbeitgeber.ch, sous «Publications» – «Procédures de consultation».

- Loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD), (imposition équilibrée des couples et de la famille) (05 décembre 2012)
- Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (30 novembre 2012)
- Révision partielle de la loi fédérale sur la protection de la population et sur la protection civile (19 octobre 2012)
- Modification de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA) (statut d'artistes de cabaret) (15 octobre 2012)
- Audition sur l'ordonnance du DFF sur l'imposition à la source dans le cadre de l'impôt fédéral direct (1^{er} octobre 2012)
- Code pénal suisse et code pénal militaire (1^{er} octobre 2012)
- Révision de la loi sur l'instruction des Suisses de l'étranger (28 septembre 2012)
- Consultation sur le taux d'intérêt minimal LPP (31 août 2012)
- Augmentation des subventions relatives à l'organisation des examens fédéraux. (31 août 2012)
- Consultation relative à la modification ou à l'introduction d'une responsabilité solidaire de l'entrepreneur contractant dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (20 juillet 2012)
- Révision de la loi fédérale sur les étrangers (12 juillet 2012)
- Plan d'études cadre pour la maturité professionnelle (6 juillet 2012)
- Adaptation de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (4 juin 2012)
- Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (21 mai 2012)
- Audition sur le Projet de rapport sur l'avenir du deuxième pilier (27 avril 2012)
- Avant-projet de loi fédérale sur la formation continue (13 avril 2012)
- Révision partielle de la loi fédérale sur les étrangers (23 mars 2012)

ORGANES DE L'UNION PATRONALE (au 31 mars 2013)

COMITÉ DE DIRECTION

Valentin Vogt, Président

Wolfgang Martz, Vice-président, Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

Barend Fruithof, Trésorier, Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)

Charles Bélaz, swissstaffing

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

Karin Keller-Sutter, membre élu librement

Klaus Künzli, GastroSuisse

Alfred Leu, Association Suisse d'Assurances (ASA)

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

Werner Messmer, Société suisse des entrepreneurs (SSE)

Philipp Mosimann, Swissmem – ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines

Elisabeth Zölch Bühner, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

COMITÉ

Regula Bachofner, SwissBeton – Association pour les produits suisses en béton

Fritz Blaser, Membre d'honneur

Peter Edlmann, Viscom – Association suisse pour la communication visuelle

Jean-Luc Favre, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Max Fritz, Association patronale suisse de l'industrie du papier (ASPI)

Rolf Hartl, Union pétrolière (EV)

Andres Iten, Association des maisons de commerce zurichoises

Marc R. Jaquet, Association patronale de Bâle

Jasmine Jost, Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

Christoph Juen, hotelleriesuisse – Société suisse des hôteliers

Andreas Knöpfli, Association économique suisse de la bureautique de l'informatique,
de la télématique et de l'organisateur – SWICO

Werner Kübler, H+ Les Hôpitaux de Suisse

Hans Kunz, Union Suisse du Métal USM

Paul Kurrus, AEROSUISSE – Fédération faitière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Markus Jordi, Chemins de fer fédéraux CFF

Brigitte Lüchinger-Bartholet, Association patronale du Rheintal

Blaise Matthey, Membre élu librement

Philipp Moersen, Union suisse des brasseurs SBV

Oliver Müller, SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Giulio Pè, Société suisse des libraires et éditeurs

Gerhard Pfister, Fédération suisse des écoles privées (VSP)

Martin Reichle, Union des associations patronales zurichoises

[Hanspeter Rentsch](#), Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
[Guido Richterich](#), Membre d'honneur
[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
[Martin Schoop](#), Chambre argovienne du commerce et de l'industrie
[André Jean Six](#), Fédération Textile Suisse
[Albert P. Stäheli](#), Union MEDIAS SUISES
[Rudolf Stämpfli](#), Membre d'honneur
[François Thoenen](#), Swiss Cigarette
[Claude Thomann](#), Union cantonale des associations patronales bernoises
[Andrew Walo](#), Chambre de commerce et de l'industrie de Suisse centrale
[Lukas Weibel](#), möbelschweiz – Association Suisse industrie du meuble
[Hans C. Werner](#), Swisscom (Suisse) SA
[Kurt Wicki](#), Association suisse des courtiers en assurance SIBA
[Hans Winzenried](#), Association des entreprises suisses de services de sécurité

RÉVISEURS

[Jost Murer](#), Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)
[Urs Nussbaum](#), Swissmem – ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines

SECRÉTARIAT

[Thomas Daum](#), Directeur
[Ruth Derrer Balladore](#), Membre de la direction, Secteur Droit du travail et Marché du travail
[Roland A. Müller](#), Membre de la direction, Secteur Politique sociale et Assurances sociales
[René Pfister](#), Membre de la direction, Chef de l'information et Rédacteur en chef «Employeur Suisse»
[Alexandre Plassard](#), Membre de la direction, Secteur Affaires internationales, Rédacteur
[Jürg Zellweger](#), Membre de la direction, Secteur Education et formation et Sécurité et santé au travail
[Daniela Baumann](#), Collaboratrice Information, rédactrice «Employeur Suisse»
[Hélène Kündig-Etienne](#), Assistante de rédaction «Employeur Suisse»
[Sabine Maeder](#), Assistante
[Margaret Secli](#), Assistante administration
[Käthi Singh](#), Assistante et téléphoniste
[Berta Stüssi](#), Assistante de direction
[Mirija Weber](#), Collaboratrice Information, rédactrice web



Les membres de la direction de l'Union patronale suisse (de g. à d.): Roland A. Müller, René Pfister, Ruth Derrer Balladore, Thomas Daum (directeur), Valentin Vogt (président), Jürg Zellweger, Alexandre Plassard.

MEMBRES (au 31 mars 2013)

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

[AEROSUISSE – Fédération faitière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses](#)

Kapellenstrasse 14, Case postale 5236, 3001 Berne
T +41 (0)31 390 98 90, F +41 (0)31 390 99 03, www.aerosuisse.ch, aerosuisse@centrepatronal.ch

[Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage](#)

Neuengasse 20, Case postale 414, 3000 Berne 7
T +41 (0)31 310 11 11, F +41 (0)31 310 11 22, www.allpura.ch, info@allpura.ch

[Association de l'industrie graphique suisse](#)

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Berne
T +41 (0)31 351 15 11, F +41 (0)31 352 37 38, www.vsd.ch, office@vsd.ch

[Association des entreprises suisses de services de sécurité \(AESS\)](#)

Kirchlindacherstrasse 98, Case postale, 3052 Zollikofen
T +41 (0)31 915 10 10, F +41 (0)31 915 10 11, www.vssu.org, info@vssu.org

[Association économique suisse de la bureautique, de l'informatique, de la télématique et de l'organisation \(SWICO\)](#)

Hardturmstrasse 103, 8005 Zurich
T +41 (0)44 446 90 90, F +41 (0)44 446 90 91, www.swico.ch, info@swico.ch

[Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, de la chimie et des services](#)

Lautengartenstrasse 7, 4052 Bâle
T +41 (0)61 272 81 70, F +41 (0)61 272 19 11, vbpcd@swissonline.ch

[Association patronale des banques en Suisse \(AGV Banken\)](#)

Dufourstrasse 49, Case postale 4182, 4002 Bâle
T +41 (0)61 295 92 95, F +41 (0)61 295 93 97, www.agv-banken.ch, info@agv-banken.ch

[Association patronale suisse de l'industrie du papier \(ASPI\)](#)

Bergstrasse 110, Case postale 134, 8032 Zurich
T +41 (0)44 266 99 21, F +41 (0)44 266 99 49, www.zpk.ch, zpk@zpk.ch

[Association suisse d'assurances \(ASA\)](#)

C. F. Meyer-Strasse 14, Case postale 4288, 8022 Zurich
T +41 (0)44 208 28 28, F +41 (0)44 208 28 00, www.svv.ch, info@svv.ch

[Association suisse des courtiers en assurances \(SIBA\)](#)

c/o MME - Meyer Müller Eckert Partner, Kreuzstrasse 42, 8008 Zurich
T +41 (0)44 254 99 70, F +41 (0)44 254 99 60, www.siba.ch, info@siba.ch

[Association suisse des fabricants de liants](#)

Marktgasse 53, 3011 Berne
T +41 (0)31 327 97 97, F +41 (0)31 327 97 70, www.cemsuisse.ch, info@cemuisse.ch

Association suisse des matières plastiques

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

T +41 (0)62 834 00 60, F +41 (0)62 834 00 61, www.kvs.ch, info@kvs.ch

Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment – suissetec

Auf der Mauer 11, Case postale, 8021 Zurich

T +41 (0)43 244 73 00, F +41 (0)43 244 73 79, www.suissetec.ch, info@suissetec.ch

CHOCOSUISSE – Union des fabricants suisses de chocolat

Münzgraben 6, Case postale, 3000 Berne 7

T +41 (0)31 310 09 90, F +41 (0)31 310 09 99, www.chocosuisse.ch, info@chocosuisse.ch

Construction en bois suisse – Association des entreprises suisses de construction en bois

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zurich

T +41 (0)44 253 63 93, F +41 (0)44 253 63 99, www.holzbau-schweiz.ch, info@holzbau-schweiz.ch

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

65, Av. Léopold Robert, Case postale 339, 2301 La Chaux-de-Fonds

T +41 (0)32 910 03 83, F +41 (0)32 910 03 84, www.cpih.ch, info@cpih.ch

Fédération suisse des écoles privées

Hotelgasse 1, Case postale 245, 3000 Berne 7

T +41 (0)31 328 40 50, F +41 (0)31 328 40 55, www.swiss-schools.ch, info@swiss-schools.ch

Fédération textile suisse (Union suisse de l'industrie de l'habillement)

Beethovenstrasse 20, Case postale 2900, 8022 Zurich

T +41 (0)44 289 79 79, F +41 (0)44 289 79 80, www.swisstextiles.ch, zuerich@swisstextiles.ch

GastroSuisse, Fédération suisse de l'hôtellerie et de la restauration

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zurich

T +41 (0)848 377 111, F +41 (0)848 377 112, www.gastrosuisse.ch, info@gastrosuisse.ch

Groupement des verreries suisses

Schützenmattstrasse 266, Case postale, 8180 Bülach

T +41 (0)44 860 07 27, F +41 (0)44 860 07 27, inge.jost@vetropack.ch

H+ Les Hôpitaux de Suisse

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Berne

T +41 (0)31 335 11 20, F +41 (0)31 335 11 70, www.hplus.ch, geschaefsstelle@hplus.ch

hotelleriesuisse – Société suisse des hôteliers

Monbijoustrasse 130, Case postale, 3001 Berne

T +41 (0)31 370 41 11, F +41 (0)31 370 44 44, www.hotelleriesuisse.ch, info@hotelleriesuisse.ch

MÉDIAS SUISSES

Konradstrasse 14, Case postale, 8021 Zurich

T +41 (0)44 318 64 64, F +41 (0)44 318 64 62, www.schweizermedien.ch, contact@schweizermedien.ch

möbelschweiz – Association suisse industrie du meuble

Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil

T +41 (0)62 919 72 42, F +41 (0)62 919 72 49, www.sem.ch, info@sem.ch

Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)

Weinbergstrasse 49, Case postale, 8042 Zurich

T +41 (0)44 258 81 11, F +41 (0)44 258 83 35, www.baumeister.ch, verband@baumeister.ch

Société suisse des libraires et éditeurs

Alderstrasse 40, Case postale, 8034 Zurich

T +41 (0)44 421 36 00, F +41 (0)44 421 36 18, www.swissbooks.ch, sbv@swissbooks.ch

SwissBeton – Association suisse des fabricants de produits en béton

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

T +41 (0)62 823 82 23, F +41 (0)62 823 82 21, www.swissbeton.ch, info@swissbeton.ch

Swiss Cigarette

Kapellenstrasse 14, Case postale 5236, 3001 Berne

T +41 (0)31 390 99 18, F +41 (0)31 390 99 03, www.swiss-cigarette.ch, office@swiss-cigarette.ch

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Felsenstrasse 6, Case postale, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 626 28 00, F +41 (0)71 626 28 09, www.swissmechanic.ch, info@swissmechanic.ch

Swissmem – ASM Association patronale de l'industrie suisse des machines

Pfingstweidstrasse 102, Case postale, 8037 Zurich

T +41 (0)44 384 41 11, F +41 (0)44 384 42 50, www.swissmem.ch, info@swissmem.ch

SWISS RETAIL FEDERATION

Marktgasse 50, Case postale, 3000 Berne 7

T +41 (0)31 312 40 40, F +41 (0)31 312 40 41, www.swiss-retail.ch, info@swiss-retail.ch

swissstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

T +41 (0)44 388 95 40, F +41 (0)44 388 95 49, www.swiss-staffing.ch, info@swiss-staffing.ch

Union pétrolière (UP)

Spitalgasse 5, 8001 Zurich

T +41 (0)44 218 50 10, F +41 (0)44 218 50 11, www.erdoel.ch, info@erdoel.ch

Union suisse des brasseries

Engimattstrasse 11, Case postale 2124, 8027 Zurich
T +41 (0)44 221 26 28, F +41 (0)44 211 62 06, www.bier.ch, info@bier.ch

Union suisse du métal (USM)

Seestrasse 105, Case postale, 8027 Zurich
T +41 (0)44 285 77 77, F +41 (0)44 285 77 78, www.smu.ch, info@smu.ch

Viscom – Association suisse pour la communication visuelle

Speichergasse 35, Case postale 678, 3000 Berne 7
T +41 (0)58 225 55 00, F +41 (0)58 225 55 10, www.viscom.ch, info@viscom.ch

ORGANISATIONS RÉGIONALES

AITI Associazione Industrie Ticinesi

Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano
T +41 (0)91 911 84 84, F +41 (0)91 923 46 36, www.aiti.ch, info@aiti.ch

Association des maisons de commerce zurichoises

Seegartenstrasse 2, 8008 Zurich
T +41 (0)44 211 40 58, F +41 (0)44 211 34 92, www.vzh.ch, info@vzh.ch

Association industrielle de Granges et environs

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Sekretariat, Dammstrasse 14,
Case postale 1057, 2540 Granges
T +41 (0)32 654 99 00, F +41 (0)32 654 99 01, www.ihvg.ch, info@ihvg.ch

Association patronale de Bâle

Aeschenvorstadt 71, Case postale, 4010 Bâle
T +41 (0)61 205 96 00, F +41 (0)61 205 96 09, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch

Association patronale de Kreuzlingen et environs

Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen
T +41 (0)71 678 10 10, F +41 (0)71 672 55 47, www.agvkreuzlingen.ch, info@agvkreuzlingen.ch

Association patronale de Sargans-Werdenberg

Fabrikstrasse 27, Case postale 63, 9472 Grabs
T +41 (0)81 772 23 23, F +41 (0)81 771 43 48, c.eggenberger@advisors.ch

Association patronale du Rheintal

Case postale 91, 9435 Heerbrugg
T +41 (0)71 727 97 87, F +41 (0)71 727 97 88, www.agv-rheintal.ch, sekretariat@agv-rheintal.ch

Association patronale du Rorschach et environs

c/o Müller + Eckstein, Hauptstrasse 17, 9422 Staad
T +41 (0)71 855 77 66, F +41 (0)71 855 77 37, s.mullis@advocat.ch

Association patronale «See und Gaster»

Hanfländerstrasse 67, Case postale 1539, 8640 Rapperswil
T +41 (0)55 210 16 73, F +41 (0)55 210 45 86, hofmann-partner@bluewin.ch

Association patronale Südthurgau

c/o InnoPlastics AG, Hörnlistrasse 1, 8360 Eschlikon
T +41 (0)71 973 70 90, F +41 (0)71 973 70 91, www.innoplastics.ch, mm@innoplastics.ch

Chambre de commerce et de l'industrie de Suisse centrale

Kapellplatz 2, Case postale 3142, 6002 Lucerne
T +41 (0)41 410 68 89, F +41 (0)41 410 52 88, www.liv-luzern.ch, info@hkz.ch

Chambre argovienne du commerce et de l'industrie

Entfelderstrasse 11, Case postale, 5001 Aarau
T +41 (0)62 837 18 18, F +41 (0)62 837 18 19, www.aihk.ch, info@aihk.ch

Chambre de commerce et Association patronale des Grisons

Hinterm Bach 40, 7002 Coire
T +41 (0)81 254 38 00, F +41 (0)81 254 38 09, www.hkgr.ch, info@hkgr.ch

Chambre de commerce et de l'industrie d'Appenzell Rhodes-intérieures

c/o Golf Gonten AG, Golfplatz, Kaustrasse 3, 9108 Gontenbad
T +41 (0)71 795 40 60, F +41 (0)71 795 40 61, ruedieberle@golfplatz.ch

Chambre de commerce et de l'industrie de Thurgovie

Schmidstrasse 9, Case postale 396, 8570 Weinfelden
T +41 (0)71 622 19 19, F +41 (0)71 622 62 57, www.ihk-thurgau.ch, info@ihk-thurgau.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura

23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1
T +41 (0)32 421 45 45, F +41 (0)32 421 45 40, www.ccij.ch, ccjura@cci.ch

Chambre de commerce Fribourg (CCF)

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg
T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccfribourg.ch, info@ccfribourg.ch

Chambre économique de Zoug

Gubelstrasse 11, 6300 Zug
T +41 (0)41 726 99 61, F +41 (0)41 726 99 60, www.zwk.ch, office@zwk.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie

4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel
T +41 (0)32 722 15 15, F +41 (0)32 722 15 20, www.cnci.ch, info@cnci.ch

Chambre soleuroise du commerce

Grabackerstrasse 6, Case postale 1554, 4502 Soleure
T +41 (0)32 626 24 24, F +41 (0)32 626 24 26, www.sohk.ch, info@sohk.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie

47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne
T +41 (0)21 613 35 35, F +41 (0)21 613 35 05, www.cvci.ch, direction@cvci.ch

UAPG – Union des Associations Patronales Genevoises

98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11
T +41 (0)22 715 32 15, F +41 (0)22 738 04 34, www.uapg.ch, uapg@uapg.ch

Union cantonale des associations patronales bernoises

Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne
T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch, info@berner-arbeitgeber.ch

Comprenant les associations suivantes:

Association patronale de l'industrie des métiers de Thoune et environs

Frutigenstrasse 2, 3601 Thoune
T +41 (0)33 222 23 57, F +41 (0)33 222 48 05, www.agythun.ch, info@agythun.ch

Association patronale de l'Oberaargau

Melchnaustasse 1, Case postale 1357, 4901 Langenthal
T +41 (0)62 922 71 33, F +41 (0)62 922 09 87, mark.hess@ad-vocate.ch

Associations patronales de la région de Berne (APB)

Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne
T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch,
info@berner-arbeitgeber.ch

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

c/o Flamol Mineralöl AG, Lagerhausweg 41, Case postale 6962, 3001 Berne
T +41 (0)31 384 84 86, F +41 (0)31 384 84 88, r.vonlanthen@flamol.ch

Comité patronal de l'association du commerce et de l'industrie Lyss-Aarberg + environs

Robert-Walser-Platz 7, Case postale 778, 2501 Bienne
T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@berne-cci.ch

Section patronale de l'union du commerce et de l'industrie de Bienne

Robert-Walser-Platz 7, Case postale 778, 2501 Bienne
T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@berne-cci.ch

Union des associations industrielles du canton de Zurich (VZAI)

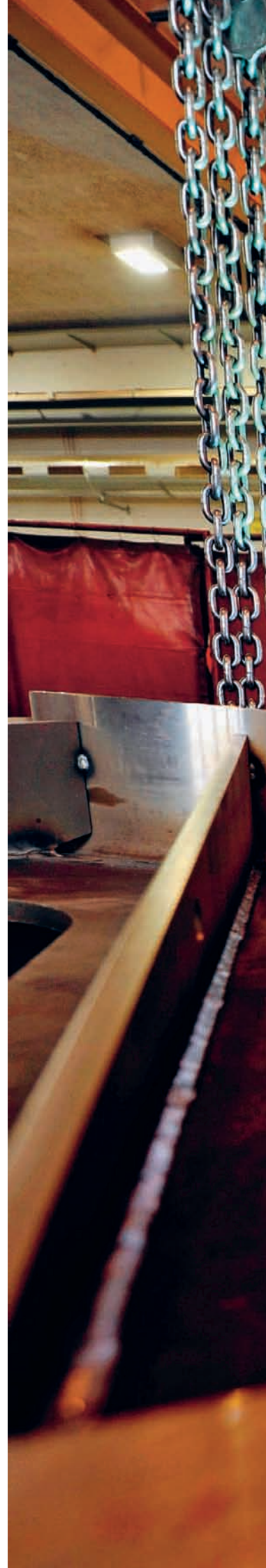
Bergstrasse 110, 8032 Zurich
T +41 (0)44 266 99 36, F +41 (0)44 266 99 49, zpk@zpk.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Hegibachstrasse 47 | 8032 Zurich
T +41 (0)44 421 17 17 | F +41 (0)44 421 17 18
www.arbeitgeber.ch | verband@arbeitgeber.ch

Bureau Berne:
Marktgasse 25/Amthausgässchen 3 | 3011 Berne
T +41 (0)31 312 37 02 | F +41 (0) 31 312 37 03



Comprenant les associations suivantes:

Association patronale de l'«Oberland» zurichois et rive droite

Brunnenstrasse 25, 8610 Uster

T +41 (0)44 222 12 45, F +41 (0)44 940 21 86, www.avzo.ch, info@avzo.ch

Association patronale des industries de Zurich

c/o Angst+Pfister AG, Thurgauerstrasse 66, Case postale, 8052 Zurich

T +41 (0)44 306 63 51, F +41(0)44 301 23 40, www.ivz.ch, sophie.bittersohl@angst-pfister.com

Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs

c/o SRM Präzisionsmechanik AG, Rigistrasse 18, 5634 Merenschwand

T +41 (0)44 763 43 30, F +41 (0)44 763 43 39, sekretariat-arbeitgeberverband@srm-ag.ch

Association patronale Zürichsee-Zimmerberg – AZZ

c/o Tuwag Immobilien AG, Einsiedlerstrasse 25, 8820 Wädenswil

T +41 (0)44 783 15 50, F +41 (0)44 783 15 51, tuwag@tuwag.ch

Associations des industries du «Zürcher Unterland» (AZU)

c/o Eberhard Unternehmungen, Steinackerstrasse 56, 8302 Kloten

T +41 (0)43 211 22 22, F +41 (0)43 211 22 01, www.avzu.ch, mirjam.stutz@eberhard.ch

Chambre de commerce et Association patronale de Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Case postale 905, 8401 Winterthur

T+41 (0)52 213 07 63, F +41 (0)52 213 07 29, www.haw.ch, info@haw.ch

Union de l'industrie de la région «Weinland»

c/o Alfred Wertli AG, Poststrasse 15, 8406 Winterthur

T +41 (0)52 203 67 34, F +41 (0)52 203 55 80, christian.wertli@wertli.ch

Union de l'industrie Volketswil

Sekretariat IVV, Case postale 717, 8604 Volketswil

T +41 (0)44 905 81 20, F +41 (0)44 905 81 57, www.ivv.ch, roland.hasler@credit-suisse.ch

Union des associations patronales zurichoises

Selnaustrasse 30, Case postale, 8021 Zurich

T +41 (0)44 229 28 27, F +41 (0)44 229 28 33, dieter.sigrist@swx.ch

Union des Industriels Valaisans

Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106, 1950 Sion 2

T +41 (0)27 323 29 92, F +41 (0)27 323 22 88, frederic.delessert@avocats-notaires.ch

MEMBRES À PART

[Chemins de fer fédéraux suisses CFF](#)

Hochschulstrasse 6, 3000 Berne 65

T +41 (0)51 220 11 11, F +41 (0)51 220 43 58, www.sbb.ch, info@sbb.ch

[Swisscom \(Suisse\) SA](#)

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Berne

T +41 (0)31 342 80 73, F +41 (0)31 342 15 48, www.swisscom.ch, sibylle.hofer@swisscom.ch