



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

A man and a woman in business attire are looking at a tablet together. The woman is on the left, wearing a white shirt, and the man is on the right, wearing a light blue shirt. They are both looking intently at the screen. The background is blurred, suggesting an office setting.

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS
2011

ÉDITEUR

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

GRAPHISME

visu'l AG, Zurich

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	15
▪ Salaires	18
▪ Droit du travail en 2011	22
SÉCURITÉ SOCIALE	
▪ Développements de politique sociale	24
▪ Assurance-maladie et assurance-accidents	26
▪ Sécurité et protection de la santé au travail	28
▪ AVS/AI/APG	30
▪ Prévoyance professionnelle	35
▪ Assurance-chômage (AC)	37
▪ Autres branches des assurances sociales et domaines apparentés	39
FORMATION	
▪ Evolution dans le domaine de la formation	41
▪ Ecole obligatoire	42
▪ Formation professionnelle initiale	43
▪ Formation professionnelle supérieure	45
▪ Formation continue	46
RELATIONS PUBLIQUES	
▪ Communication et relations publiques	47
▪ «Employeur Suisse», site internet, newsletter et communiqués	49
POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE	
▪ Organisation internationale du Travail (OIT)	51
▪ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	54
▪ BUSINESSEUROPE et UE	56
▪ Autres activités internationales	58
ORGANES DE L'UNION PATRONALE	60
MEMBRES	63
PROCÉDURES DE CONSULTATION	71

INTRODUCTION

CHERS MEMBRES,
MESDAMES, MESSIEURS,

Avec son profil en dos d'âne, l'année économique 2011 restera longtemps dans les mémoires. Les premiers mois nous avaient confortés dans l'idée que le redressement étonnamment rapide enregistré par l'économie suisse après l'année de récession 2009 allait se poursuivre. Mais par la suite, la crise internationale de l'endettement a pris une ampleur de plus en plus inquiétante, les sommets de l'UE se sont succédé mois après mois et il a fallu soutenir plusieurs Etats de la zone euro par des injections massives de capitaux. Tout cela a créé une grande insécurité sur les marchés mondiaux et réduit du même coup la demande étrangère de biens suisses. Surtout, le cours du franc a été poussé à des hauteurs de plus en plus absurdes, soumettant à une pression croissante de larges pans de notre économie d'exportation ainsi que le tourisme et, depuis quelque temps aussi, certains secteurs du marché intérieur.

DANGEREUSE MONTÉE DU FRANC

En août, la hausse du franc au niveau de la quasi parité avec l'euro a suscité l'effroi général. Grâce à sa courageuse décision du 6 septembre 2011 de fixer un cours plancher à 1.20 franc pour un euro, la Banque nationale a évité le pire et rétabli pour les entreprises un minimum de sécurité prévisionnelle, sans toutefois réussir à liquider le problème fondamental de la distorsion des cours. Depuis lors, la parité franc-euro oscille légèrement au-dessus du minimum fixé, ce qui, à long terme, n'est pas supportable pour de nombreuses entreprises. Cette situation les pousse déjà à réagir par diverses mesures allant de concessions sur les prix à des temps de travail supplémentaires, en passant par une augmentation des achats dans la zone euro, des rationalisations et, entre autres, la suppression ou la délocalisation d'emplois. Plusieurs de ces mesures n'ont pas encore déployé tous leurs effets et se traduisent en maints endroits par une contraction des marges qui teinte de rouge les comptes de résultats. C'est quelque peu préoccupant, même si, pour l'année 2011, les résultats macroéconomiques ont été dans l'ensemble acceptables.

L'année 2011 a montré à quel point l'économie suisse est tributaire de l'évolution des marchés financiers internationaux, en l'occurrence de la



Le directeur de l'Union patronale suisse Thomas Daum (à gauche) et le nouveau président Valentin Vogt.

crise de la dette en Europe et aux Etats-Unis. C'est là, hors de notre domaine d'influence, que se situent les risques majeurs pour les mois à venir. En outre, l'étranger exerce des pressions sur nos banques. Lesquelles risquent d'imposer à ce secteur une profonde adaptation des modèles d'affaires aussi bien que des effectifs. Les entreprises doivent recourir en temps utile à toutes les options pouvant leur permettre de conserver et d'améliorer leur compétitivité. La tâche de l'Union patronale suisse (UPS) est de défendre ces options contre toutes sortes d'entraves de nature politique, mais aussi de rappeler aux employeurs leur responsabilité sociale.

NOUVEAUX ACTEURS DANS LA BERNE FÉDÉRALE

Les élections parlementaires d'octobre et l'élection du Conseil fédéral en décembre 2011 ont désigné les animateurs de la vie politique fédérale pour les quatre années à venir. La nouvelle composition du Parlement présente des opportunités et des risques. D'un côté, l'affaiblissement des pôles et le renforcement du centre peuvent se traduire par une orientation plus affirmée des Chambres vers la recherche de solutions. De l'autre, le centre désormais plus fragmenté n'offre pas encore un profil très clair, notamment sur diverses questions de politique patronale, de sorte que les configurations de majorités seront moins prévisibles, du moins en début de législature. Il sera d'autant plus nécessaire de s'employer à infléchir les parlementaires en faveur d'une politique du marché du travail axée sur la croissance et d'une politique sociale durable.

Pour les années à venir, la devise de l'UPS restera la suivante: «Préserver nos atouts comparatifs - intensifier les efforts de réforme». Les impératifs que voici devraient donc guider la politique patronale dans la présente législature:

- La flexibilité du marché du travail doit être maintenue. Raison pour laquelle il faut fermement refuser les restrictions imposées par de nouvelles réglementations, telles que salaires minimums légaux, directives de politique salariale, obligation généralisée de plans sociaux ou durcissement de la protection contre les licenciements.
- L'ouverture au marché du travail européen doit se poursuivre. Il faut lutter contre les initiatives sur l'immigration qui mettent en question l'accord de libre circulation des personnes Suisse-UE et toute la série des Accords bilatéraux I. Mais parallèlement, cela suppose que l'on se préoccupe sérieusement des effets secondaires négatifs de l'immigration.
- L'assainissement de l'assurance-invalidité doit être mené à bonne fin grâce à la mise en œuvre efficace des révisions 5 et 6a de l'AI et à l'adoption à bref délai du volet 6b de cette révision. Le but visé est l'équilibre du compte d'exploitation sans financement supplémentaire d'ici à la fin de 2017, suivi d'une rapide diminution de l'endettement au cours de la décennie suivante.
- Les paramètres de prestations et de financement de la prévoyance professionnelle doivent être rapidement adaptés à l'augmentation de l'espérance de vie et à la baisse de rendement des placements. Une révision de la LPP s'impose donc, qui combine une élévation progressive de l'âge de la retraite avec d'autres mesures capables d'assurer un solide financement des prestations.
- Le processus de la 12^{ème} révision de l'AVS doit être engagé sans tarder. L'âge de la retraite doit être assoupli et relevé pour mettre nos assurances sociales au diapason de l'évolution démographique.
- La place de la formation professionnelle dans le système suisse de formation doit être renforcée. A cette fin, il s'agit essentiellement d'améliorer le statut de la formation professionnelle supé-

rieure et d'éliminer les problèmes de financement sur la voie des diplômes correspondants.

L'UPS ne peut pas se contenter d'énoncer des exigences en faveur des employeurs. Elle se doit aussi d'encourager ceux-ci à consentir des efforts particuliers, par exemple en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans la vie active ou d'une politique du personnel considérant comme allant de soi l'embauche ou le maintien en emploi de travailleurs âgés.

UN NOUVEAU PRÉSIDENT À L'UPS

M. Rudolf Stämpfli a quitté la présidence de l'UPS lors de la «Journée des employeurs 2011». Pendant ses huit années de mandat, il a milité avec force pour la liberté de l'employeur, sans jamais pour autant considérer celle-ci comme un but en soi, mais toujours associée à la responsabilité du chef d'entreprise à l'égard des employés des clients et de la société en général. Malgré les résistances de l'esprit du temps, il a su maintenir notre association sur le cap des solutions, ce dont de nombreux succès obtenus au Parlement ou lors de votations populaires lui ont donné raison. Nous remercions chaleureusement M. Stämpfli pour son engagement à la tête de l'UPS. Son successeur est M. Valentin Vogt. Grâce sa longue activité comme CEO de Burckhardt Compression Holding AG et membre des comités directeurs de Swissmem et de l'Union patronale suisse, M. Vogt apporte à la présidence de l'UPS une solide expérience d'employeur aussi bien que de partenaire social.

La continuité est ainsi assurée à la tête de l'UPS. Celle-ci peut s'appuyer sur une stratégie très claire, entièrement centrée sur la préservation des atouts spécifiques de la place de travail helvétique. Nous travaillons à concrétiser cette stratégie dans le processus politique, de concert avec nos organisations membres et d'autres partenaires. Que tous soient ici cordialement remerciés pour le soutien qu'ils nous apportent dans notre tâche.



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 faîtière de l'économie regroupe 40 associations patronales régionales et 36 associations patronales de branches, auxquelles s'ajoutent un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, l'UPS représente ainsi quelque 100 000 PME et grandes entreprises totalisant plus d'un million de salariés et appartenant à tous les secteurs économiques.

Leader d'opinion sur les questions de politique patronale, l'UPS consacre ses efforts à mettre en place ou préserver les conditions générales les plus favorables possibles aux activités des entreprises suisses. Elle a pour objectif d'améliorer la compétitivité de la place économique et du marché du travail de la Suisse, afin d'assurer ainsi le développement de la prospérité et de la sécurité sociale dans notre pays.

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 autres organismes officiels, ainsi qu'auprès de divers groupes d'intérêt.

Elle poursuit ses objectifs dans le cadre tracé par les principes d'une économie de marché libérale et sociale. Elle porte notamment ses efforts sur le maintien de la flexibilité du marché du travail, sur

la plus large liberté de manœuvre pour les entreprises, sur la concurrence et le principe de productivité. Elle estime qu'un excellent degré de formation de base, initiale et continue des collaborateurs est la condition essentielle d'une économie forte et de la réussite des efforts de promotion de l'égalité des chances.

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

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

L'UPS FONDE SES
POSITIONS SUR
D'INTENSES ÉCHANGES
D'OPINIONS AVEC
SES MEMBRES.

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)
- Commission suisse pour les échanges de stagiaires avec l'étranger (Alexandre Plassard)
- Conseil d'administration de la SUVA et Commission administrative du Conseil d'administration (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT (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)
- L'UPS fonde ses positions sur d'intenses échanges d'opinions avec ses membres. Elle travaille avec d'autres organisations économiques nationales et internationales et en étroite coopération avec economiesuisse.

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

ÉVOLUTION CONJONCTURELLE

Avec une croissance du produit intérieur brut (PIB) de quelque 1,9 %, l'année économique 2011 peut être qualifiée de satisfaisante d'une manière générale. On a cependant observé de très sensibles différences tout au long de l'année aussi bien que d'une branche à l'autre.

Après 2010, pendant laquelle le PIB avait affiché une croissance étonnamment vigoureuse de 2,7 %, l'exercice sous revue a manifestement souffert du franc fort et du fléchissement de la demande internationale. Selon les estimations du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), les chiffres trimestriels ont régressé de 0,4 % à 0,1 % sur l'année 2011. Ce recul a particulièrement affecté les exportations ainsi que les investissements en biens d'équipement des entreprises.

A cause de l'effet de décalage dans le temps des rentrées fiscales et en raison de diverses majorations de cotisations d'assurances sociales, les recettes de l'Etat ont encore augmenté malgré le ralentissement conjoncturel. Dans le même temps, toutefois, les dépenses d'Etat se sont également accrues, avec des dépenses spéciales tant du côté de la Confédération (contribution d'assainissement à la caisse de pensions des CFF, versement au fonds d'infrastructure et mesures contre les effets du franc fort) que des cantons. Avec le solde à peu près équilibré de ses comptes publics, la Suisse continue de faire bonne figure en comparaison internationale.

ANNÉE D'EXCEPTION POUR LA POLITIQUE MONÉTAIRE

L'année 2011 fera certainement date dans l'histoire de la politique monétaire suisse. Depuis la crise financière de 2008, les grandes banques centrales pratiquent une politique extrêmement expansive. La Banque nationale suisse (BNS) a dû réagir à cette évolution internationale en inondant à son tour le marché d'argent peu coûteux, bien que la conjoncture helvétique se soit rapidement redressée après la récession de 2009. L'effet de cet ajustement a toutefois été contrarié par la revalorisation du franc. En été 2011, le ralentissement de la conjoncture mondiale et surtout la crise de l'euro ont provoqué une nouvelle ascension brutale du cours du franc, dont le niveau a frôlé la parité avec l'euro en août et glissé un court instant au-dessous de 0,75 centimes pour un dollar. La Banque nationale a donc fixé le 6 septembre 2011 un cours plancher de 1.20 franc pour un euro. Jusqu'à la fin

de l'année, le niveau du franc (en moyenne mensuelle) a ensuite fluctué dans une fourchette de 1,20 à 1,23 franc pour un euro et de 0,87 à 0,93 centimes pour un dollar US. L'intervention de la BNS a brisé l'envol vertigineux de notre monnaie. A la fin de 2011, son cours était toutefois nettement supérieur à ce qu'il était en début d'année. Le franc demeure ainsi fortement surévalué, ce qui met à très rude épreuve les entreprises affrontant la concurrence internationale et a des répercussions toujours plus sensibles dans les comptes de l'économie nationale.

FLÉCHISSEMENT DES EXPORTATIONS – AVEC EXCEPTIONS

Les conséquences de la valorisation persistante du franc qui s'est accélérée depuis 2008 se lisent très clairement dans les statistiques des exportations suisses. Dès le 1^{er} semestre, celles-ci ont perdu de leur dynamisme, pour finir par tomber dans le négatif au 3^e trimestre. Après une amélioration au dernier trimestre, la croissance moyenne de nos ventes à l'étranger a atteint 2,1 % sur toute l'année, contre 7,2 % en 2010. Le niveau de 2008 n'a donc pas été retrouvé. Pour tenir tête à la concurrence malgré la hausse du franc, les exportateurs ont dû faire parfois d'importantes concessions sur leurs prix. Ceux-ci ont subi dans l'ensemble une baisse jamais vue, équivalant à 5,5 % de la valeur moyenne des exportations! La rentabilité de nombreuses entreprises en a souffert, mettant particulièrement à mal les activités à forte valeur ajoutée en Suisse. Selon des enquêtes de Swissmem, la fonte des marges a précipité un tiers des entreprises MEM (industrie des machines, des équipements électriques et des métaux) dans la zone de perte.

La légère progression du montant total des exportations est le reflet d'évolutions très disparates entre les branches. Avec une progression de 3 milliards de francs de ses exportations (+19 %), l'horlogerie est restée aussi dynamique que l'année précédente et concédé seulement de légères baisses de prix. L'industrie des métaux a vu ses exportations progresser de 2,2 % mais a dû accepter une baisse moyenne des prix de 3,7 %. Dans l'industrie des machines et des équipements électriques, les ventes extérieures ont augmenté de 1,2 %, mais les prix ont diminué de 4,2 % et dans l'industrie des denrées alimentaires, boissons et tabacs, les exportations n'ont augmenté que de 0,6 % malgré une contraction moyenne des prix de 4,5 %. Dans toutes les autres branches, les exportations subissent un

recul allant de 1,7 % (industrie chimique et pharmaceutique) à 12,5 % (arts graphiques et industrie du papier). Les exportations de services, qui se signalaient encore par une croissance annuelle moyenne de 6,0 % entre 1998 et 2008, ont perdu 1,5 % en 2011. Fait remarquable: du fait de la stagnation de ses importations et malgré la hausse timide de ses exportations, la Suisse a enregistré en 2011 un excédent record de son commerce extérieur.

FAIBLE INFLATION ET TAUX D'INTERÊT À BAS NIVEAU

La force du franc a eu une influence bénéfique sur les prix à l'importation et pesé du même coup sur le renchérissement des produits de consommation. Celui-ci a atteint son pic en mars, à 1 % seulement, pour reculer ensuite et se retrouver même en zone négative sur les trois derniers mois de l'année. Le renchérissement annuel moyen a atteint 0,2 %. L'inflation est ainsi sensiblement inférieure en Suisse à ce qu'elle est dans de nombreux autres pays, où elle s'est située le plus souvent entre 2,5 % et 5 % en 2011. Grâce à ce très faible renchérissement, les hausses nominales de salaires de 2,5 % en moyenne (par unité d'équivalent plein temps) se sont traduites en grande partie par des gains nets de pouvoir d'achat. Etant donné que dans le même temps, les taux d'intérêt sont restés très bas suite à une politique monétaire expansive, l'économie suisse et plus particulièrement les branches tournées vers le marché domestique ont évolué dans un environnement très favorable.

CONSOMMATION ET CONSTRUCTION: MOTEURS CONJONCTURELS

La hausse du pouvoir d'achat ne s'est pas traduite intégralement dans la consommation. Celle-ci n'a progressé en effet que de 1,3 %, ce qui est manifestement dû aux incertitudes du climat économique international. Compte tenu de la forte baisse du baromètre de la consommation observé dans le courant de l'année, l'évolution de la consommation en termes réels est tout de même un élément réjouissant. La consommation, qui a encore progressé quelque peu du côté des pouvoirs publics, est apparue dans l'ensemble comme un facteur de stabilité conjoncturelle.

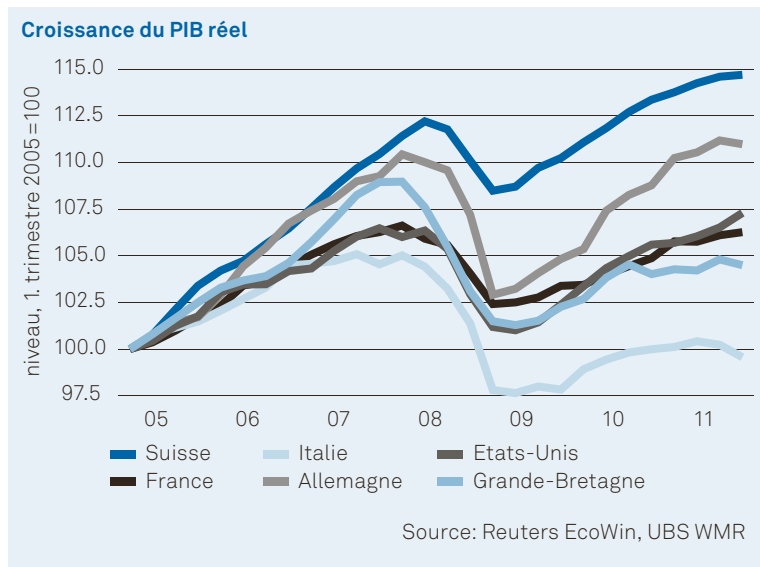
Tout au long de l'exercice sous revue, le secteur de la construction a conservé le dynamisme qui le caractérise depuis quelques années, ce qui en fait un important support de croissance avec d'autres branches du marché intérieur. La construction de logements, elle surtout, connaît un véritable boom, alimenté par des taux d'intérêt exceptionnellement bas et la persistance d'une forte demande due à l'immigration de personnel étranger bien rémunéré.

PROGRESSION DE L'EMPLOI

En phase avec la croissance (même modérée) de l'économie, la progression continue de l'emploi observée depuis le 4^e trimestre 2009 s'est poursuivie en 2011, avec un plus de 0,5 %. A cet égard, il y a eu quasi parallélisme entre le secteur secondaire et le secteur tertiaire. En cohérence avec l'évolution de l'emploi, le taux de chômage en moyenne annuelle s'est replié à 3,1 % en 2011, contre 3,9 % l'année précédente.

A-T-ON ATTEINT LE CREUX DE LA VAGUE?

Si plusieurs éléments laissent augurer, à la fin 2011, d'une tendance au fléchissement conjoncturel voire de la possibilité de résultats trimestriels négatifs sous l'effet de la surévaluation persistante du franc, divers indicateurs semblent annoncer depuis peu une stabilisation à bas niveau. La plupart des pronostics récents font état pour 2012 d'une croissance inférieure à 1 % et d'une légère progression du chômage. Comme précédemment, toutefois, des risques économiques, financiers et politiques non négligeables subsistent au plan international dont la concrétisation aurait des effets néfastes pour la conjoncture helvétique. (Da)



SITUATION DE L'EMPLOI

En Suisse, 4,776 millions de personnes actives étaient occupées au 4^e trimestre 2011. Cela représente une progression de 2,6 % sur une année. Dans le même temps, le nombre d'hommes actifs occupés a augmenté plus fortement (2,7 %) que celui des femmes dans la même situation (2,3 %). En un an, le nombre de travailleurs de nationalité suisse a progressé (+1,4 % à 3,419 millions), tout comme celui des travailleurs de nationalité étrangère (+5,8 % à 1,346 million). Les Suisses constituent ainsi 71,7 % de la population active.

Dans l'Union européenne (UE-27) et la zone euro (ZE 17), le nombre des personnes actives est demeuré stable par rapport à l'année précédente.

CHÔMAGE

Il est réjouissant de constater que le marché suisse du travail s'est bien maintenu pendant la plus grande partie de l'année, malgré le ralentissement économique mondial et la force du franc. Toutefois, au cours de ces derniers mois, les signes indiquant la fin de cette évolution positive se sont renforcés. Entre le mois de janvier et le mois de juillet, le nombre des chômeurs a reculé de 148 784 à 109 200 personnes, ce qui correspond à une baisse de près de 40 000 personnes. Ce recul au premier semestre est contrebalancé par une progression d'environ 20 000 personnes au deuxième semestre. Après une hausse modérée en octobre, les chiffres du chômage sont remontés significativement, en particulier en novembre (+5 931 personnes) et en décembre (+9 553 personnes), principalement en raison de facteurs saisonniers. A la fin de l'année 2011, l'effectif des chômeurs s'établissait à 130 662 personnes, le taux de chômage se situant à 3,3 %.

En 2011, le taux de chômage moyen s'est inscrit à 3,1 %, ce qui représente un recul marqué de 0,8 point de pourcentage par rapport à l'année précédente (3,9 %). Pour l'année sous revue, ce résultat est parmi les meilleurs de ces dernières années (3^e position).

Les demandeurs d'emploi (somme des chômeurs inscrits et des demandeurs d'emploi qui ne sont pas au chômage) voient également leur effectif évoluer dans la foulée des chiffres du chômage: en janvier leur nombre était de 210 916 personnes avant de reculer d'environ 48 386 personnes pour s'établir à 162 530 à fin juillet. Vers la fin de l'année, ce chiffre est remonté à 185 706 personnes sous



Ruth Derrer Balladore

l'influence de facteurs saisonniers. En moyenne annuelle, les demandeurs d'emploi ont représenté un effectif de 179 693 personnes, soit 36 000 de moins qu'en 2010 (-16,6 %).

En 2011, le chômage des jeunes s'est situé à 3,2 % en moyenne. Alors qu'en janvier, le chômage des jeunes atteignait encore 4,1 % chez les 15 à 24 ans, il a régressé régulièrement à 2,7 % jusqu'en juillet. Les apprentissages se terminant généralement en août, nombreux sont ceux qui se présentent à cette période sur le marché du travail. Le taux de chômage des jeunes actifs a progressé comme d'habitude au troisième trimestre jusqu'à 3,3 % et il a continué d'osciller entre 3,2 % et 3,4 % jusqu'à la fin de l'année.

CHÔMAGE PARTIEL

Selon les dispositions prises dans le cadre du 3^e programme de stabilisation, la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) était de 24 mois jusqu'au 31 décembre 2011. Afin de prévenir le chômage dans toute la mesure du possible et d'assurer aux entreprises une meilleure sécurité de planification dans la situation difficile du franc fort, le Conseil fédéral a fixé à nouveau une durée d'indemnisation au 1^{er} janvier 2012, de 18 mois au lieu de 12. Le délai de carence raccourci d'un jour est valable jusqu'au 31 décembre 2013.

La 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 lors d'une phase conjonc-

turelle difficile. Cette mesure permet, d'une part, d'éviter que les travailleurs concernés ne se retrouvent au chômage et, d'autre part, de conserver le savoir-faire de leurs collaborateurs. En principe, la prolongation de la durée d'indemnisation maximale pour RHT n'augmente pas les coûts de l'assurance-chômage.

PROGRESSION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHEZ LES HOMMES ET CHEZ LES FEMMES

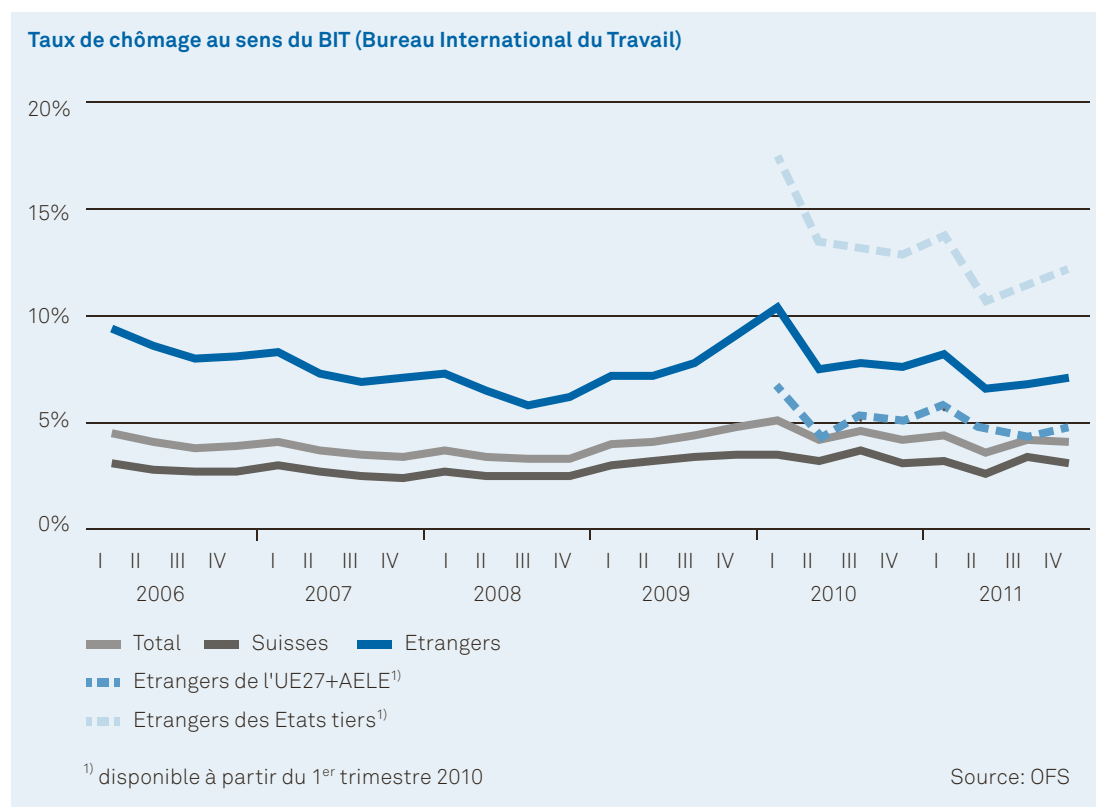
La participation croissante des femmes à la vie active se traduit aussi par une progression du travail à temps partiel. Au quatrième trimestre 2011, le nombre des travailleurs à temps partiel était de 1,505 million, soit 30 000 de plus qu'au quatrième trimestre 2010. Au cours de l'année sous revue, 57,8 % des femmes actives étaient occupées à temps partiel (avec un degré d'occupation inférieur à 90 %). Il y a donc eu une progression de 3 points de pourcentage depuis 2006. La tendance à travailler à temps partiel n'est pas spécifique à un sexe. Le taux d'activité a aussi progressé chez les hommes de deux points de pourcentage en cinq ans pour atteindre 12,7 %. C'est la répartition inégale du travail à temps partiel qui explique que la part des femmes aux heures travaillées ne représente qu'un peu plus d'un tiers du total.

Chez les étrangers, la part des personnes travaillant à temps partiel est demeurée pratiquement stable. Ce mode de travail reste moins répandu chez les femmes étrangères que chez les Suissesses: en 2011, les travailleuses étrangères n'étaient que 42 % à exercer une activité à temps réduit, contre 58 % des femmes suisses. Chez les hommes, les proportions correspondantes ont atteint respectivement 8,1 % et 14,3 %.

Le travail à temps partiel a progressé dans tous les secteurs, en particulier dans le secteur tertiaire (+17,3 %). Il s'est aussi développé en termes relatifs dans le secteur primaire (+12,5 %), mais cette augmentation est restée modeste en termes absolus. Dans le secteur industriel, la progression a été sensiblement plus faible (+6,4 %).

MODIFICATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE

En une décennie, la durée effective du temps de travail des personnes occupées à plein temps a reculé de 36 minutes. Selon l'analyse la plus récente «La qualité de l'emploi en Suisse, 2011», le temps de travail moyen s'inscrivait à 42,3 heures en 2008, contre 42,9 heures en 1998.



La part des personnes actives occupées ayant un horaire de travail atypique (travail effectué le soir, la nuit ou le week-end; travail sur appel) est restée relativement stable au cours de la dernière décennie. La plus forte évolution a été observée pour le travail effectué le samedi: la part des actifs occupés travaillant normalement le samedi a reculé de 2,8 points à 21,3% entre 2001 et 2009. Dans le même temps, la part des personnes travaillant en général le soir s'est accrue de 1,4 point à 17,7%. Au cours du deuxième trimestre 2009, une personne sur dix travaillait le dimanche (10,3%) et une sur vingt la nuit (5,1%). Ces proportions n'ont que peu varié au cours de la période considérée.

Au cours du 2^e trimestre 2009, 6,6% des salariés travaillaient sur appel. Cette part a augmenté de 1,3 point par rapport à 2001. Sur le total des personnes travaillant sur appel, 47,0% ont un minimum d'heures de travail garanti (2001: 40,2%). Près d'un quart des personnes encore actives après avoir atteint l'âge officiel de la retraite travaillaient sur appel. Dans toutes les autres catégories d'âge, la part de ces travailleurs représentait à peine 6%. Le groupe des 15 à 24 ans constituait une exception dans la mesure où près de 12% de ces jeunes possédaient un contrat de travail sur appel.

INDÉPENDANTS

Les travailleurs indépendants sans collaborateurs peuvent être exposés à un risque financier élevé ainsi qu'à des conditions de travail précaires, notamment dans la phase initiale de leur activité indépendante. Selon une enquête, 29,9% seulement des entreprises créées en 2003 avec une occupation inférieure à un équivalent plein temps étaient encore actives cinq ans plus tard. A titre de comparaison, le taux de survie des entreprises comptant entre 5 et 9 équivalents plein temps était deux fois plus élevé (61,7%). Au deuxième trimestre 2010, 16,8% des actifs étaient indépendants. Sur ce total, 8% n'avaient pas de collaborateurs. Ainsi, environ un indépendant sur deux travaille en solo. Cette part est restée stable au cours des dix dernières années.

PERSPECTIVES D'EMPLOI

Dans son baromètre trimestriel de l'emploi, l'OFS fait état d'un léger ralentissement de la progression de l'emploi au cours du dernier trimestre

2011. L'indicateur des perspectives d'emploi affiche toujours une légère croissance. L'indicateur de l'emploi du Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPFZ a, lui, nettement reculé au cours du deuxième semestre 2011 et présentait à fin octobre pour la première fois depuis le début 2010 une évolution négative.

En comparaison sur la durée, l'offre d'emplois a encore évolué à haut niveau, même si l'Adecco Swiss Job Market Index a plongé au quatrième trimestre 2011 à son plus bas niveau de l'année. Des influences saisonnières expliquent aussi cette évolution négative accélérée (3^e trimestre: -2%; 4^e trimestre: -5%). Mais une appréciation de l'évolution doit tenir compte du fait que la valeur de l'indice pour le dernier trimestre 2011 est toujours supérieure de 8% à celle du trimestre correspondant de 2010.

Selon le baromètre Manpower de l'emploi, 5% des 754 employeurs en Suisse interrogés s'attendaient pour le 1^{er} trimestre 2012 à un accroissement de leurs effectifs de personnel, alors que 5% escomptaient un recul et 89% aucune modification. Ce résultat est le plus faible depuis le 3^e trimestre 2010.

L'insécurité grandissante concernant l'avenir de l'évolution économique en dehors de Suisse et en Suisse ainsi que des facteurs saisonniers jouent sans doute un rôle dans ces perspectives d'emploi en baisse. Couplés au franc fort, ces éléments engendrent une attitude attentiste des employeurs suisses. Les difficultés de recrutement de personnel qualifié des entreprises se sont atténuées. (RDB)

EN COMPARAISON
SUR LA DURÉE, L'OFFRE
D'EMPLOIS A
ENCORE ÉVOLUÉ À
HAUT NIVEAU.

LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Le septième rapport d'Observatoire de la Confédération sur les conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché suisse du travail montre que le niveau de l'immigration reflète la demande de main-d'œuvre et ainsi l'évolution conjoncturelle en Suisse. Après la nette baisse du solde migratoire 2009 qui a fait suite à la récession, le recul de l'immigration enregistré en 2010 s'est arrêté sous l'influence d'une vigoureuse reprise économique. L'année 2011 a vu un léger accroissement des ressortissants de l'UE-27/AELE correspondant à la situation économique (4,1 %; 2010: 3,3 %).

En matière de libre circulation des personnes, on a constaté une évolution au niveau des pays d'origine: actuellement, l'immigration nette (solde migratoire) en provenance des pays de l'UE/AELE est plus forte que celle venant de pays non membres de l'UE/AELE. Depuis 2002, 58 % environ de l'immigration nette est celle de ressortissants de l'UE-AELE qui sont pour la plupart des travailleurs qualifiés.

ÉPUISEMENT

DES CONTINGENTS DE PAYS TIERS

Les contingents de travailleurs de pays tiers et de prestataires de services provenant des pays de l'UE et de l'AELE engagés pour plus de 120 jours sont fixés chaque année dans l'Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA). En 2011, des contingents séparés ont été fixés pour la première fois pour des prestataires de services de l'UE/AELE pour une période supérieure à 120 jours. Pour 2012, ils demeurent au niveau de 2011, c'est-à-dire que 3000 unités sont disponibles pour des permis de courte durée et 500 pour des autorisations de séjour. Les autorisations de séjour de courte durée ont été épuisées à 100 %; en fait, le nombre d'autorisations délivré était insuffisant car au début décembre déjà, il n'y en avait plus. En revanche, les autorisations de séjour octroyées aux prestataires de services n'ont été épuisées qu'à hauteur de 58 % (288 sur 500). Ces autorisations sont prévues pour des projets pour lesquels le fournisseur de prestations doit rester dans le pays plus de deux ans.

LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES POUR LES RESSORTISSANTS DE L'UE-8

L'immigration en provenance des pays de l'UE-8 et de l'UE-2 est de faible importance numérique. Les contingents prévus pour les ressortissants de

l'UE-8 n'ont pas été épuisés ces dernières années. En revanche, la demande d'autorisations de séjour pour des citoyens de Roumanie et de Bulgarie (UE-2) est supérieure aux contingents existants.

Dans la période de contingentement qui s'étend du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011 pour l'UE-2, les 523 autorisations de séjour délivrées et les 4987 permis de courte durée ont été intégralement épuisés. Les autorisations de séjour ont toutes été sollicitées jusqu'en mars 2011. Dans la période de contingentement allant du 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012, 402 autorisations de séjour ont été délivrées sur 684 (année précédente: 390) qui ont toutes été demandées avant le 31 décembre 2011. Le contingent de permis de courte durée pour les ressortissants de Roumanie et de Bulgarie est de 6355. Le nombre d'autorisations délivrées a été de 3350 jusqu'au 31 décembre 2011 (+539 par rapport à l'année précédente).

La dernière période de contingentement pour l'UE-8 allait du 1^{er} juin 2010 au 30 avril 2011. Sur les 3000 autorisations de séjour attribuées pour cette période, 1933, soit près des deux tiers ont été demandées. Il y a donc eu un reste de 1067. Sur les 29 000 permis de courte durée mis à disposition, seuls 14 156, soit la moitié environ ont été octroyés, de sorte qu'il y a eu un contingent restant de 14 844. A partir du 1^{er} mai 2011, les travailleurs en provenance des pays de l'UE-8 ont pu bénéficier pour la première fois de la libre circulation intégrale des personnes. Jusqu'au 31 décembre 2011, 5016 nouvelles autorisations de séjour ont été attribuées ainsi que 6463 permis de courte durée.

En cas d'immigration accrue en provenance des Etats de l'UE-8, il est possible d'actionner la «clause de sauvegarde». Elle permet à la Suisse de fixer à nouveau des nombres maximums d'autorisations jusqu'en mai 2014 pour les ressortissants de ces Etats. Vu que le chiffre qui fait impérativement référence pour les autorisations de séjour (moyenne des trois dernières années plus 10 %) a déjà été dépassé à fin 2011, il y a eu en septembre 2011 une première intervention parlementaire demandant l'application de la clause de sauvegarde. L'Union patronale suisse (UPS) a déclaré en novembre 2011 que pour des raisons politiques, elle serait prête à accepter une décision dans ce sens. Le 18 avril 2012, le Conseil fédéral a décidé d'invoquer la clause de sauvegarde. Ainsi, l'immigration

annuelle en Suisse en provenance des pays de l'UE-8 peut encore dépasser la moyenne des trois dernières années de 5 % au maximum. Cette limitation est valable au maximum jusqu'au 31 mai 2014.

FRONTALIERS

En 2011, le nombre des frontaliers travaillant en Suisse a augmenté de 11,5 % pour atteindre 259 000 à la fin de l'année. Cette hausse a été plus forte que lors des deux années précédentes (2009: 2,4 %; 2010: 4,8 %). Une augmentation d'ampleur similaire n'avait plus été observée depuis 2006 (+9,2 %). Sur cinq ans, la progression a été de 33,3 % (2006: 194 000; 2011: 259 000). La part des frontaliers au total des actifs occupés a atteint près de 5,5 %.

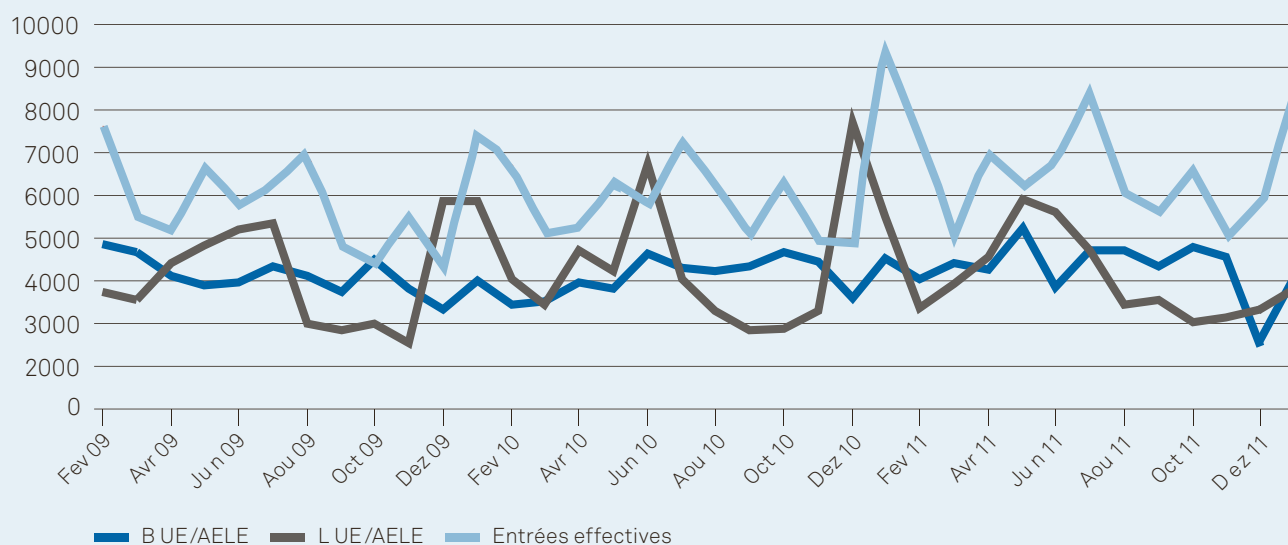
Dans les professions de bureau, l'accroissement de l'effectif des frontaliers a été supérieur à la moyenne: 18,2 % par rapport à l'année précédente. Une comparaison sur cinq ans fait aussi apparaître des différences selon les groupes de professions. Les progressions dans les catégories «employés de type administratif» (71,4 %), «professions élémentaires» (67,2 %) et «directeurs, cadres de direction» (52,1 %) se sont situées bien au-dessus de l'augmentation du nombre total de frontaliers (33,3 %). La main-d'œuvre frontalière tend à exercer des professions moins qualifiées, ce qui ressort de sa sous-représentation dans les professions académiques (11,7 %; actifs occupés: 22,6 %).

Environ quatre cinquièmes des frontaliers travaillaient dans l'une des trois grandes régions: un tiers environ dans la région lémanique (33,7 %), un quart dans la Suisse du Nord-Ouest (25,6 %) et un cinquième au Tessin (20,8 %). Si le nombre absolu de frontaliers était le plus élevé dans la région lémanique, le tableau est un peu relativisé si l'on considère leur part dans la population active occupée. Dans la région lémanique, environ un actif occupé sur dix (9,9 %) est un frontalier. Cette part était à peu près semblable dans la Suisse du Nord-Ouest (10,0 %). Elle était en revanche plus élevée au Tessin où la main-d'œuvre frontalière représentait 24 % de l'ensemble des actifs occupés. Cette répartition ressort aussi des chiffres par pays de résidence: un peu plus de la moitié des frontaliers étaient domiciliés en France (52,7 %). Ils étaient aussi nombreux à être domiciliés en Allemagne (21,1 %) et en Italie (22,8 %).

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 (FlaM) du 3 mai 2011 montre qu'en 2010, les contrôles ont à nouveau légèrement augmenté et qu'ils ont eu lieu régulièrement dans toutes les branches et régions de Suisse. Le nombre des contrôles prescrits a été effectué et même dépassés.

Autorisations accordées à des actifs UE-17/AELE*



Source: Représentation graphique ODM/P&A, données statistiques P&A et Service Statistique sur les étrangers

Les travailleurs et prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce sont particulièrement observés dans le cadre des FlaM. Au cours de l'année 2010, un total de 147 116 personnes soumises à l'obligation d'annonce au bénéfice d'un permis de séjour de courte durée en Suisse étaient annoncées pour une activité. Elles s'acquittaient d'un volume de travail équivalant à environ 18 400 postes annuels, ce qui représente une part de 0,52 % de l'emploi. La moitié des personnes soumises à l'obligation d'annonce occupaient un poste à court terme auprès d'employeurs suisses, 40 % étaient des travailleurs détachés et 10 % environ étaient annoncés comme indépendants. Après avoir diminué en 2009 en lien avec la crise économique, le nombre des titulaires de permis de séjour de courte durée a de nouveau augmenté sensiblement en 2010. Dans cette période, les activités de contrôle auprès des travailleurs détachés soumis à l'obligation d'annonce et des indépendants se sont à nouveau intensifiées.

Les commissions cantonales tripartites chargées de contrôler le respect des salaires usuels ont annoncé des suspicions d'infractions dans quelque 12 % des entreprises contrôlées occupant des travailleurs détachés et chez 14 % des personnes contrôlées. Dans les entreprises suisses, des sous-enchères présumées du salaire usuel chez 6 % des employeurs et 7 % des travailleurs contrôlés ont été annoncées. Les commissions paritaires qui veillent au respect des conventions collectives déclarées de force obligatoire (CCT) ont annoncé des infractions présumées aux prescriptions salariales lors d'un tiers des contrôles effectués. Du fait qu'elles vérifient l'application d'un salaire minimum clairement établi, une sous-enchère minime par rapport à ce montant est déjà qualifiée d'infraction. Dans l'appréciation du taux d'infractions, il s'agit de tenir compte du fait que des émoluments sont imposés et des amendes prononcées dans seulement 30 % des cas de contrôle pour les entreprises employant des travailleurs détachés ayant commis des infractions. Compte tenu du fait que cette proportion peut être considérée comme indicateur des véritables infractions et que les contrôles ne sont effectués que sur la base d'un soupçon, on peut affirmer que les infractions sont beaucoup moins nombreuses qu'il n'y paraît au premier abord.

Les commissions tripartites cantonales ont mené en 2010 des procédures de conciliation pour sous-enchères salariales auprès de 413 entreprises envoyant des travailleurs détachés et de 230 entreprises suisses actives dans des branches sans CCT étendues. Les procédures ont pour la plupart réussi et ont abouti à des rattrapages salariaux ou à une adaptation du dispositif des salaires.

En ce qui concerne la procédure d'annonce, 1126 entreprises envoyant des travailleurs détachés ont reçu un avertissement et 1174 une amende. Sur ce total, 573 se sont vu infliger une amende pour absence d'annonce. Par rapport à 2010, le nombre d'amendes liées à des infractions à l'obligation d'annonce a augmenté de 13 %.

Ces dernières années, le nombre des indépendants soumis à l'obligation d'annonce a nettement progressé. Même si leur part à l'emploi dans l'ensemble de la Suisse est faible, le phénomène de la fausse indépendance est jugé problématique dans certaines branches et régions parce que les mesures d'accompagnement sont ainsi contournées. C'est pourquoi le Seco a édicté le 1^{er} janvier une directive offrant une marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendant. Elle assure une procédure uniforme de contrôle et permet d'identifier les cas de pseudo-indépendance. En outre, un groupe de travail a été mis en place pour élaborer des propositions de solutions destinées à lutter efficacement contre la pseudo-indépendance.

DÉVELOPPEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les commissions tripartites peuvent demander que des mesures soient prises sur une base réglementaire si une entreprise se livre à des abus répétés en matière de salaires usuels. Il peut s'agir de déclaration de force obligatoire facilitée d'une convention collective ou de l'établissement d'un contrat-type de travail fixant des salaires minimaux contraignants.

Le contrat-type de travail (CTT) contenant des salaires minimums impératifs pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Le CTT contient trois salaires minimaux différents qui sont fonction de la qualification des travail-

leurs. Le salaire minimum brut est de 18.20 francs de l'heure pour les employés non qualifiés sans expérience professionnelle. Il peut atteindre jusqu'à un salaire minimum de 22 francs de l'heure pour les travailleurs domestiques qualifiés.

Le 31 octobre 2011, le Conseil fédéral a décidé d'étendre le champ d'application des dispositions relatives aux salaires et au temps de travail dans la CCT de force obligatoire applicable à la branche du nettoyage en Suisse alémanique à toutes les entreprises de nettoyage. La Commission nationale tripartite avait soutenu cette extension en vue d'une meilleure mise en œuvre des FlaM.

Depuis leur entrée en vigueur en 2004, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont été renforcées et leur mise en œuvre optimisée à différentes reprises par diverses mesures. Cela n'empêche pas que le dispositif a présenté différents points faibles au niveau de l'exécution dans la pratique. Il faudrait s'y attaquer à différents niveaux. Des améliorations s'imposent au niveau opérationnel, surtout en matière de collaboration des différents organes d'application et de l'exécution des sanctions. Un groupe de travail du Seco constitué de représentants des partenaires sociaux et des cantons a présenté des propositions d'amélioration. Mais au-delà de cela, le Conseil fédéral a identifié des lacunes dans la réglementation qu'il souhaiterait combler par une loi fédérale sur l'adaptation des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Le complément de la législation présenté contient des mesures destinées à combattre la pseudo-indépendance des prestataires de services étrangers, à créer des possibilités de sanctions pour les employeurs qui occupent des travailleurs en Suisse et qui commettent des infractions par rapport aux salaires minimaux prescrits dans les contrats-types de travail ainsi que pour ceux qui ne respectent pas les CCT de force obligatoire facilités. L'UPS soutient le projet, mais s'oppose résolument à des mesures supplémentaires telles que l'extension de la responsabilité solidaire du premier entrepreneur concernant le respect des mesures d'accompagnement par ses sous-traitants ou l'introduction de cautions imposées par la loi.

ÉVOLUTION DE L'ACCORD DE SCHENGEN

En reprenant à son compte la directive de l'Union européenne relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (directive sur le retour) du 16 décembre 2008, l'UE a développé le système Schengen. La Suisse s'est engagée à reprendre de telles adjonctions à l'Accord Schengen. La mise en œuvre de cette directive requiert une adaptation de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) et de la loi sur l'asile (LAsi) qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2011.

En cas de constat de séjour illégal, il faudra en principe, au lieu d'un renvoi sans décision qui était possible jusqu'ici, délivrer une décision de renvoi écrite. En revanche, s'il ressort de l'interrogation que la personne concernée est au bénéfice d'un droit de rester dans un autre Etat Schengen, elle peut être priée sans autre de se rendre dans cet Etat en l'espace de vingt-quatre heures. Si elle ne se plie pas à cette injonction, elle se voit notifier une décision de renvoi. Un renvoi sans décision est aussi possible sur la base d'un accord de réadmission ou si la personne s'est vu refuser l'entrée en Europe à une frontière extérieure Schengen.

Les ressortissants d'Etats extérieurs à l'UE ou à l'AELE autorisés à séjourner en Suisse obtiennent depuis 2008 un titre de séjour uniforme Schengen qui doit également contenir des données biométriques. Le but poursuivi est la lutte contre l'immigration illégale et les séjours irréguliers. Le titre de séjour pour étrangers doit contenir, enregistrées dans une puce, une image faciale, ainsi que deux images d'empreintes digitales de la personne concernée. Les données biométriques seront conservées pendant cinq ans dans le Système d'information central sur la migration (SYMIC). Cette mesure permettra aux titulaires d'un titre de séjour (permis B ou L) de renouveler leur document sans avoir à se soumettre à une nouvelle procédure de saisie des données biométriques. En outre, un nouveau système d'émolument est entré en vigueur. Il tient compte de la saisie des données biométriques. Les modifications de l'ordonnance et de la loi sont entrées en vigueur le 24 janvier 2011. (RDB)

MIGRATION

En 2011, le thème de l'immigration s'est imposé dans la quasi-totalité des débats de société et de politique économiques de notre pays. Tant sur les thèmes des transports, de l'aménagement du territoire, du logement et du marché du travail que celui des infrastructures, la plupart des interventions renvoyaient à cette question: «Combien d'étrangers la Suisse peut-elle supporter?»

Le thème de l'immigration a pris de l'importance à l'approche des élections parlementaires, mais pour perdre ensuite de son acuité au fur et à mesure du déroulement de la campagne électorale.

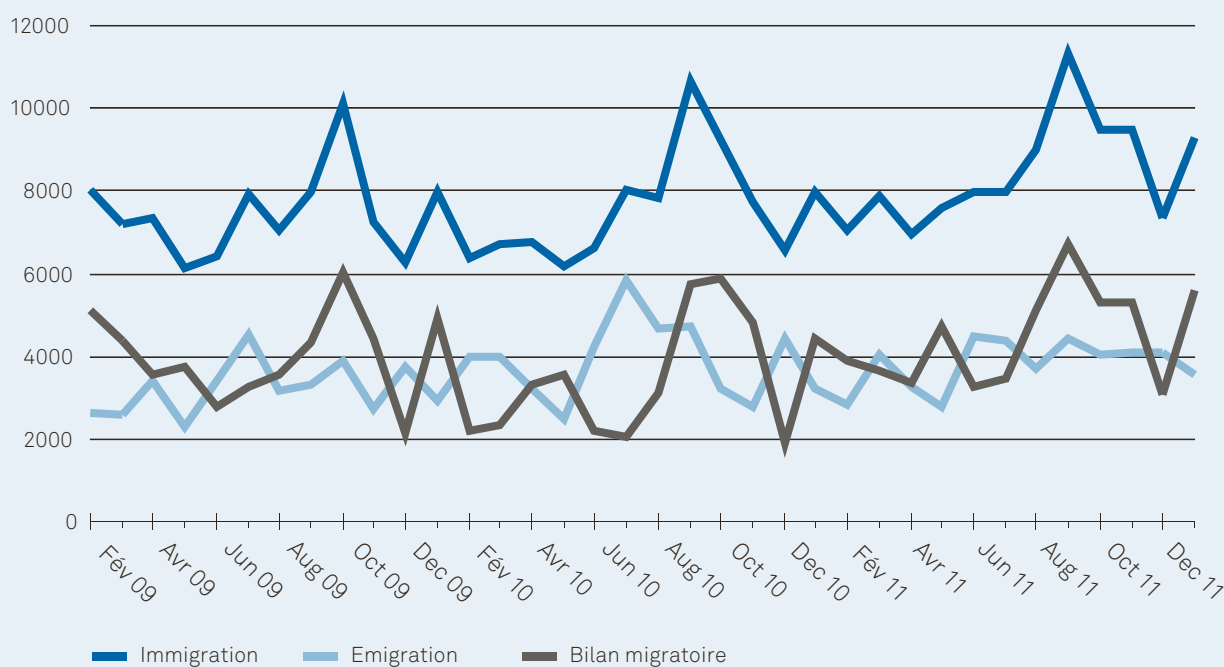
En Suisse romande, la question des étrangers tend à susciter moins de tensions qu'en Suisse alémanique et au Tessin, sans compter que la Romandie n'a généralement pas la même approche des questions de société. Dans les votations de politique étrangère, on constate que le scepticisme à l'égard des immigrants est plus marqué là où il y a moins de contacts avec ces étrangers. L'UDC s'est appuyée sur ce scepticisme plus largement répandu en Suisse alémanique pour lancer à la fin juillet 2011 son initiative «Stopper l'immigration massive».

LA POLITIQUE SUISSE DE MIGRATION SOUS LE SIGNE DE RÉVISIONS LÉGISLATIVES

Le 21 mars 2011, le Conseil fédéral a publié le message sur la révision totale de la loi fédérale sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse. La loi doit être remaniée en vue de simplifier et d'harmoniser les procédures de naturalisation et d'adapter la notion d'intégration à celle prévue par le droit des étrangers. Elle règle aussi l'intégration d'éléments nouveaux comme la limitation de l'accès à la naturalisation ordinaire aux seuls titulaires d'une autorisation d'établissement, la réduction de la durée de séjour requise de douze ans actuellement à huit ans et l'harmonisation des délais de résidence cantonaux et communaux.

La procédure de consultation concernant la révision partielle du chapitre sur l'intégration dans la loi fédérale sur les étrangers a commencé en décembre 2011. Cette révision partielle vise à ancrer plus solidement le principe «encourager et exiger» dans la politique d'intégration. Les critères d'intégration auront désormais un caractère contraignant et seront mieux pris en considération lors de l'octroi d'autorisations et du regroupement familial. A cet égard, la primo-information et les conventions

Immigration, émigration, bilan migratoire UE-27/AELE



Source: ODM, Service Statistique sur les étrangers, réalisation graphique P&A

d'intégration auront davantage de poids. En outre, le projet prévoit l'introduction d'un nouvel instrument, à savoir les recommandations en matière d'intégration. L'approche axée sur les structures ordinaires va être renforcée. Dans ce contexte, les employeurs seront plus étroitement associés à l'intégration. Dans un message complémentaire à la révision en cours de la loi sur l'asile, le Conseil fédéral propose des mesures réalisables à court terme permettant de renforcer l'efficacité des procédures et, ponctuellement, de les accélérer.

Un groupe de travail institué sur la mise en œuvre de l'initiative sur le renvoi des étrangers criminels a présenté un rapport comprenant quatre variantes. La majorité de ses membres ont exprimé leur attachement aux principes fondamentaux de la Constitution et du droit international public dans la mise en œuvre de l'initiative, rejetant pour cette raison la variante des représentants de l'initiative. Les représentants du comité d'initiative y voient un affaiblissement du durcissement – visé – de la pratique des renvois.

COMMISSION DES MIGRATIONS

Lors de cinq journées de séance en 2011, les membres de la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM) ont pris position sur les thématiques actuelles de la politique de migration et ont défini quelques priorités. Comme l'an dernier déjà, la Commission a relevé le «scepticisme» grandissant d'une certaine partie de la population à l'égard des immigrants. Elle l'a attribué d'une part à l'effet de la campagne des élections parlementaires d'automne et d'autre part au fait que de nombreux problèmes de société, tels la hausse des prix sur le marché des logements des grandes agglomérations ou les problèmes en souffrance de la politique environnementale sont attribués à tort à la population étrangère. Elle considère que les effets secondaires de la croissance sont certes liés à l'immigration, mais pas uniquement à elle. Il convient de les régler notamment dans le cadre de l'aménagement du territoire ainsi que de la politique des infrastructures, des transports et du logement.

PROGRESSION

DE LA POPULATION ÉTRANGÈRE ACTIVE

En Suisse, au total 4,766 millions de personnes étaient des actives occupées au 4^e trimestre 2011, dont 1,346 million de nationalité étrangère (28,2%). Sur une année, le nombre d'actifs étrangers a pro-

gressé davantage (+5,8%) que celui des travailleurs suisses (+1,4%). La hausse du nombre de travailleurs étrangers s'observe dans les principales catégories d'autorisations de séjour (autorisation d'établissement: +0,9%; autorisation de séjour avec livret B ou livret L depuis 12 mois ou plus en Suisse: +11,6%; frontaliers: +9,1%; autorisation de courte durée depuis moins de 12 mois en Suisse: +6,5%). Au 4^e trimestre 2011, 186 000 personnes étaient au chômage en Suisse selon la définition du Bureau international du Travail (BIT), soit 4,1% de la population active, contre 4,2% au 4^e trimestre 2010. Alors que chez les Suisses, le taux de chômage a été stable (3,1%), il a baissé légèrement parmi les étrangers résidents permanents (de 7,6 à 7,1%). Les étrangers résidents permanents venant d'Etats tiers présentaient un taux de chômage, au sens du BIT, bien plus élevé que les étrangers originaires de l'UE27/AELE (12,2% contre 4,6%).

Les assurances sociales helvétiques tirent profit de cet afflux de travailleurs étrangers. D'après les calculs du Département fédéral de l'Intérieur (DFI) l'AVS serait en déficit sans les milliards de francs de cotisations versés par les immigrants depuis 1992. L'économie suisse ne pourrait pratiquement plus progresser sans travailleurs étrangers et d'importants secteurs des services et de l'industrie seraient plongés dans de sérieuses difficultés. Il n'y a pas que les grandes entreprises qui ont besoin de personnel qualifié étranger. Pour 80% des PME, le recrutement de personnel bien formé constitue actuellement le défi numéro un.

POPULATION RÉSIDANTE ÉTRANGÈRE

Fin décembre 2011, 1,772 million de ressortissants étrangers au total vivaient en Suisse. La plupart d'entre eux (1,147 million) provenaient d'Etats membres de l'UE-27 ou de l'AELE. En 2011, leur effectif a connu une hausse légèrement plus importante que l'année précédente (4,1% contre 3,3% en 2010). Fin 2011, le nombre de personnes en provenance d'Etats tiers s'élevait à 625 094, soit une augmentation de 1% par rapport à 2010. Cette évolution est le reflet de la politique du Conseil fédé-

EN 2011, LE THÈME DE L'IMMIGRATION S'EST IMPOSÉ DANS LA QUASI-TOTALITÉ DES DÉBATS DE SOCIÉTÉ ET DE POLITIQUE ÉCONOMIQUES.

ral, la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) ayant introduit un système d'admission selon lequel seules les personnes particulièrement qualifiées peuvent être recrutées dans des pays non membres de l'UE-27 ou de l'AELE.

En 2011, 142 471 étrangers ont immigré en Suisse (2010: 134 171) et 64 038 étrangers ont quitté la Suisse (2010: 65 523). Les plus fortes augmentations relevées en 2011 concernent les Allemands (+12 601), suivis des Portugais (+11 018), des Kosovars (+8923), des Français (+4370) et des Erythréens (+2575). La plus forte diminution concerne les ressortissants de la Serbie (-10 386), de la Bosnie et Herzégovine (-1053), de la Croatie (-1011), du Sri Lanka (-941) et de la Turquie (-452). Ces chiffres sont conformes à la tendance observée depuis plusieurs années.

CONTINGENTS D'ÉTATS TIERS

Le 1^{er} janvier 2011 est entrée en vigueur la révision partielle de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA). Elle vise essentiellement à séparer les contingents d'autorisations de séjour de courte durée et d'autorisations de séjour en deux catégories et à libérer les nombres maximums applicables aux travailleurs étrangers pour l'année 2011. Il y a désormais un contingent pour les autorisations de séjour de courte durée et les autorisations de séjour applicables aux ressortissants d'Etats non-membres de l'UE/AELE et un contingent pour les autorisations de courte durée et les autorisations de séjour applicables aux ressortissants de l'UE/AELE qui fournissent des services transfrontaliers d'une durée supérieure à 120 jours en Suisse.

Jusqu'ici, les nombres maximums annuels d'autorisations délivrées aux ressortissants d'Etats non-membres de l'UE/AELE et aux prestataires de services provenant de l'UE/AELE dont la prestation durait plus de 90 jours ou 120 jours étaient fixés dans un contingent commun. Le contingent global a été augmenté de 1000 unités par rapport à l'année précédente. Le contingent pour les ressortissants d'Etats non-membres de l'UE/AELE disposera de 5000 autorisations de courte durée et de 3500 autorisations de séjour. Le Conseil fédéral a également fixé les nombres maximums applicables aux travailleurs étrangers pour l'année 2011. Le contingent pour les ressortissants d'Etats non-membres de l'UE/AELE disposera de 5000 autori-

sations de courte durée et de 3500 autorisations de séjour. En ce qui concerne les prestataires de services des Etats de l'UE/AELE 3000 unités sont prévues pour les autorisations de courte durée et 500 unités pour les autorisations de séjour. Avec l'entrée en vigueur de la révision de la loi sur les étrangers visant à faciliter l'admission et l'intégration des étrangers diplômés d'une haute école suisse, les étrangers diplômés d'une haute école suisse peuvent bénéficier d'une admission facilitée sur le marché du travail lorsque leur activité lucrative présente un intérêt scientifique ou économique prépondérant. Les ressortissants d'Etats tiers pourront désormais rester en Suisse pendant six mois après avoir obtenu leur diplôme afin d'y chercher un emploi.

NOUVELLE BAISSSE DU NOMBRE DE NATURALISATIONS

En 2011, 36 757 personnes ont été naturalisées en Suisse, ce qui correspond à une baisse de 6,6 % (2010: -10 %). Les années précédentes, les naturalisations étaient restées pratiquement constantes. Le principal pays d'origine est une nouvelle fois la Serbie (4359; 2010: 6843), suivi de l'Italie (4109; 2010: 4111) et de l'Allemagne (3544; 2010: 3617). Au 4^{ème} rang apparaît désormais le Kosovo (2520), suivi du Portugal (2298), de la Turquie (1886) et de la Bosnie-Herzégovine (1628). Parmi les principaux pays de provenance, seuls les ressortissants du Kosovo, du Portugal et de la France (1325) ont été plus nombreux à s'être naturalisés en 2011.

HAUSSE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'ASILE

Les bouleversements du «printemps arabe» ont aussi eu des répercussions sur les mouvements migratoires en Suisse. En février 2011, un comité d'experts «Procédure d'asile et hébergement» a été mis sur pied, avec des représentants des cantons et de la Confédération chargés de suivre la situation en permanence et de régler la question de l'hébergement des demandeurs d'asile. Sur le premier semestre de 2011, la progression du nombre de demandes d'asile a été presque insignifiante, une progression sensible n'ayant été observée que dans le courant du mois de mai. Au total, en 2011, le nombre de demandes d'asile aura progressé de quelque 45 % par rapport à 2010, pour atteindre 22 551, soit le nombre le plus élevé jamais enregistré depuis 2002. Le principal pays d'origine des requérants a été l'Erythrée (3356 demandes), suivi de la Tunisie (2574) et du Nigeria (1895). (RDB)

SALAIRES

REVENDEICATIONS SYNDICALES

Les négociations salariales de 2012 ont été menées sur fond d'un franc surévalué. En ouverture, le syndicat Travail.Suisse réclamait des hausses différenciées entre 1,5 à 3 %, arguant que la croissance continue qu'a connue l'économie suisse ces deux dernières années devait beaucoup aux efforts soutenus des travailleurs. Pour le syndicat, il fallait donc récompenser les gains de productivité, la flexibilité accrue et les pressions croissantes au travail. Plutôt que des primes ou des allocations uniques, le syndicat exigeait des hausses de salaire régulières, seul moyen pour tous les travailleurs de compenser l'augmentation du coût de la vie et de leur assurer une part du gâteau de la prospérité. Les hausses extraordinaires des salaires féminins pour réaliser l'égalité salariale sont une revendication dont les médias ne se sont pas fait l'écho.

L'Union syndicale suisse (USS) a réclamé des hausses salariales de 2 à 3 %, mais d'au moins 100 francs par mois pour compenser le renchérissement. L'USS, opposée elle aussi aux versements uniques, exigeait des hausses généralisées, y voyant l'unique moyen de faire progresser les bas et moyens salaires là où il y a un besoin de rattrapage. Les hauts et très hauts salaires seraient les seuls gagnants de la reprise économique de 2004 bis 2008, les autres catégories de revenus ayant perdu en termes de salaire réel.

L'Union patronale suisse (UPS) a rejeté les demandes d'augmentation uniforme des salaires, invoquant à cet égard la grande incertitude qui caractérise la situation économique, la vigueur du franc suisse, la situation conjoncturelle globale et l'endettement de nombreux pays. Les entreprises sont toujours confrontées à des conditions très variables et doivent mener leur politique salariale en conséquence. Seuls des accords salariaux qui tiennent compte des conditions effectives des branches et des entreprises peuvent assurer la bonne santé du marché de l'emploi.

INITIATIVES SALARIALES

L'USS a lancé en janvier 2011 la récolte de signatures pour une nouvelle initiative fédérale «Pour la protection de salaires équitables» (appelée initiative sur les salaires minimaux). Cette initiative populaire entend mettre un terme à la pression sur les salaires, d'une part en favorisant les conven-

tions collectives prévoyant des salaires minimaux et, d'autre part, en fixant un salaire minimal légal au niveau national. Celui-ci devrait être de 22 francs de l'heure, ce qui correspond environ à 4000 francs par mois (sur la base de 42 h par semaine).

En mars 2011, les Jeunesses socialistes ont déposé l'initiative populaire «1:12 – Pour des salaires équitables» munie de 130 000 signatures qui demande que le salaire le plus élevé dans une entreprise ne puisse être plus de douze fois supérieur au salaire le plus bas versé dans la même entreprise.

L'UPS s'oppose résolument à toute intervention de l'Etat dans la fixation des salaires, car 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 minimaux dans les conventions collectives de travail (CCT), p.ex. via des clauses correspondantes dans les appels d'offres publics, 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 minimal, 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

Dans le cadre des principales CCT, c'est-à-dire celles qui comptent au moins 1500 personnes assujetties, des hausses des salaires effectifs de 1,6 % en moyenne ont été convenues pour 2011 par les partenaires sociaux, l'augmentation ayant été attribuée collectivement à hauteur de 0,9 % et de 0,7 % à titre individuel. Les salaires effectifs ont augmenté régulièrement de 1,1 % en 2004 à 2,6 % en 2009, puis leur adaptation s'est infléchi à 0,7 % en 2010 dans le contexte de baisse d'activité économique faisant suite à la crise financière survenue en 2008.

Plus d'un million de salariés sont concernés par les négociations salariales en CCT. Ne sont pas prises en compte les négociations collectives menées à l'échelle de l'entreprise, comme c'est le cas pour les CCT de l'industrie chimique et pharmaceutique, pour l'industrie MEM et les secteurs du crédit.

SALAIRES MINIMAUX

Les salaires minimaux fixés dans les principales CCT ont été légèrement relevés en 2011 (+0,3 %). L'adaptation des salaires minimaux affiche ainsi une valeur inférieure à celle de l'année précédente (2010: +0,7 %), pour la deuxième fois depuis 2009, année où elle avait culminé à 3,2 %.

Environ 882 000 personnes ont bénéficié de négociations sur les salaires minimaux.

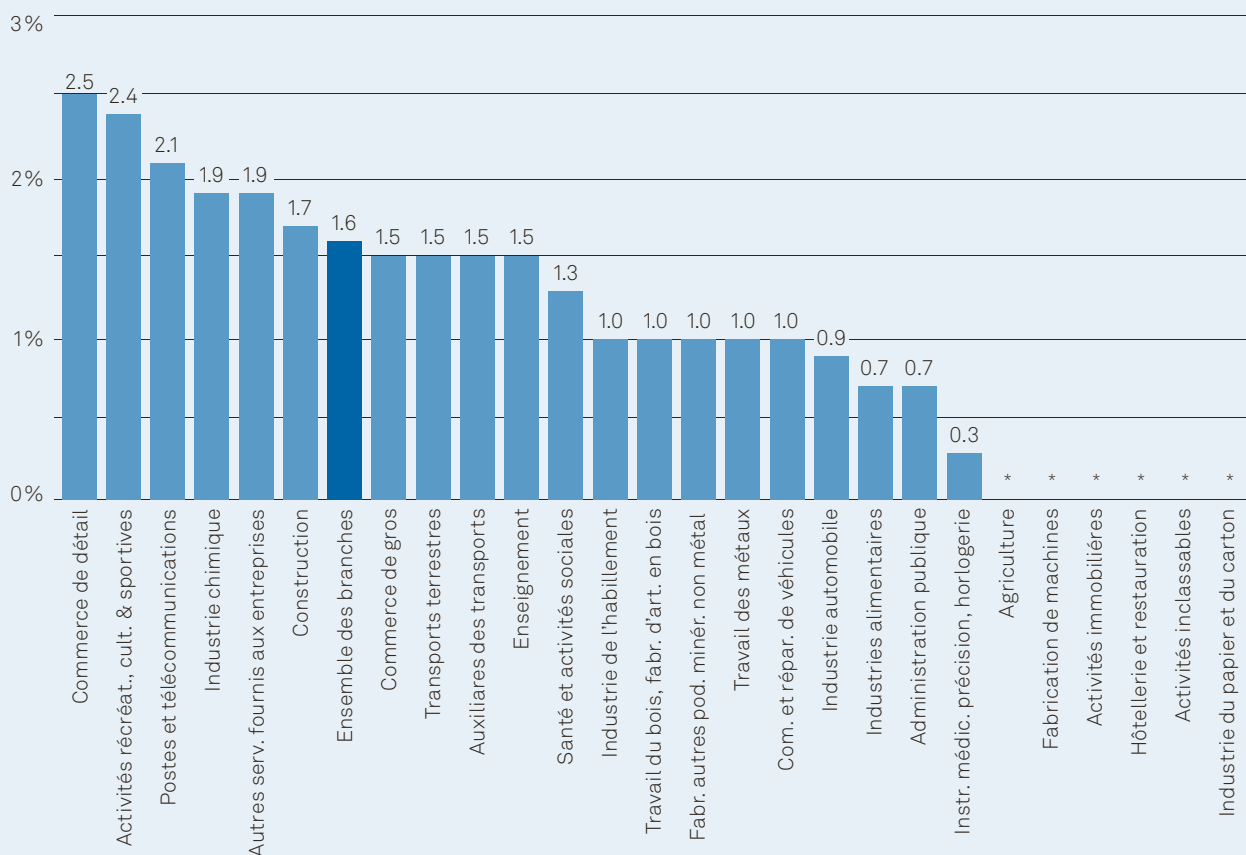
Les branches où les salaires minimaux ont connu les hausses les plus marquées sont l'agriculture (2,1 %), l'industrie chimique (2 %) et les transports terrestres (1,4 %). A l'opposé les branches du travail du bois, du travail des métaux et des activités immobilières (+0,2 %) ont connu les ajustements les plus faibles. A l'instar des CCT des employés de commerce et du personnel de vente, les salaires minimaux restent inchangés dans la branche

de l'hôtellerie et restauration, car en raison des difficultés économiques que connaît la branche, le système salarial introduit dans la nouvelle CCT n'est entré en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2012.

HAUSSE DES SALAIRES RÉELS GRÂCE AU FAIBLE RENCHÉRISSEMENT

Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice des salaires réels a enregistré en 2011 une augmentation moyenne de 1 % par rapport à 2010, soit une hausse légèrement supérieure à celle de 2010 (0,8 %), mais nettement moindre qu'en 2008 (2,0 %) et en 2009 (2,1 %). Les effets sensibles de la crise économique et financière, conjugués à un renchérissement de faible ampleur, expliquent cette évolution plus modérée des salaires. Les adaptations salariales ont été pour l'essentiel négociées en automne 2010, à un moment où la hausse du coût de la vie était estimée à 0,6 % pour 2011.

Adaptions des salaires¹ selon les branches économiques, en 2011



¹ Les Conventions collectives de travail les plus importantes avec au moins 1500 personnes

* Pas de négociations sur les salaires

Source: OFS

A la faveur d'un faible renchérissement de 0,2 %, l'ensemble des branches économiques ont affiché une hausse des salaires réels de 0,7 %. Les branches où les adaptations ont dépassé de 2 % sont les technologies et services informatiques (2,5 %), les assurances (2,3 %), les postes et télécommunications (2,1 %) et le commerce de détail (1,7 %) soit une hausse sensible par rapport à l'année précédente (+0,5 %). Entre 2007 et 2011, les salaires nominaux ont augmenté en moyenne de 1,5 % par an et les salaires réels de 0,8 %.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUISSE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES 2010

En 2010, le salaire médian en Suisse s'est élevé à 5979 francs bruts par mois. Les 10 % des salariés les moins bien rémunérés ont gagné moins de 3953 francs et les 10 % les mieux payés ont reçu un salaire supérieur à 10 833 francs. Sur la période de 2000 à 2010, la hausse des salaires a atteint 12,3 % pour les emplois les plus qualifiés alors que les salaires liés aux emplois les moins qualifiés ont augmenté de 9 %.

La part des postes faiblement rémunérés (moins de 4000 francs bruts par mois) a encore diminué, en passant de 12,4 % en 2008 à 10,7 % en 2010. Leur proportion varie considérablement selon l'activité économique: elle s'inscrit à 21,9 % dans le commerce de détail, à 43,9 % dans l'hôtellerie-restauration et à 58 % dans celui des services personnels. A l'opposé on trouve l'industrie métallurgique avec 7,3 % seulement, l'industrie chimique avec 2,9 % et le secteur des télécommunications avec 1,2 %. Contre 7,3 % dans la métallurgie, 2,9 % dans l'industrie chimique et 1,2 % dans les télécommunications. Près de 65 % des postes à temps complet dont le salaire mensuel est inférieur à 4000 francs bruts mois sont occupés par du personnel féminin.

BONUS

La distribution de bonus (paiement annuel venant s'ajouter au salaire fixe) concerne près de un salarié sur trois en 2010 (30,6 %). On peut relever que la part des salariés touchant cette forme de rémunération complémentaire n'a cessé d'augmenter depuis 1998 (21,8 %). En 2010, la valeur moyenne des bonus (pour une année de travail) versés aux salariés occupés à plein temps a baissé, et ce pour la première fois depuis 10 ans. De manière générale, les statistiques salariales des dernières années montrent un déplacement de la structure de

l'emploi vers un niveau de qualification plus élevé (et un niveau des salaires supérieur).

SALAIRES FÉMININS ET MASCULINS

Entre 2008 et 2010, les différences de salaires entre femmes et hommes ont avantageusement diminué, passant de 19,3 % à 18,4 %. Une partie de cet écart s'explique objectivement par des structures différentes, par exemple au niveau de la qualification du poste occupé ou de l'ancienneté dans l'entreprise. Il faut cependant noter que même à profil équivalent, les niveaux de salaires des femmes restent souvent inférieurs à ceux versés à leurs collègues masculins. Ainsi par exemple, les employées au bénéfice d'une formation universitaire et occupant un poste de cadre gagnent en moyenne 29,1 % de moins que les employés masculins ayant le même profil. Ces écarts salariaux entre les sexes se retrouvent également dans le bas de l'échelle des salaires: par exemple la rémunération des hommes appartenant à la classe d'âge 20-29 ans et qui occupent les postes les moins qualifiés est supérieur de 9,2 % à celui des femmes appartenant à la cette même catégorie.

Depuis 2009, les associations faitières patronales et syndicales et trois offices fédéraux participent au projet «Dialogue sur l'égalité des salaires», par lequel les partenaires sociaux sont résolus à accélérer la réalisation de l'égalité salariale. Compte tenu des différences salariales qui subsistent, ce projet donne un signal important. Fort heureusement, de nombreuses entreprises, et notamment des grandes structures, ont empoigné depuis longtemps et de leur propre initiative le problème de la discrimination salariale.

IMPACT DE L'IMMIGRATION SUR LES SALAIRES

Parmi les emplois les plus qualifiés, les étrangers gagnent en moyenne des salaires plus élevés que leurs collègues de nationalité suisse. Ces derniers perçoivent un salaire de 11 026 francs alors que les titulaires d'un permis d'établissement touchent un salaire supérieur de 12 %; l'écart s'établit à 24 %

UN DÉPLACEMENT
DE LA STRUCTURE DE
L'EMPLOI VERS UN
NIVEAU DE QUALIFI-
CATION PLUS ÉLEVÉ ET
UN NIVEAU DES SA-
LAIRES SUPÉRIEUR A
EU LIEU.

pour les détenteurs d'un permis de séjour et atteint même 36 % pour les personnes au bénéfice d'un permis de courte durée. Seule la catégorie des travailleurs frontaliers gagne légèrement moins (10 931 francs). Les différences semblent s'atténuer avec la durée du séjour. Visiblement, la Suisse fait plus souvent appel à des spécialistes très bien payés pour de courtes durées, d'où l'écart salarial important dans la catégorie considérée. Le tableau est inversé pour les emplois à faible qualification: pour les emplois faiblement qualifiés, les employés suisses reçoivent une rémunération en moyenne supérieure de 2,9 % par rapport aux titulaires de permis d'établissement, de 7,8 % par rapport aux frontaliers, de 13,6 % par rapport aux titulaires de permis de séjour et de 22,3 % par rapport aux bénéficiaires de permis de courte durée. Ici encore, la durée du séjour en Suisse joue un rôle déterminant.

Les salaires de la main-d'œuvre étrangère sont donc loin de présenter un tableau homogène. C'est le constat que dresse aussi le 6^{ème} rapport de l'Observatoire sur la libre-circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, qui s'attache à analyser les effets de la libre circulation des personnes sur le marché du travail suisse. En effet, les écarts varient fortement selon la branche et le niveau de qualification. En tout état de cause, on peut en conclure que la libre-circulation n'a pas fondamentalement modifié la structure des salaires et n'a pas exercé sur les salaires une pression importante du point de vue de la politique sociale. **(RDB)**

DROIT DU TRAVAIL EN 2011

COMMISSION FÉDÉRALE DU TRAVAIL

En date du 1^{er} juillet 2011, le Conseil fédéral a mis en vigueur l'article 81 adapté de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), qui a ramené à 19 le nombre de membres siégeant dans la Commission fédérale du travail. Pour la nouvelle période législative, la Commission se compose comme suit: sept représentants des associations patronales et sept des associations de travailleurs, deux représentants des cantons, deux représentants de la science et un représentant des organisations féminines.

En 2010 déjà, la Commission du travail a constitué un groupe d'experts, chargé d'examiner la possibilité de simplifier les dispositions concernant la durée du travail sans porter atteinte à la protection des travailleurs. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises en 2011 et présentera ses observations en 2012. Les discussions menées montrent cependant que les avis divergent fortement en ce qui concerne les changements sur le plan réglementaire. Selon les employeurs, les simplifications ne doivent pas se faire au prix d'une limitation de la flexibilité. Toute intervention dans le droit du travail existant doit être soigneusement soupesée.

LE DROIT DU TRAVAIL DANS L'AGENDA POLITIQUE

Au cours de l'année sous revue, de nombreux dossiers relatifs au droit du travail figuraient à l'agenda politique. Le Parlement a rejeté l'initiative «6 semaines de vacances pour tous» et d'autres interventions visant à augmenter le droit aux vacances. Le Conseil national n'est pas entré en matière sur la révision de la loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP). Celle-ci proposait de ne plus, comme c'est le cas sous le droit actuel, transférer automatiquement les rapports de travail à l'acquéreur lors de la reprise d'une entreprise devant être assainie. Le projet de loi voulait également instaurer l'obligation de négocier un plan social en cas de licenciement collectif. Les employeurs auraient salué la simplification du droit de l'assainissement, tandis que l'Union patronale suisse (UPS) a résolument refusé l'introduction d'une obligation générale de mettre en place un plan social.

Le Parlement a également traité la libéralisation des heures d'ouverture des magasins des stations-service, la question d'une allocation universelle et la lutte efficace contre le harcèlement sexuel sur

le lieu de travail. L'Union patronale suisse (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.

Au printemps 2011, le Conseil fédéral a envoyé en consultation une révision partielle du droit des contrats de travail, cherchant à durcir les sanctions en cas de congé abusif ou injustifié. L'UPS s'est clairement opposée aux limitations prévues de la liberté de licenciement, d'autant plus que les tribunaux n'épuisent que rarement le cadre existant des sanctions. Pourtant, le projet ira sans doute plus loin et pourrait être associé au projet de loi pour la protection en cas de signalement de faits répréhensibles par le travailleur.

NOUVELLES LOIS ET ORDONNANCES

Depuis le 1^{er} avril 2011, les gares de Nyon, Sion, Vevey et Zurich-Altstetten ont le statut de «centres de transports publics». Le travail du dimanche des employés qui y travaillent pour de la clientèle n'est, avec effet immédiat, plus assujéti à autorisation.

La réorganisation du centre de prestations Conditions de travail de la Direction du travail a rendue obsolète la compétence territoriale des organes de l'inspection fédérale du travail. L'art. 76 OLT 1 et l'ordonnance correspondante du département ont donc été abrogés avec effet au 1^{er} août 2011.

Le marché suisse du travail à domicile a beaucoup changé depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté fédéral du 12 février 1949 tendant à encourager le travail à domicile. La demande de main-d'œuvre travaillant à domicile a baissé et le revenu provenant de cette activité lucrative a perdu en importance, aussi dans les régions périphériques. En outre, les instruments financiers créés par 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. Le 30 septembre 2011, le Parlement a donc décidé d'abroger l'arrêté fédéral. La décision en ce

EN 2011, DE NOM-
BREUX DOSSIERS
RELATIFS AU DROIT DU
TRAVAIL FIGURAIENT
À L'AGENDA POLITIQUE.

sens a pris effet au 1^{er} janvier 2012, au terme du délai référendaire.

TEMPS DE TRAVAIL FONDÉ SUR LA CONFIANCE DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Le projet pilote relatif au temps de travail fondé sur la confiance dans le secteur bancaire a pris fin le 30 juin 2011. Il a fourni de précieux renseignements et permis d'adapter les réglementations initiales aux besoins se posant dans la pratique. Les préavis pour les charges de travail élevées, par exemple, ont été réduits. Une solution transitoire est en cours d'élaboration pour les banques participantes. Celle-ci sera valable jusqu'à l'entrée en vigueur d'une éventuelle nouvelle réglementation de l'enregistrement des heures de travail pour des branches ou groupes de personnes spécifiques.

La discussion sur la possibilité d'appliquer le modèle à d'autres branches ou entreprises a montré à quel point il sera difficile de s'adapter aux différentes situations dans la délimitation et définition des règles. Il faut éviter de donner l'impression que le contrôle des dispositions concernant la durée du travail deviendra impossible si l'on adapte l'enregistrement du temps de travail.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DE LA BRANCHE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

Au terme de plus de quatre ans de négociations entre les partenaires sociaux, le Conseil fédéral a pu, le 13 décembre 2011, déclarer de force obligatoire la convention collective de travail (CCT) de la branche du travail temporaire. La CCT est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

La CCT de la branche du travail temporaire procure des avantages à toutes les parties impliquées: personnel temporaire, chefs de services du personnel et entreprises locataires de services. Pour la première fois en effet, il existe un cadre réglementaire uniforme pour toutes les interventions temporaires, indépendamment du secteur d'intervention ou de l'existence d'une autre CCT. Cela simplifie non seulement l'administration des entreprises locataires de services, mais garantit aussi des conditions minimales aux travailleurs, p. ex. pour le salaire, la formation continue, la prévoyance vieillesse ou encore le maintien du versement du salaire en cas de maladie. Des dispositions de délimitation spécifiques garantissent par ailleurs la coordina-

tion avec d'autres CCT, notamment avec celles déclarées de force obligatoire.

DIALOGUE SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les résultats de l'évaluation intermédiaire, après deux ans, du dialogue sur l'égalité des salaires se sont avérés moins bons qu'espérés. A l'automne 2011, seules 16 entreprises étaient prêtes à examiner la rémunération de leurs employés selon les critères d'égalité entre femmes et hommes fixés pour ce processus (20 entreprises à fin 2011). Les organisations responsables – l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, les syndicats et la Confédération – ont décidé de donner une plus forte présence au projet.

A noter que le dynamisme en la matière augmente chez les employeurs intéressés. Le thème du salaire égal pour un travail égal et surtout les vérifications en ce sens gagnent en importance, même en ces temps de graves problèmes économiques pour de nombreuses entreprises.

PRESTATIONS LIÉES AU DROIT DU TRAVAIL

Au titre des prestations liées au droit du travail, le secrétariat de l'UPS fournit des informations à ses membres et aux parlementaires, répond aux questions des médias et rédige des articles sur des thèmes pertinents.

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 2011). La newsletter de l'UPS accueille régulièrement des résumés de jugements, dans leur langue d'origine (f/d). A en juger par les nombreuses réactions, les rapports sur la pratique relevant du droit du travail suscitent un vif intérêt. (RDB)

DÉVELOPPEMENTS DE POLITIQUE SOCIALE

En 2011, un nouveau départ a eu lieu dans certains domaines de l'assurance et – sur la base d'un état des lieux – une feuille de route de la politique sociale a pu être définie.

S'appuyant sur la LPP actuelle, le Conseil fédéral a donc voulu établir, jusqu'à fin 2011, un rapport sur l'avenir du 2^e pilier qui, de l'avis du législateur, aurait d'abord dû fixer l'urgence sur l'aménagement du taux de conversion minimal.

Prenant en compte l'évolution démographique, le Conseil fédéral a programmé la 12^e révision de l'AVS en vue d'assurer le financement durable de cette assurance. Selon le vœu du chef du département, les éléments-clés de la révision devaient d'abord être déterminés avec tous les groupes concernés et les possibilités d'une mise en œuvre discutées.

Pour la révision de l'assurance-accidents également, le gouvernement a voulu soumettre une nouvelle proposition «light», après le renvoi d'un premier projet par le Conseil national.

Cependant, le nouveau départ n'a toujours pas eu lieu pour l'ensemble de la politique sociale.

RALENTISSEMENT EN POLITIQUE SOCIALE

L'année sous revue a été marquée par des discussions et consultations concernant la politique sociale. Seul l'assainissement de l'AI a franchi une nouvelle étape grâce à la révision 6a. Les élections fédérales ont également contribué à ce ralentissement, mais à présent, des décisions s'imposent et il faut avancer avec détermination.

ASSAINISSEMENT MOYEN DE L'AI

Avec la révision 6b de l'AI, la dernière étape de l'assainissement de cette assurance se trouve aux mains du Parlement. A cette occasion, le danger existe de voir l'objectif initial de l'assainissement édulcoré ou manqué. Alors que le projet soumis à consultation comportait encore un potentiel d'économies de 700 millions de francs, celui-ci s'effondrait à 325 millions dans le message. Les décisions du Conseil des Etats à la session de printemps 2011 le réduisaient encore à 250 millions de francs. Dans la suite des délibérations sur cet objet, toute la question consistera à savoir si les mesures prévues dans le message du Conseil fédéral, ou les décisions des parlementaires, suffi-



Roland A. Müller

ront à assainir durablement l'assurance-invalidité. Si, au-delà de l'équilibre des comptes, il s'agit aussi d'assurer la réduction de la dette de 15 milliards de francs de l'AI jusqu'en 2026, les chiffres des paramètres utilisés pour les projections devront être nettement plus favorables que ceux pris en compte jusqu'ici. Même si les économies au détriment des bénéficiaires de prestations de l'AI devaient rester aussi modestes, personne n'est intéressé à un assainissement de l'AI qui perdrait toute consistance. Il faut donc garder le cap.

RÉVISIONS DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE FREINÉES

Les révisions dans le domaine de la prévoyance vieillesse – AVS et prévoyance professionnelle – doivent être remises sur les rails. De grands espoirs – peut-être trop grands – reposent sur le rapport du Conseil fédéral concernant l'avenir du 2^e pilier. Ce rapport doit pointer les problèmes et les actions nécessaires dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Le danger existe toutefois de perdre de vue l'essentiel face à l'abondance des thèmes traités. Il faut clairement rappeler ici la mission de 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.» Le législateur a ainsi fixé les priorités qui, en outre, sont dictées par les difficultés réelles des institutions de prévoyance. Là aussi, il convient de tenir le rythme. Compte tenu de l'histoire de l'AVS, on peut craindre que la 12^e révision de l'AVS ne prenne autant d'années que son nombre ordinal l'indique. Pourtant, chacun sait que la démogra-

phie impose fatalement à l'AVS des réajustements structurels. Alors, pourquoi temporiser et perdre ainsi l'opportunité de se ménager des délais de transition socialement supportables? La question doit être empoignée avec détermination pendant l'année. Des orientations et des décisions sont nécessaires à bref délai pour surmonter le blocage de la réforme de l'AVS.

DIRECTION FLOUE POUR LA RÉVISION DE LA LAA

Une constatation analogue s'impose pour la révision de la LAA: sous le titre «Une LAA-light», une révision doit avoir lieu, dont l'étendue est encore floue. Un champ de bataille s'ouvre ici entre les différents acteurs, avant de pouvoir entrer dans les discussions matérielles à proprement parler. Il serait urgent que le Conseil fédéral fixe des objectifs et une direction claire, afin que la seconde opération de révision de la LAA ne soit pas également vouée à l'échec.

Dans le domaine de la politique sociale, la nouvelle année est chargée de défis et les révisions urgentes doivent enfin recevoir le coup d'accélérateur qu'elles exigent. Le train doit rouler dans la bonne direction et forcer l'allure. Dans ce domaine aussi, il faut un changement d'horaire, avec cadence optimisée et temps d'attente réduits. **(RM)**

AUSSI DANS LE
DOMAINE DE LA POLI-
TIQUE SOCIALE, IL
FAUT UN CHANGEMENT
D'HORAIRE, AVEC
CADENCE OPTIMISÉE ET
TEMPS D'ATTENTE
RÉDUITS.

ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE-ACCIDENTS

ASSURANCE-MALADIE (LAMAL)

SITUATION

Au terme de près de sept ans de délibérations, les Chambres fédérales ont adopté le projet d'encouragement des soins intégrés (Managed Care) et les mesures affiniées sur la compensation des risques le 30 septembre 2011. Il vise à créer les conditions permettant à un plus grand nombre de personnes de s'affilier à un réseau médical de soins intégrés. Ceux qui y adhéreront verront la participation à leur charge diminuer. Ceux qui resteront en dehors des réseaux devront s'acquitter d'une participation de 15 %, au lieu de 10 % jusqu'ici. Le Conseil fédéral s'est fixé pour objectif d'arriver à un taux de 60 % de la population affiliée à un réseau de soins d'ici à 2015. Dans les réseaux, les fournisseurs de prestations, par exemple les médecins de famille, les spécialistes et les physiothérapeutes devront coordonner les soins. La limitation du libre choix du médecin devrait permettre de réduire les coûts et d'améliorer la qualité des soins. Le projet contient une nouveauté en matière de compensation des risques qui tient compte de la morbidité du groupe d'assurés. Le système devrait inciter les assureurs à moins faire la chasse aux bons risques. Ils auraient ainsi intérêt à s'engager en faveur d'un bon traitement des patients gravement malades et atteints de maladies chroniques et à offrir davantage de modèles de soins intégrés. La demande de référendum ayant abouti, le peuple devra se prononcer sur ce projet le 17 juin 2012. La loi entrera en vigueur au plus tôt en 2013.

Le Conseil fédéral a décidé en septembre 2010, sur proposition du Département fédéral de l'intérieur (DFI), de soumettre à consultation un projet de loi sur la surveillance de l'assurance-maladie sociale (LSAMal). Il entend ainsi renforcer la surveillance de l'assurance-maladie sociale et la transparence du système. Les instruments de l'autorité de surveillance destinés à protéger les caisses-maladie et leurs assurés doivent être adaptés à la situation actuelle. Le Conseil fédéral a adopté le message correspondant et le projet de loi soumis au Parlement en février 2012.

La loi propose des innovations dans les domaines suivants:

■ Sécurité financière

Diverses mesures sont destinées à renforcer la sécurité financière des caisses-maladie. En font

partie le calcul des réserves fondé sur les risques techniques d'assurance (par exemple estimations des primes et des réserves) ainsi que sur les risques du marché et de crédit.

■ Approbation des tarifs de primes

Le projet définit les critères que l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) doit appliquer pour l'approbation ou la non-approbation des primes. Il prévoit que les primes puissent être corrigées ultérieurement si les recettes encaissées dans un canton se révèlent être supérieures aux coûts effectifs dans un canton.

■ Corporate Governance

En matière de gouvernance d'entreprise, le projet de loi prévoit de nouvelles exigences pour les membres des organes dirigeants d'une caisse-maladie. En outre, les présidents du conseil d'administration, du conseil de fondation ou du Comité d'une caisse-maladie ne devront plus faire partie en même temps de la direction.

■ Autres dispositions

Les autres dispositions réglementent la publicité et l'activité de courtage, introduisent des mesures découlant du droit de surveillance de l'autorité ad hoc et prévoient des possibilités de sanctions plus adéquates.

C'est l'OFSP qui comme jusqu'ici assumera la fonction de surveillance. En février 2012, le Conseil fédéral a transmis au Parlement son message de révision partielle de la loi sur l'assurance-maladie concernant la correction des primes payées entre 1996 et 2011 dans l'assurance obligatoire des soins (compensation partielle des primes). Les excédents et les déficits cantonaux accumulés par les assureurs maladie dans le passé devront être en partie compensés dans les six ans.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) soutient le projet des réseaux de soins. Dans le système des soins intégrés, les médecins de famille et les réseaux de médecins sont placés au centre du dispositif. Leur position de base est ainsi renforcée. Des incitations financière raisonnables favorisent l'évolution de cette forme d'organisation. Les soins intégrés permettent aux patients d'avoir accès à une meilleure médecine. Les spécialistes du secteur de la santé

IL EXISTAIT UN RISQUE
RÉEL DE DÉSTABILISER
L'ASSURANCE-
ACCIDENTS QUI PAR
AILLEURS
FONCTIONNAIT BIEN.

coordonnent la prise en charge des patients, jouissent d'une plus grande liberté thérapeutique et assument une plus grande responsabilité en matière de coûts. La sécurité et la qualité des traitements s'en trouvent améliorés.

La loi fédérale sur l'assurance-maladie sociale (LSAMal) fixe de nouvelles exigences en matière de gouvernement d'entreprise, des moyens d'intervention améliorés au chapitre de la surveil-

lance pour protéger les assurés et des possibilités de sanctions renforcées. Le but est d'arriver à un financement autonome de la surveillance et de la rendre indépendante de l'administration. Ainsi s'ouvre un champ d'action supplémentaire. L'UPS soutient en principe l'intention de renforcer la surveillance des assureurs-maladie et de contribuer ainsi à une plus

grande transparence et à une bonne gouvernance. Elle salue aussi l'idée d'organiser l'autorité de surveillance de telle manière qu'elle soit indépendante de l'administration. Mais cette idée ne doit pas déboucher sur un appareil de surveillance surdimensionné qui renchérisse par trop les primes d'assurance-maladie. L'UPS juge l'élaboration d'une loi séparée sur la surveillance inutile, car elle engendrerait des problèmes de délimitation avec les lois existantes (LAMal) et renforcerait la tendance à la surréglementation. Mieux vaut envisager une révision partielle de la LAMal.

L'UPS rejette la modification de la loi fédérale sur l'assurance-maladie aux fins de corriger les primes payées en 1996 et 2011 (art. 106 LAMal) parce que le projet est contraire à la loi actuelle sur l'assurance-maladie et qu'il ignore largement la concurrence entre les assureurs-maladie. La proposition du législateur revient à corriger les éventuelles erreurs de réglementation du passé par une entorse aux règles de la politique économique.

ASSURANCE-ACCIDENTS (LAA)

SITUATION

Le 30 mai 2008, le Conseil fédéral a approuvé le message relatif à la première révision de l'assurance-accidents 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 second 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 en tenant compte de la prévoyance professionnelle. Le 1^{er} mars 2011, le Conseil des Etats a confirmé le renvoi du premier projet et le mandat 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 organes d'exécution (Suva et assureurs privés/ASA) à formuler leurs souhaits concernant la nouvelle LAA jusqu'à fin juin 2012.

APPRÉCIATION

L'UPS 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 réel de déstabiliser l'assurance-accidents qui par ailleurs fonctionnait bien.

L'élément insatisfaisant du projet renvoyé était l'abaissement du gain maximum assuré qui aurait entraîné un relèvement des primes de l'assurance de base de l'ordre de 2 %. En outre, l'UPS a rejeté le relèvement prévu du taux minimum d'invalidité de 10 % à 20 %, car il aurait accru le risque financier des employeurs (responsabilité civile) et des salariés. Enfin, les règles souhaitables destinées à éliminer les surindemnisations à l'âge de la retraite étaient techniquement insatisfaisantes, car 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)

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 le 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 2011, les expert(e)s de la sécurité du travail ont effectué 50 619 visites de conseils (53 324 en 2010). En revanche, pour la Suva (26 191 visites en 2011, 26 597 en 2010), comme pour les cantons (10 694 et 11 208) ainsi que le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et les organisations spécialisées (13 734 et 15 519), le nombre de visites a quelque peu reculé. Par ailleurs, 79 755 travailleurs (79 709 en 2010) 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 mesures de sensibilisation de l'opinion publique ainsi que 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 les partenaires sociaux sont représentés.

ACCENTS PARTICULIERS

La CFST a défini les grands axes suivants pour l'année sous revue:

■ Directives pour la sécurité au travail

La nouvelle version électronique des directives

CFST pour la sécurité au travail (www.wegleitung.ekas.ch) constitue un ouvrage de référence complet traitant des questions de la sécurité au travail. Une recherche par mot-clé simple et de nombreux liens permettent d'accéder rapidement aux informations désirées.

■ Nouvelle banque de données pour l'exécution

Une nouvelle banque de données est développée afin d'améliorer la collaboration entre les différents organes d'exécution. Destinée à remplacer les solutions en place qui ne répondent plus aux exigences techniques actuelles, elle permettra de garantir une exécution coordonnée et d'éviter les doublons (les visites à double dans certaines entreprises, par exemple).

■ Renouvellement de la certification de solutions par branches et par groupes d'entreprises

On recense actuellement une centaine de solutions par branches ou par groupes d'entreprises ainsi que de solutions types, aussi appelées solutions MSST interentreprises (Médecins du travail et autres Spécialistes de la Sécurité au Travail). Après plus de dix années d'expérience, la CFST a lancé une campagne de renouvellement de la certification des solutions MSST dans le but d'améliorer la qualité à long terme et d'assurer un suivi actif ainsi qu'une adaptation régulière aux changements structurels permanents.

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

Dans le cadre du projet «Prévention des accidents professionnels dans le secteur du prêt de personnel», des outils destinés à améliorer l'échange d'informations entre les entreprises

STATISTIQUE DES ACCIDENTS: NOUVEAUX CAS ENREGISTRÉS EN 2011

Groupe d'assurance	AAP			AANP			AAC			Total		
	Nombre absolu	en %	Variation annuelle en %	Nombre absolu	en %	Variation annuelle en %	Nombre absolu	en %	Variation annuelle en %	Nombre absolu	en %	Variation annuelle en %
Suva	188 601	69,4	+2,1	261 756	51,3	+2,8	14 856	100	-18,7	456 213	58,4	+1,7
Autres assureurs	83 344	30,6	+1,6	248 034	48,7	+2,3	—	—	—	331 378	41,6	+2,1
Tous les assureurs	271 945	100	+1,9	509 790	100	+2,6	14 856	100	-18,7	796 591	100	+1,8

AAP : assurance contre les accidents professionnels

AANP: assurance contre les accidents non professionnels

AAC : assurance-accidents pour les chômeurs

Source: SSAA

de prêt de personnel et les entreprises locataires de services ont été édités en collaboration avec les partenaires sociaux.

■ Journée de la sécurité au travail

La Journée suisse de la sécurité au travail (JSST) s'est tenue le 20 octobre 2011. Elle a été placée sous le signe de la «maintenance» – thème central de la prévention en Europe pour les années 2010/2011 fixé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) – et des diverses mesures d'accompagnement possibles, auxquelles la Suisse a pris part.

■ «VVO 2010»

Les travaux en cours pour le projet «VVO 2010 (optimisation des ordonnances et de l'exécution LTr/LAA)» sont d'un intérêt capital. Selon le mandat du Conseil fédéral, il s'agit de répertorier les doublons en matière de sécurité au travail et de protection de la santé au niveau des ordonnances et de les éliminer dans les domaines du conseil, des contrôles effectués dans les entreprises ainsi que des travaux de base. L'Union patronale suisse (UPS) a pris position sur un rapport intermédiaire, qui souligne la grande complexité des réglementations légales et de l'exécution dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, tout en mettant le doigt sur les problèmes d'ordre pratique et conceptuel qui en résultent. Elle préconise d'aller vers un système plus simple, plus transparent et plus efficace. Une exécution coordonnée de la sécurité et de la protection de la santé au travail est indispensable si l'on veut assurer dans les entreprises une expérience aussi pratique et aussi peu compliquée que possible de la sécurité au travail. Dans son mandat, le Conseil fédéral a clairement défini la marge de manœuvre pour l'élaboration de solutions fondamentales durables. Les Départements concernés sont maintenant invités à se mettre au travail.

CHARTRE DE LA SÉCURITÉ

Parmi les nombreuses actions et campagnes de sécurité, la «Charte de la sécurité sur les chantiers» mérite une mention spéciale. Elle est le résultat d'une alliance unique entre concepteurs et exécutants, associations patronales et associations syndicales. Toutes les parties prenantes ont signé la Charte avec pour objectif de préserver la vie et la santé des travailleurs. Elles s'engagent à respecter son

message-clé «Stop en cas de danger/Sécuriser/Repren- dre le travail» et à le transposer au quotidien. La Charte met en avant le droit des ouvriers et de leurs supérieurs de dire stop en cas de danger excessif. Mise en œuvre dans un premier temps dans le secteur de la construction, il est prévu de l'étendre à d'autres branches.

STRESS ET NOUVEAUX RISQUES

En septembre 2011, le Seco a publié une étude intitulée «Le stress chez les personnes actives en Suisse». Menée auprès de 1000 personnes, qui ont été interrogées sur leur perception du stress et sur les corrélations entre conditions de travail et caractéristiques personnelles ainsi qu'entre santé et bien-être au travail, cette étude vise à mettre au jour les problèmes liés au travail afin de renforcer la prévention de manière ciblée dans ces domaines. Une comparaison avec les résultats obtenus en 2000 dans le cadre d'une précédente étude consacrée au stress révèle que le nombre de personnes qui se sentent «souvent» voire «très souvent» stressées a augmenté. Selon les derniers chiffres du Seco, 4 % des personnes actives se disent épuisées émotionnellement au travail, un sentiment qui peut être considéré comme un signe précurseur de burnout. Il est intéressant de noter que, contrairement à 2000, plus aucune différence n'a été constatée en matière de stress selon la branche économique. Le stress, sujet complexe et vaste s'il en est, ne manquera pas d'occuper les employeurs et les autorités à l'avenir aussi, car ce phénomène (de société également) ne pourra pas se régler d'un coup de baguette magique.

Grâce à un «radar de détection précoce» mis en place en 2010, la Suva suit et analyse tous les signaux potentiellement importants pour la protection de la santé. Durant l'année en revue, douze «future scouts» ont ainsi identifié et examiné 227 tendances, regroupées en 26 thèmes. Ils ont formulé des recommandations et proposé des mesures, en particulier dans les domaines du dopage et des substances engendrant la dépendance au poste de travail, de l'univers numérique dans la protection de la santé ainsi que des innovations dans le monde de la sécurité. (Ze)

AVS/AI/APG

ASSURANCE VIEILLESSE, INVALIDITÉ ET SURVIVANTS (AVS)

SITUATION

Suite à la séparation des fonds de l'AVS, de l'AI et des APG, il a fallu recalculer la clé de répartition financière pour l'activité d'assurance. Le compte d'exploitation 2011 n'est donc pas entièrement comparable à celui de l'année précédente. En 2011, le résultat de répartition de l'AVS a atteint 321 millions de francs, contre 644 millions en 2010, s'inscrivant donc en recul de 50,2 %. En plus du résultat de répartition, le résultat d'exploitation comprend aussi la part de l'AVS au produit des placements ainsi que les intérêts sur la perte reportée de l'assurance invalidité (AI). Sur le bénéfice des placements, 368 millions de francs ont été crédités à l'AVS, tandis que la créance vis-vis de l'AI a produit des intérêts à hauteur de 299 millions de francs. Le résultat d'exploitation de l'AVS se chiffre donc à 988 millions, un montant inférieur de 903 millions au résultat de l'exercice précédent.

Les cotisations des assurés et des employeurs au cours de l'année sous revue ont progressé de 3,1 % pour s'établir à 28,306 milliards. Elles ont couvert 74,4 % des charges, soit une part plus faible que l'année précédente, où elles représentaient 75,0 %. Les contributions des pouvoirs publics ont augmenté de 4,0 % et les parts fiscales de 0,2 %.

Le 1^{er} janvier 2011, le compte de l'AVS a été complètement séparé des comptes de l'AI et des APG, ce qui a donné lieu à l'établissement, à la même date, d'un nouveau bilan d'ouverture. En vertu de

la loi fédérale sur l'assainissement de l'assurance-invalidité (AI), la perte reportée de l'AI, qui avait été portée au bilan avant la séparation des fonds, a été convertie en créance de l'AVS vis-à-vis de l'AI. Les intérêts de 2 % par an seront, jusqu'en 2017, supportés par la Confédération. Au 1^{er} janvier 2011, le transfert de fonds unique à l'AI, effectué conformément à la loi susmentionnée, a fait baisser de 5 milliards de francs les fonds propres de l'AVS au bilan d'ouverture. La somme du bilan de l'AVS a atteint 41,146 milliards (2010: 45,627 milliards) au 31 décembre 2011. Les liquidités et les placements d'au total 21,297 milliards ont représenté la plus grande partie des actifs (2010: 25,163 milliards). La créance envers l'AI s'est élevée à nouveau à 14,944 milliards (année précédente = perte reportée de l'AI: 14,944 milliards de francs).

Après l'échec de la 11^e révision de l'AVS, le Conseil fédéral a décidé de regrouper les points non contestés dans un message sur «l'amélioration de l'application de l'AVS» et de repousser à la 12^e révision de l'AVS la question du financement durable de l'AVS. Le projet (10.108) a passé sans problème les débats au Parlement et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Il reprend pour l'essentiel quatre domaines non contestés de la 11^e révision de l'AVS qui avait échoué lors de la session d'automne 2010: adaptation des cotisations des personnes sans activité lucrative, simplification de la déduction des cotisations (recouvrement des cotisations AVS), coordination et gestion améliorées (centralisation de statistiques scientifiques et développement de l'informatique) ainsi que création d'un registre des prestations complémentaires.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'AVS

Résultat annuel en mio. de francs

	1 ^{er} janvier 2005 à fin 2006	1 ^{er} janvier 2007 à fin 2008	1 ^{er} janvier 2009 à fin 2010	1 ^{er} janvier 2011 à fin 2012
Revenu annuel maximum déterminant	77 400.–	79 560.–	82 080.–	83 520.–
Rente simple entière				
Montant minimum: par an par mois	12 900.– 1 075.–	13 260.– 1 105.–	13 680.– 1 140.–	13 920.– 1 160.–
Montant maximum: par an par mois	25 800.– 2 150.–	26 520.– 2 210.–	27 360.– 2 280.–	27 840.– 2 320.–

Source: OFAS

BÉNÉFICIAIRES, DÉPENSES ET FINANCEMENT DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PAR CATÉGORIE D'ASSURANCES 1995 À 2011 (CHIFFRES EN FIN D'ANNÉE)

Résultat annuel en mio. de francs

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 ¹	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 080,3	673,8	2 460,5
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

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

Au cours de l'année sous revue, le Conseil fédéral a présenté les nouvelles perspectives financières de l'AVS. Celle-ci confirment que des mesures seront bientôt nécessaires pour maintenir son équilibre financier. Selon ces pronostics, les dépenses tendant à la hausse atteindront un niveau critique vers 2020 et il faudra alors progressivement combler le déficit croissant de l'AVS. Dans la période législative 2011-2015, le Conseil fédéral souhaite donc mettre sur rail les mesures de réforme au titre de 12^e révision de l'AVS. Il entend impliquer les partenaires sociaux, les partis politiques et les cantons (à travers la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS) par une procédure participative et solidement asseoir le processus de réforme. Dresser un état des lieux est la première étape prévue avec ces partenaires. Différents projets de recherche devraient en outre fournir les bases nécessaires à la prise de décisions. La Commission fédérale de l'AVS parti-

cipera également au processus en tant qu'organe consultatif. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a organisé deux séries d'auditions au cours de l'année sous revue. La troisième est prévue pour mi-2012, une fois que le travail de fond sera achevé.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) salue l'adoption rapide du projet pour «l'amélioration de l'application de l'AVS», qui a permis d'accélérer l'intégration de thématiques incontestées et devant pourtant être réglées afin d'adapter l'application de l'AVS à la réalité d'aujourd'hui. Face au semblant de détente dans la situation financière de l'AVS – qui dépend au final du scénario choisi pour les perspectives financières mentionnées – il y a fort à craindre que la 12^e révision de l'AVS traînera en longueur et durera autant d'années que l'exprime son nombre ordinal. Pourtant, tout le monde a

COMPTE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Résultat annuel en mio. de francs

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	Variations 2010/2011
Recettes	9904	10315	8162	8205	8176	9454	+15,4%
Dépenses	11460	11905	9524	9231	9220	9457	+2,6%
Déficits/ Excédents	-1556	-1590	-1362	-1126	1044	3	—
Fortune	-9330	-11411	12773	13899	14944	14944	0,0%

* Pour 2011, le résultat d'exploitation de l'AI est presque équilibré et les progrès enregistrés par rapport à l'année précédente sont importants. Cette amélioration est surtout due au financement additionnel par la TVA et à la prise en charge des intérêts de la dette de l'AI par la Confédération. Le compte de l'AI ayant été légèrement déficitaire en 2011, aucun remboursement de la dette n'a pu être effectué l'an dernier. Le capital de 5000 millions de francs transféré par l'AVS a pu être presque entièrement préservé (à 4997 millions). Source: OFAS

COMPTE DU RÉGIME DES ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN

Résultat annuel en mio. de francs

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variations 2010/2011
Recettes	999	939	776	1061	1006	1708	+69,8%
Dépenses	1321	1336	1437	1535	1603	1611	+0,5%
Déficits/ Excédents	-321	-397	-661	-474	-597	+97	—
Fortune	2541	2143	1483	1009	412	509	+23,5%

Source: OFAS

conscience que l'évolution démographique nécessite inéluctablement une restructuration de cette assurance sociale. Au lieu d'attendre, il serait plus efficace d'attaquer la révision sans hésiter afin de ne pas compromettre l'occasion de la faire passer avec des délais de transition socialement acceptables.

ASSURANCE-INVALIDITÉ (AI)

SITUATION

Suite à la séparation des fonds de l'AVS, de l'AI et des APG et à l'adaptation nécessaire de la clé de répartition financière pour l'activité d'assurance, le compte d'exploitation 2011 n'est pas entièrement comparable à celui de l'année précédente. Les cotisations des assurés et des employeurs au cours de l'année sous revue ont progressé de 3,0 % pour s'établir à 4,745 milliards. Elles ont couvert 51,8 % des charges après déduction des intérêts. Les contributions des pouvoirs publics ont augmenté de 7,9 %, une hausse qui inclut le règlement

des intérêts spéciaux que la Confédération assume jusqu'en 2017 au nom de l'AI, pour la créance de l'AVS. S'y sont également ajoutées les parts fiscales résultant de l'augmentation de la TVA en faveur de l'AI. Le résultat de répartition a totalisé un rendement de 9,434 milliards de francs (8,176 milliards l'année précédente). Le résultat de répartition de l'AI (hors part au produit des placements et hors charge d'intérêt) s'est élevé à -23 millions, contre -882 millions de francs en 2010. Le résultat d'exploitation de l'AI a atteint -3 millions de francs, ce qui représente une amélioration de 1,041 milliard par rapport à l'année dernière.

Le premier train de mesures de la 6^e révision visant à assainir l'Assurance-invalidité et à favoriser la réinsertion des bénéficiaires d'une rente AI (révision 6a de l'AI) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

COMPTE DE L'ASSURANCE-VIEILLESSE ET SURVIVANTS

Résultats en mio. de francs

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*	Variations 2010/2011
Recettes	34 390	34 801	31 592	39 704	38 495	39 041	+1,4 %
Dépenses	31 682	33 303	33 878	35 787	36 604	38 053	+4,0 %
Déficits/Excédents	+ 2 708	+ 1 499	-2 286	+3 917	+1 891	+988	-47,8 %
Fortune	32 100	40 637 *	38 351	43 277	44 159	40 146	-9,1 %

* 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'AI.

Source: OFAS

Voici ses quatre éléments principaux:

- Révision des rentes axée sur la réadaptation**
 La révision 6a a repris et développé le principe «La réadaptation au lieu de la rente», dont l'objectif est de réintégrer au marché de l'emploi des personnes qui bénéficient déjà d'une rente AI. Moyennant une aide adéquate, ces assurés doivent pouvoir reprendre une activité professionnelle à temps plein ou partiel dans les six ans. Les économies visées correspondent à 12 500 rentes pondérées, soit 5 % des rentes versées actuellement. Le placement dit à l'essai, auquel l'employeur peut faire appel sans prendre de risque, est un instrument essentiel facilitant la réadaptation. Un filet de sécurité est en outre prévu pour les cas où la réadaptation échoue: si, dans les trois ans à compter du renoncement à la rente, la capacité de travail se trouve à nouveau réduite pour raison de santé, une prestation transitoire est octroyée rapidement et sans tracasseries administratives et le degré d'invalidité est réévalué. Durant la même période, il est également possible de réactiver les anciennes prestations de la caisse de pension.
- Nouveau mécanisme de financement: transparence des coûts dans le budget de l'AI**
 Avec le nouveau mécanisme de financement, la contribution de la Confédération ne constituera plus un pourcentage des dépenses de l'AI, mais un montant fixe qui sera ajusté en fonction de l'évolution de la conjoncture et de l'inflation. L'AI profitera donc pleinement des économies qu'elle réalise, ce qui n'était pas le cas sous l'ancienne réglementation. Jusqu'ici, seuls 62 centimes de chaque franc économisé bénéficiaient aux comptes de l'AI, les 38 centimes restants venant alimenter la caisse fédérale.

ficiaient aux comptes de l'AI, les 38 centimes restants venant alimenter la caisse fédérale.

- Moyens auxiliaires: baisse des prix grâce à une concurrence accrue**
 L'AI peut désormais recourir à des procédures d'adjudication (appels d'offres) pour l'acquisition d'appareils auditifs, fauteuils roulants et autres moyens auxiliaires et ainsi mieux gérer les coûts. Cela devrait favoriser la concurrence entre fournisseurs, et une baisse des prix à qualité égale.
- Introduction d'une contribution d'assistance**
 Une contribution d'assistance est introduite afin de favoriser l'autonomie et la responsabilité propre des personnes bénéficiant d'allocations pour impotent. En organisant elles-mêmes l'aide dont elles ont besoin au quotidien, ces personnes peuvent souvent continuer à vivre chez elles au lieu d'aller dans un home. Simultanément, les proches sont déchargés.

Le deuxième volet de la 6^e révision de l'AI (révision 6b), qui a été soumis aux Chambres fédérales avec le message de mai 2011, est actuellement en suspens auprès du Conseil national. Le Conseil des États a déjà accepté le projet, mais en ramenant le potentiel d'économie du message de 325 millions à 250 millions de francs. La révision 6b de l'AI doit permettre d'éliminer la seconde moitié du déficit d'exploitation de l'AI et de réduire la dette de quelque 15 milliards de l'AI auprès du fonds AVS. Elle 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 du coût des déplacements, diminution de la dette et introduction d'un mécanisme d'intervention destiné à assurer durablement l'équilibre financier de l'AI.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse salue l'adoption rapide de la révision 6a de l'AI, dont elle a étroitement accompagné l'élaboration et la consultation, combattant avec fermeté – et avec succès – les quotas d'intégration obligatoires et liés aux entreprises qui ont été débattus au Parlement. A plusieurs reprises, le patronat s'est déclaré prêt à contribuer activement à l'intégration des personnes aux capacités réduites pour des raisons de santé. En étroite collaboration avec d'autres parties prenantes, l'UPS a donc, à la fin de l'année sous revue, lancé une vaste campagne d'information et de sensibilisation.

L'UPS soutient en outre la révision 6b de l'AI, qui est une nouvelle étape nécessaire sur la voie de l'assainissement de l'AI. Il est hors de question, en effet, de reconduire les mesures de financement additionnel de l'AI (augmentation de la TVA) au-delà du délai prévu (fin 2017). Malgré une attitude fondamentalement positive à l'égard des mesures proposées dans le message sur la révision 6b de l'AI et dans le projet du Conseil des États, l'UPS doute que le potentiel d'économie de 250 millions – tel que ce dernier le prévoit – soit suffisant pour assainir durablement l'AI. Pour aller plus loin que l'équilibre des comptes et liquider d'ici à 2026 les dettes de 15 milliards de francs, certaines valeurs de référence dans les comptes de l'AI devront évoluer nettement mieux que prévu actuellement. Les débats parlementaires à venir se heurteront sans doute à la résistance des associations d'handicapés et il faut s'attendre à un référendum. La question de savoir si le projet pourra entrer en vigueur à la date prévue (2015) reste donc ouverte.

ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN (APG)

SITUATION

La séparation des fonds de l'AVS, de l'AI et des APG a aussi exigé de recalculer la clé de répartition financière pour l'activité d'assurance. Les chiffres du compte d'exploitation des APG ne peuvent donc pas véritablement tous être comparés à ceux de l'année précédente.

Les cotisations des assurés et des employeurs au cours de l'année sous revue ont fortement progressé – de 72,9 % – pour s'établir à 1,703 milliard. Cette hausse est due au relèvement de 0,3 point du taux de cotisation, passé à 0,5 % au 1^{er} janvier 2011, tandis que les charges sont restées stables avec 1,611 milliard (+0,5 %). Les cotisations ont ainsi couvert 105,7 % des dépenses annuelles et après plusieurs années de pertes, le résultat de répartition des APG a de nouveau été positif, avec 92 millions de francs (–615 millions l'année précédente). Grâce au résultat de répartition sensiblement amélioré, le résultat d'exploitation a fortement progressé et atteint 97 millions de francs (+117,0 % par rapport à 2010). Le fonds global des APG s'est ainsi étoffé, mais sans atteindre les 50 % des dépenses annuelles visés par la loi.

APPRÉCIATION

Les débats sont régulièrement consacrés à des interventions parlementaires visant une expansion des APG. L'Union patronale suisse refuse rigoureusement toute demande en ce sens, notamment en ce qui concerne l'extension des prestations de maternité à seize semaines ou l'introduction d'un congé paternité ou parental financé par les APG. Il faut s'opposer au détournement des APG à des fins de politique familiale quelles qu'elles soient, car le but premier des APG est de couvrir la perte de gain des personnes astreintes au service militaire. (RM)

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

SITUATION

Le Conseil fédéral a décidé de ramener le taux d'intérêt minimal de la prévoyance professionnelle (LPP) à 1,5 % pour 2012 (2011: 2 %). Compte tenu de l'évolution observée sur les marchés financiers, la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle s'était préalablement prononcée à une large majorité en faveur de cet abaissement.

Le 19 mars 2010, le Parlement a approuvé la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle. Cette révision partielle de la LPP vise à améliorer la transparence et la gouvernance dans la gestion des institutions de prévoyance et de leur fortune. Il s'agit aussi de renforcer l'indépendance des principaux acteurs du 2^e pilier. La surveillance directe des institutions de prévoyance est transférée de la Confédération à des autorités de surveillance cantonales ou régionales indépendantes de l'administration. La haute surveillance sera quant à elle confiée à une commission décisionnelle indépendante dotée de son propre secrétariat. Comme certains avis divergeaient encore fortement dans le cadre de la procédure de consultation, les ordonnances ont été remaniées en profondeur. Le 10 juin 2011, le Conseil fédéral a donné son feu vert aux dispositions d'exécution, au niveau des ordonnances.

Le Parlement a adopté les dispositions relatives au financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public le 17 décembre 2010. L'objectif est de garantir la sécurité financière de ces institutions. A cet effet, le modèle financier retenu prévoit un objectif de couverture différencié et une obligation de recapitalisation à hauteur de 80 %, en 40 ans, pour les institutions de prévoyance concernées. Par ailleurs, les institutions devront être détachées de la structure de l'administration sur les plans juridique, organisationnel et financier, et devenir autonomes. La modification correspondante de la LPP est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Les institutions de prévoyance ont toutefois jusqu'à fin 2013 pour se conformer aux nouvelles obligations en matière d'organisation.

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». Le 7 mars 2010, les citoyens suisses ont refusé l'adaptation

du taux de conversion minimal décidée par le Parlement et le Conseil fédéral. Celui-ci a alors décidé d'étoffer le rapport sur le taux de conversion que la loi demande d'établir et de dresser un tableau d'ensemble de la situation contenant une analyse des problèmes actuels et les solutions envisageables. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a ouvert fin décembre 2011 une procédure d'audition sur le rapport sur l'avenir du 2^e pilier. 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 propagation du travail à temps partiel ou la multiplication des interruptions de carrière, posent en effet de grands défis à la prévoyance professionnelle.

La question du taux d'intérêt minimal est au centre du «Rapport sur l'avenir du 2^e pilier», qui contient des analyses sur le niveau de ce taux et discute de mesures d'accompagnement permettant d'atténuer l'impact sur les rentes d'un abaissement de ce dernier. Il traite aussi des 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 points relatifs au financement et au système même de la prévoyance professionnelle. Le projet de rapport a été élaboré en étroite collaboration avec la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle. En réponse aux demandes de nombreux participants à l'audition et en accord avec le chef du DFI, le délai de l'audition a été prolongé jusqu'au 30 avril 2012. Au terme de celle-ci, le Conseil fédéral reprendra le projet et le complètera avec des propositions de réforme concrètes avant de le soumettre au Parlement avec un calendrier des travaux à entreprendre en vue de l'examen des diverses réformes.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) se réjouit de la décision du Conseil fédéral d'abaisser le taux d'intérêt minimal LPP. Vu les incertitudes qui planent sur le marché financier, elle estime qu'un taux de 1,25 % aurait également été justifié. Le Conseil fédéral a en tous les cas tenu compte de l'évolution négative des marchés financiers. Le rapport sur l'avenir du 2^e pilier, structuré par thèmes avec les

DONNÉES FONDAMENTALES LPP

(Montants en francs)

	dès 2008	dès 2009	dès 2010	dès 2011	dès 2012
Salaire AVS maximum déterminant	79 560.–	82 080.–	82 080.–	83 520.–	83 520.–
Montant de coordination	23 205.–	23 940.–	23 940.–	24 360.–	24 360.–
Salaire maximum coordonné	56 355.–	58 140.–	58 140.–	59 160.–	59 160.–
Salaire minimum coordonné	3 315.–	3 420.–	3 420.–	3 480.–	3 480.–
Salaire maximum coordonné donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	*	*	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)					
– Salariés: au maximum	6 365.–	6 566.–	6 566.–	6 682.–	6 682.–
– Indépendants: au maximum	31 824.–	32 832.–	32 832.–	33 408.–	33 408.–

* supprimé

Source: OFAS

cibles visées, des analyses et des solutions de propositions, fournit un bon aperçu de la situation du 2^e pilier, important en vue d'une législation cohérente. L'UPS demande toutefois l'établissement d'une feuille de route de révision qui permette de fixer des priorités. Seul un projet clairement échelonné permettra de résoudre à temps les problèmes urgents du 2^e pilier et d'éviter que le flot de mesures de révision proposées paralyse le processus de réforme. Le mandat légal au sens de l'art. 14, al. 3 LPP (taux d'intérêt minimal) et les thèmes qui s'y rapportent sont essentiels. Le concept actuel de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité doit être conservé. C'est pourquoi le rapport doit se limiter aux développements dans le domaine du 2^e pilier et ne pas être étendu au 1^{er} pilier. La question du relèvement de l'âge de la retraite doit être intégrée à l'examen de toutes les mesures de compensation destinées à atténuer l'impact de l'adaptation du taux d'intérêt minimal. Les discussions sur l'avenir du 2^e pilier doivent s'accompagner d'une réflexion sur la conception de la prévoyance (système des trois piliers), tout en évitant de confondre premier et deuxième piliers.

L'UPS salue la réforme structurelle du 2^e pilier, bien que celle-ci entraîne un surcroît de régulation. Le projet de loi délimite clairement les tâches et les responsabilités des acteurs de la prévoyance professionnelle et réorganise entièrement la surveillance. Il renforce non seulement la surveillance directe, mais il transfère aussi la surveillance indirecte à une Commission de haute surveillance, dans laquelle les partenaires sociaux sont représentés, comme l'a exigé l'UPS. Les vives critiques à l'égard des projets de nouvelles dispositions d'ordonnance nécessaires à la mise en œuvre de la révision de la loi ont été prises en considération dans la version définitive. (RM)

ASSURANCE-CHÔMAGE (AC)

SITUATION

Fin décembre 2010, 130 662 chômeurs étaient inscrits aux Offices régionaux de placement (ORP). Le taux de chômage moyen a atteint 3,1 % en 2011, soit un recul marqué de 0,8 point par rapport à 2010 (3,9 %). Ce chiffre est un des meilleurs résultats de ces neuf dernières années. Vu la faiblesse de la conjoncture, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) s'attend pour 2012 à une progression du taux de chômage à 3,6 % en moyenne.

Le Fonds de compensation de l'assurance-chômage (AC) va clôturer l'année 2011 avec un excédent de recettes de 1,57 milliard de francs (contre un excédent de dépenses de 1,7 milliard en 2010). Selon les estimations, les primes encaissées atteignent 6,07 milliards de francs (2010: 5,2 milliards). Les recettes totales s'inscrivent à 7,12 milliards de francs (2010: 5,72 milliards) et les charges totales à 5,55 milliards de francs (2010: 7,42 milliards). A la fin de 2011, les prêts cumulés de la Trésorerie de la Confédération ont culminé à 6 milliards de francs (2010: 7,4 milliards). Les recettes totales englobent 0,5 milliard de francs qu'a obtenu le Fonds de compensation de l'AC dans le cadre d'un paquet des mesures pour financer à l'avenir les conséquences négatives sur l'emploi de la force du franc.

La 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), acceptée en votation populaire le 26 sep-

tembre 2010 par 53,3 % des voix, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011. Dès le début de 2011, sont ainsi entrées en vigueur (sur la base de l'article conjoncturel de l'ancien droit), un relèvement de 2 % à 2,2 % des déductions salariales, ainsi que le prélèvement du pour-cent de solidarité sur les salaires situés entre 126 000 francs et 315 000 francs. Le Conseil fédéral a décidé l'entrée en vigueur de la LACI révisée au 1^{er} avril 2011 pour laisser un temps d'adaptation suffisant aux autorités cantonales d'exécution, aux caisses de chômage et aux chômeurs. La 4^e révision de la LACI avait pour but de remettre l'assurance-chômage à niveau. Le nombre moyen des chômeurs sur la durée s'étant révélé supérieur à l'hypothèse de départ, il a fallu adapter le profil des recettes et des dépenses de l'assurance. Il s'agissait d'éliminer les mauvaises incitations constatées jusqu'ici qui empêchaient une réinsertion rapide des chômeurs sur le marché du travail.

Une première révision de la loi ramenant de 24 à 22 mois la durée de cotisations donnant droit au maximum d'indemnités journalières, soit 520 jours, est déjà entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Sont concernées par cet abaissement les personnes âgées de plus de 55 ans ainsi que les assurés au bénéfice d'une rente d'invalidité de 40 % au moins; ces personnes devront être âgées de plus de 25 ans ou avoir des obligations d'entretien vis-à-vis de jeunes de moins de 25 ans.

CHÔMEURS EN SUISSE (AU 31.12.)

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	109 012	100	118 762	100	172 740	100	148 636	100	130 662	100
Suisses	60 282	55,3	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6	69 509	53,2
Etrangers	48 730	44,7	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4	61 153	46,8
Hommes	58 903	54,0	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2	73 945	56,6
Femmes	50 109	46,0	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8	56 717	43,4
15 – 24 ans	17 476	16,0	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0	18 858	14,4
25 – 49 ans	67 534	62,0	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1	81 527	62,4
50 ans et plus	24 002	22,0	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9	30 277	23,2
0 – 6 mois	70 364	64,5	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2	86 243	66,0
7 – 12 mois	20 855	19,1	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6	24 173	18,5
plus 12 mois	17 793	16,3	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2	20 246	15,5
Taux de chômage		2,8		3,0		4,4		3,8		3,3

Source: Seco

La Commission de l'économie et des redevances du Conseil national (CER-N) a déposé au cours de l'année 2011 une motion selon laquelle le pourcentage de solidarité devrait également être étendu sans limite aux revenus dépassant 315 000 francs. Le Conseil fédéral en recommande l'acceptation. Le dossier est encore pendant devant le Parlement.

APPRÉCIATION

Au cours du processus parlementaire et dans la campagne précédant la votation, l'Union patronale suisse (UPS) s'est fortement engagée en faveur de la 4^e révision de la LACI. Avec la révision entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011, les finances de l'assurance pourront être redressées à moyen terme. Le résultat de la votation a constitué un refus très clair de la tentative des syndicats et des partis de gauche d'éloigner la LACI du principe de l'assurance en déplaçant les cotisations et d'en faire un instrument de redistribution. L'UPS va donc logiquement combattre la motion de la CER-N demandant le déplafonnement du pourcentage de solidarité.

L'UPS a soutenu la dernière adaptation de la loi visant à diminuer de deux mois la durée des cotisations permettant aux travailleurs de plus de 55

ans et aux bénéficiaires de rentes AI de prétendre aux indemnités maximales de 520 jours. Cette réduction prévient les cas de rigueur qui étaient apparus avec la modification du barème «durée de cotisations/durée de perception» dans la 4^e révision. Avant l'introduction de cette correction, les chômeurs concernés perdaient leur droit à 520 indemnités journalières si durant le délai-cadre de deux ans, ils avaient changé d'emploi et n'avaient pas travaillé pendant quelques jours. Etaient également défavorisés les chômeurs qui, après avoir perdu un emploi, s'étaient efforcés d'en retrouver un autre par eux-mêmes au lieu de s'annoncer immédiatement à l'assurance-chômage. (RM)

AU COURS DU PROCES-
SUS PARLEMENTAIRE
ET DANS LA CAMPAGNE
PRÉCÉDANT LA VOTA-
TION, L'UPS S'EST FOR-
TEMENT ENGAGÉE EN
FAVEUR DE LA 4^E
RÉVISION DE LA LACI.

AUTRES BRANCHES DES ASSURANCES SOCIALES ET DOMAINES APPARENTÉS

ALLOCATIONS FAMILIALES (LAFAM)

SITUATION

La modification de la loi qui prévoit la création d'un registre central des allocations familiales est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2011. Elle a pour but d'éviter la perception multiple d'allocations familiales par les mêmes parents. Cette situation est virtuellement possible du fait que des allocations entières sont versées en cas de taux d'occupation réduit. Etant donné que les parents perçoivent souvent leurs allocations en provenance de caisses différentes, la vue d'ensemble fait parfois défaut, de sorte que des versements à double peuvent se produire. C'est la Confédération qui gère la mise sur pied et l'exploitation du registre qui est tenu par la centrale de compensation de Genève.

Le 18 mars 2011, le Parlement a étendu le champ d'application de la loi sur les allocations familiales aux indépendants. Cette extension a pour origine l'initiative parlementaire Fasel (Iv. pa. 06.476) qui demandait la mise en œuvre du principe «un enfant, une allocation». Le Conseil fédéral a adapté l'ordonnance sur les allocations familiales le 26 octobre 2011 et a fixé l'entrée en vigueur de cette révision au 1^{er} janvier 2013. A partir de cette date, tous les indépendants de Suisse auront également droit aux allocations familiales.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) salue l'introduction du registre central des allocations familiales ainsi que son mode de financement. Il s'agit d'un instrument efficace pour éviter les versements à double.

Elle déplore toutefois l'assujettissement des indépendants à la loi sur les allocations familiales. Leur besoin de protection n'est pas le même que celui des salariés. Ce principe se retrouve dans l'ensemble de l'ordre juridique suisse. Le contrat d'entreprise et le contrat de mandat en vertu desquels les indépendants fournissent leurs prestations contiennent nettement moins de normes protectrices pour les fournisseurs de prestations que le contrat de travail. Les indépendants ne sont soumis ni à la loi sur l'assurance-accidents, ni à celle sur l'assurance-chômage. Ils n'ont pas non plus d'obligation en matière de prévoyance profes-

sionnelle. L'extension des allocations familiales aux indépendants instaure un mécanisme de redistribution coûteux aux effets sociaux minimes. Qui plus est, les cotisations versées aux caisses d'allocations familiales correspondent à un impôt (supplémentaire) sur les sociétés, en particulier pour les indépendants sans enfant.

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR FAMILLES (PCFAM)

SITUATION

Il n'existe actuellement aucune réglementation fédérale en matière de prestations complémentaires susceptibles d'être versées à des familles nécessiteuses. Près de la moitié des cantons ont néanmoins introduit une base légale permettant en cas de besoin et dans certaines conditions de verser des prestations complémentaires aux familles. Le Parlement a débattu à plusieurs reprises de l'introduction de prestations complémentaires au niveau fédéral. Au cours de l'année sous revue, deux initiatives parlementaires sur la question, l'une de Jacqueline Fehr (Iv. pa. 00.436) et l'autre de Lucrezia Meier-Schatz (Iv. p. 00.437) ont été classées, de sorte que le thème est rayé de l'ordre du jour au niveau fédéral jusqu'à nouvel avis.

APPRÉCIATION

L'UPS est strictement opposée à l'introduction de prestations complémentaires pour familles au niveau fédéral. De telles prestations sont en contradiction avec les principes de la responsabilité individuelle et de la subsidiarité. Mais surtout, elles devraient s'insérer dans le système des prestations en cas de besoin mis en place dans les cantons conformément à la répartition des tâches fédéraliste appliquée en Suisse. Ce serait une erreur de créer une nouvelle branche d'assurance sociale et donc une nouvelle tâche sur le plan fédéral. D'autant plus qu'il n'existe aucun modèle de financement pour un nouveau dispositif permanent de ce genre.

REVENU DE BASE NON SOUMIS À CONDITIONS (ASSURANCE DE BASE)

SITUATION

Au cours de l'année 2011, le Parlement a rejeté deux initiatives parlementaires sur l'assurance sociale de base. L'une, de Josef Zisyadis (10.422) visait à instaurer un revenu de base universel sur le plan fédéral, l'autre, soumise par Katharina Prelicz-Huber (10.428), réclamant une modification de la Constitution fédérale. La Constitution aurait alors imposé à la Confédération et aux cantons de créer en commun une assurance de base inconditionnelle pour chaque individu.

APPRÉCIATION

L'UPS salue la décision du Parlement, car elle rejette l'introduction d'un revenu de base inconditionnel. Premièrement, il ne serait pas possible de financer un tel instrument; deuxièmement, l'exigence d'inconditionnalité dispenserait les bénéficiaires de l'incitation à chercher une activité rémunérée et troisièmement, la politique sociale serait dictée par le système de l'arrosoir. Le conflit d'objectifs entre la lutte contre la pauvreté et le maintien d'incitations au travail est patent. Cela dit, il faut prendre en compte le fait que les programmes visant à financer un niveau de vie suffisant génèrent des incitations négatives en matière de travail. Pour toutes ces raisons, il importe de maintenir le système suisse d'aide sociale axé sur les besoins, qui mise sur des prestations monétaires et personnelles ciblées et attend des contre-prestations des bénéficiaires de l'aide sociale. L'aide sociale peut d'ores et déjà être considérée comme un revenu minimum garanti (mais pas inconditionnel). En effet, le droit à la couverture du minimum vital dans des situations d'urgence figure déjà dans la Constitution depuis 1999.

L'aide sociale en conservant la simplicité de la loi sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA). Les auteurs des initiatives estiment que le domaine de l'aide sociale est truffé de doublons et de lacunes qu'il s'agit de corriger. A leur avis, il y a lieu de veiller à ne pas accroître les prestations, mais simplement à supprimer les lourdeurs bureaucratiques et les effets de seuil. L'argent mis à disposition par l'Etat devrait être investi de manière plus ciblée afin de produire des effets optimaux pour les ayants-droit.

APPRÉCIATION

L'UPS est favorable à l'examen d'une telle loi-cadre. Cela dit, il ne faudrait en aucun cas toucher à la compétence des cantons en matière d'aide sociale. Celle-ci a pris de l'importance dans le dispositif de la sécurité sociale. Cela 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 sociale (CSIAS) dans le droit fédéral. Il faut tendre à une harmonisation formelle, non matérielle. Une loi-cadre devrait par exemple avoir pour but la mise en place de principes éprouvés d'une politique sociale d'activation. Il y aurait lieu aussi d'harmoniser certaines prestations existantes. Dans la pratique, il y a interaction entre diverses prestations correspondant à des besoins différents telles que les avances sur les contributions d'entretien, les subsides de formation et les prestations complémentaires pour les familles. Cela peut se traduire par des doublons et de mauvaises incitations qu'il s'agit autant que possible d'éliminer. Une loi-cadre sur l'aide sociale pourrait assumer, dans le domaine des prestations ciblées sur des besoins particuliers et à la marge des assurances sociales, une fonction analogue à celle de la LPGA pour les assurances sociales. (RM)

LOI-CADRE SUR L'AIDE SOCIALE

SITUATION

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-N) a décidé à une nette majorité d'adopter une loi-cadre svelte en matière d'aide sociale. A l'origine de ce projet figurent deux interventions parlementaires, l'une de Thomas Weibel (motion 11.3714) et l'autre de Ruth Humbel (motion 11.3638), qui demandaient au Conseil fédéral d'élaborer une loi-cadre sur

ÉVOLUTION DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION



Jürg Zellweger

L'économie suisse a besoin de main-d'œuvre qualifiée à tous les niveaux et dans toutes les catégories professionnelles. Les exigences du travail se modifient rapidement. Aucun emploi ne peut être garanti à vie. Les travailleurs doivent se soumettre à un «apprentissage tout au long de la vie» et faire preuve d'une grande flexibilité. Sur le marché du travail, la demande de travailleurs bien formés s'accroît et les travailleurs peu qualifiés s'exposent à des risques qui vont en grandissant.

LA PÉNURIE DE SPÉCIALISTES MENACE

Avec les changements démographiques attendus (recul de la population active dès 2020), ces évolutions sont susceptibles de renforcer encore la pénurie de main-d'œuvre en partie déjà existante.

Un excellent système de formation initiale et continue constitue donc une condition d'importance pour que les ressources humaines du pays puissent être exploitées de manière optimale et contribuent ainsi à la capacité concurrentielle de la Suisse et à la promotion de l'égalité des chances. Les activités de formation initiale et de formation continue ainsi qu'un système de formation souple, perméable et axé sur le marché du travail jouent donc un rôle important dans l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié lancée en 2011 par le Département fédéral de l'économie (DFE).

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS UN MONDE GLOBALISÉ

Indépendamment des défis démographiques, le système de formation initiale et continue va être de plus en plus confronté à la mondialisation. Il est

donc important de faire mieux connaître à l'étranger les qualités du système de formation professionnelle suisse axé sur la pratique. Les études comparatives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) par exemple peuvent être utiles si l'on entend parvenir à un meilleur positionnement du système de formation. Au cours de l'année 2011, la Suisse a participé à la revue «Skills beyond School» visant à promouvoir une formation professionnelle supérieure.

UNE PREMIÈRE: DES OBJECTIFS COMMUNS DE POLITIQUE DE LA FORMATION

En 2011, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) et la Confédération (DFE/DFI) ont défini pour la première fois en commun les principaux objectifs de la politique de la formation. Ils se fondent sur l'obligation constitutionnelle faite à la Confédération et aux cantons de veiller en commun, dans le cadre de leurs compétences respectives, à assurer la qualité et la perméabilité de l'espace suisse de la formation, le but étant d'exploiter au mieux les chances et les potentialités du système éducatif.

Au nombre des objectifs à réaliser figure l'importance d'assurer la comparabilité internationale des diplômes, du fait que dans les autres pays, les diplômes sont obtenus en général par le biais de formations différentes.

La Confédération et la CDIP traduiront ces objectifs en mesures concrètes, applicables à leurs domaines de compétences respectifs. De plus, elles se montrent favorables à une collaboration plus étroite aux fins d'endiguer la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technique (MINT) ou dans le domaine de la santé.

L'Union patronale suisse (UPS) salue la «Déclaration 2011». Elle confirme l'idée que la formation en tant que système global doit continuer d'être développée à travers les différents niveaux d'éducation et les structures fédérales, avec leurs dépendances externes. Le monitoring systématique de la formation, fondé sur le rapport 2010, fournit la base d'une telle évolution à long terme qui s'appuie sur des faits. (Ze)

ÉCOLE OBLIGATOIRE

Le paysage scolaire suisse est marqué par une grande diversité de systèmes scolaires, qui se sont développés sous la souveraineté des cantons et correspondent aux réalités locales. L'interconnexion mondiale, la concurrence globale et la mobilité accrue exigent aujourd'hui une plus grande harmonie des objectifs à l'échelle suisse que par le passé.

Pour les milieux économiques, les projets de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) sont donc particulièrement importants, car ils soutiennent les étapes que l'école obligatoire doit parcourir pour se développer. Dans ce contexte, il est essentiel d'harmoniser les objectifs pour les degrés d'enseignement et les structures centrales de l'école primaire.

BILAN INTERMÉDIAIRE POSITIF DE L'HARMONISATION

L'instrument à la base de ce processus est le concordat dit HarmoS (accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire). Pour l'année sous revue, la CDIP a tiré un bilan intermédiaire positif de son évolution. Les solutions proposées par le concordat HarmoS ont été approuvées démocratiquement par une large majorité. Quinze cantons, qui représentent 76,4 % de la population résidante suisse, ont adhéré au concordat sur décision du parlement cantonal ou sur décision populaire au niveau cantonal, sept ont refusé l'adhésion et quatre doivent encore se prononcer.

Les solutions du concordat sont déterminantes pour l'harmonisation dans tout le pays, conformément à ce que prévoit la Constitution fédérale (art. 62, al. 4). Voici les aspects concernés:

■ Structures

L'école enfantine obligatoire dure deux ans, le jour de référence unique pour l'entrée à l'école est le 31 juillet. L'école primaire (école enfantine ou cycle élémentaire compris) dure huit ans et le degré secondaire I trois ans.

■ Objectifs

Le concordat est la base sur laquelle sont définis les objectifs nationaux de formation (compétences fondamentales fixées dans quatre disciplines) et les plans d'études par région linguistique (Plan d'études romand PER, plan d'études

alémanique Lehrplan 21 et plan d'études du canton du Tessin). La Suisse romande introduit le Plan d'études romand (PER) de manière échelonnée depuis l'automne 2011. Selon la planification actuelle, les cantons alémaniques décideront en 2014 de l'introduction du Lehrplan 21, cause commune de tous les cantons germanophones et bilingues et du canton des Grisons. Le canton du Tessin a entamé la refonte de son plan d'études.

L'Union patronale suisse (UPS) accueille favorablement les standards proposés, dans lesquels elle voit un premier pas important vers la fixation d'objectifs d'instruction obligatoires au plan national. Elle voit un progrès évident dans l'augmentation de la transparence en matière d'exigences adressées aux enseignants ainsi que dans les possibilités de controlling de l'instruction.

PROJET TRANSITION DE LA CDIP

Pour de nombreux jeunes en Suisse, le passage de l'école obligatoire au degré secondaire II (formation professionnelle et écoles d'enseignement général) s'avère difficile. La CDIP a lancé le projet «Transition» pour étudier plus en détail cette problématique, en collaboration avec la Confédération et les organisations du monde du travail, dont l'UPS.

Le projet poursuit les objectifs suivants:

1. D'ici à l'année 2015, amener à 95 % (contre 90 % actuellement) le pourcentage des jeunes titulaires d'un diplôme du degré secondaire II
2. Éviter les pertes de temps qu'impliquent les changements de place d'apprentissage et d'école ou les solutions transitoires
3. Repérer tôt (école obligatoire) les groupes à risque et les soutenir de manière ciblée.

Au cours de l'année sous revue, une procédure d'audition et des discussions sur une déclaration commune («commitment») ont été menées avec les milieux intéressés (fédérations patronales, etc.). Les résultats doivent jeter la base pour la future collaboration des partenaires (cantons, Confédération, groupements d'employeurs et autres organisation du monde du travail). (Ze)

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La formation professionnelle initiale transmet des connaissances fondamentales solides à deux tiers des jeunes en Suisse. Elle est axée sur les qualifications professionnelles requises dans la pratique et sur les emplois disponibles, de manière à maintenir des taux de chômage bas. Les associations de branche manifestent un grand engagement dans ce domaine et les entreprises de leur côté font preuve dans cette voie de formation d'une grande disponibilité pour doter l'économie des spécialistes qualifiés recherchés sur le marché du travail.

Outre l'apprentissage professionnel classique dans une entreprise, une formation professionnelle initiale peut également s'acquérir dans le cadre d'une offre scolaire à plein temps, par exemple une école de métiers ou une école secondaire commerciale. L'éventail du choix s'étend sur plus de 200 professions.

L'OFFRE DE PLACES D'APPRENTISSAGE DÉPASSE POUR LA PREMIÈRE FOIS LA DEMANDE

Selon le baromètre des places d'apprentissage, la situation sur ce marché est demeurée assez stable en 2011. Pour la première fois, l'offre de places d'apprentissage a dépassé la demande des jeunes: en août 2011, les entreprises avaient attribué 87 000 postes (2010: 83 000). Sur les 6500 places encore inoccupées, (2010: 7000), elles espéraient arriver à en pourvoir encore 2000. Au total, 93 500

places ont été offertes, soit 3500 de plus que l'année précédente.

Des 147 000 jeunes amenés à faire leur choix professionnel en 2011 (2010: 149 000), la moitié ou 72 500 (2010: 73 500) a opté pour une formation professionnelle initiale. Sur l'autre moitié, la majorité des jeunes adultes ont déclaré avoir trouvé une solution, au moins temporaire: 41 500 ont effectué leur 10^e année scolaire ou un séjour linguistique, 15 000 se sont préparés à une formation professionnelle initiale et 12 000 sont entrés au gymnase. En outre, 17 500 jeunes se trouvaient dans ce qu'on appelle la file d'attente (2010: 20 500). Les uns avaient une place d'apprentissage en vue pour 2012, les autres en cherchaient encore une. Environ 6000 jeunes (2010: 8000) ont indiqué être sans travail, donc sans emploi.

LA COURSE AUX TALENTS S'ACCÉLÈRE

Le baromètre des places d'apprentissage confirme que le recul du nombre d'élèves quittant l'école va encore renforcer ces prochaines années la concurrence entre branches à la recherche d'apprentis. En outre, la formation professionnelle pourrait subir la pression de la concurrence des gymnases. Les associations et entreprises devront continuer ces prochaines années de développer leur offre de formation, de fournir des efforts pour la faire connaître et en particulier de la rendre encore plus attrayante pour les jeunes performants.

DEGRÉ SECONDAIRE II: FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE – APERÇU DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES

	1990	2000	2005	2008	2009*
Elèves et étudiants	295 807	307 121	317 417	337 145	343 297
Ecoles de formation générale	74 488	93 431	97 513	103 739	106 258
– Maturité gymnasiale	54 311	66 888	68 264	72 729	73 547
– Maturité professionnelle (après l'apprentissage)	...	3 215	5 288	6 931	7 948
– Autres écoles de formation générale ¹⁾	20 177	23 328	23 961	24 079	24 763
Formation professionnelle initiale ²⁾	221 319	213 690	219 904	233 406	237 039
– Apprentissage	190 392	185 600	189 355	205 132	210 307
– A plein temps	25 956	23 832	25 678	24 163	23 069
– A temps partiel	4 971	4 258	4 871	4 111	3 663

* A la clôture de la rédaction, les chiffres 2010 ne sont pas encore disponibles.

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

²⁾ y compris formation élémentaire professionnelle et préapprentissage

Source: OFS

CERTIFICATS DU DEGRÉ SECONDAIRE II (FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE)

	1990	2000	2005	2008	2009	2010
Examens	80 814	84 078	90 427	98 938	99 580	104 470
Ecoles de formation générale	12 090	23 367	30 284	33 212	33 932	33 940
– Certificat de maturité gymnasiale	12 090	15 024	16 948	18 113	18 240	18 872
– Certificats de maturité spécialisée				531	1 007	1 404
– Certificat d'une école de culture générale	...	1 865	2 617	3 685	3 501	3 415
– Certificat de maturité professionnelle	...	6 478	10 719	10 883	11 417	12 249
Formation professionnelle initiale	68 724	60 711	60 143	65 726	65 648	68 537
– Certificat fédéral de capacité CFC ¹⁾	61 959	51 415	55 000	57 214	56 947	59 389
– Attestation générale de formation professionnelle AFP	...	...	94	2 436	2 894	3 690
– Certificat des autres professions	5 224	7 215	3 441	2 078	2 768	1 387
– Certificat d'une école supérieure de commerce	3 319	2 264	2 847	2 555	1 715	2 897
– Certificat de formation élémentaire professionnelle	1 541	2 081	2 526	1 574	1 324	1 174

¹⁾ professions agricoles incluses

Source: OFS

FORMATION COMMERCIALE INITIALE

En Suisse, la formation commerciale joue un rôle économique important. Avec 30 000 jeunes en formation, elle est de loin la formation professionnelle initiale qui accueille les effectifs les plus nombreux. Sur la base de la loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur en 2004, le règlement d'examen en vigueur jusqu'ici sur la formation d'employé de commerce a dû être remplacé par une nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée de commerce/employé de commerce avec certificat fédéral de capacité (CFC). La réforme ainsi engagée visait des améliorations ciblées: la formation en entreprise est simplifiée et aménagée de manière plus souple et les cours suivis hors de l'entreprise sont davantage axés sur les besoins des branches et des entreprises. La procédure de consultation sur la nouvelle ordonnance s'est étendue d'avril à juillet 2011 et le texte est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Les diverses associations de branches ont mené les travaux de réforme tambour battant et tous les participants ont contribué aux solutions.

PLAN D'ÉTUDES CADRE POUR LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE

L'ordonnance sur la maturité professionnelle de 2009 prévoyait l'élaboration d'un plan d'études cadre qui expose les objectifs de la nouvelle loi sur la formation professionnelle aux chapitres de l'at-

trait de la formation professionnelle, de la flexibilité et de la perméabilité de la formation. Il devait remplacer les quatre plans d'études cadre qui posaient précédemment des jalons en la matière. L'idée était surtout de renforcer la place des mathématiques et des sciences naturelles, la compatibilité internationale des diplômes et de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie.

Les travaux en vue de la mise en place de plans d'études cadres ou de directives spécifiques ont débuté en 2010. La procédure de consultation s'est engagée au printemps 2012, le but étant l'entrée en vigueur du nouveau plan au 1^{er} janvier 2013. Les orientations choisies pour les différentes filières des hautes écoles spécialisées ont donné matière à d'abondantes discussions entre les associations concernées et les autorités. La maturité professionnelle est un instrument important destiné à attirer des jeunes performants vers la formation professionnelle. Il importe de mieux faire connaître les possibilités offertes et de favoriser la perméabilité entre les différentes voies du système de formation professionnelle. (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 2011

	Total	Femmes %
Formation professionnelle supérieure	28 262	43,8
Diplômes des écoles supérieures	7 337	48,5
Diplômes fédéraux	3 160	20,9
Brevets fédéraux	13 144	38,9
Examens des autres formations professionnelles supérieures	4 621	66,3

Source: OFS

ESTIMATION INTERNATIONALE DE LA VALEUR DES DIPLÔMES ET MOBILITÉ

Les titres délivrés à l'issue d'une formation professionnelle supérieure sont parfois en concurrence avec les diplômes étrangers de hautes écoles. Des efforts sont nécessaires si l'on entend rendre plus lisibles ces diplômes très appréciés des milieux économiques. Il faut tout faire pour empêcher qu'ils soient sous-évalués et qu'il en résulte une mobilité réduite susceptible de nuire aux spécialistes suisses à l'étranger. Il est donc important de mettre au point des instruments de comparabilité des diplômes à l'échelle européenne tels qu'ils sont prévus dans le cadre du Processus de Copenhague, une stratégie de l'Union européenne (UE) visant à améliorer l'attrait de la formation professionnelle.

POINTS FAIBLES ET CONFLITS D'OBJECTIFS AU NIVEAU DU FINANCEMENT

Le subventionnement de la formation professionnelle supérieure a aussi beaucoup occupé les milieux intéressés au cours de l'année 2011. En 2009 déjà, différents points faibles avaient été identi-

fiés dans l'ensemble de la formation professionnelle supérieure:

- caractère variable et faible niveau du soutien financier des collectivités publiques (différent suivant les cantons, les offres, les institutions, les branches, etc.);
- libre circulation limitée (taxes d'examens plus élevées pour les personnes qui étudient en dehors de leur canton);
- coordination insuffisante des offres de formation (engagement inefficace des ressources des pouvoirs publics);
- processus de décompte compliqués pour les écoles (diversité de règlements cantonaux, attestations de domicile).

Les critiques portent souvent sur les différences manifestes constatées dans le soutien accordé par les pouvoirs publics dans ce secteur par rapport à celui des hautes écoles. En outre, les fournisseurs privés dans le domaine de la formation déplorent des distorsions de concurrence dans un domaine où différents acteurs interviennent : institutions de formation publiques, privées, d'utilité publique ou orientées vers les résultats.

L'Union patronale suisse veut promouvoir la formation professionnelle supérieure qui comporte des avantages en termes de proximité de l'économie et d'orientation vers la pratique. Les problèmes effectifs de financement, susceptibles d'entraver le fonctionnement du système, peuvent être résolus par l'amélioration et l'optimisation du subventionnement public. Mais il ne faut pas que les points forts reconnus de la formation professionnelle supérieure telles la diversité des offres de formation et la bonne adéquation avec le marché du travail soient affaiblis par la bureaucratie ou le pilotage de l'Etat. Les solutions de financement à trouver doivent être simples, transparentes, équitables et adaptées aux différents domaines (examens fédéraux et filières de formation des écoles spécialisées supérieures). Diverses mesures concernant ces deux domaines telles que l'augmentation des subventions de la Confédération pour l'organisation des examens sont déjà concrétisées. (Ze)

FORMATION CONTINUE

Avec l'évolution démographique et les mutations structurelles de la société et de l'économie, les activités de la population active dans le domaine de la formation continue (langues, informatique, encadrement) prennent de plus en plus d'importance. Au cours de ces dernières années, la Suisse s'est transformée. De société industrielle qu'elle était, elle est devenue une société de services, ce qui n'est pas sans conséquences sur son système de formation. Les fournisseurs de formation continue ont très vite réagi aux nouvelles exigences du marché du travail. Ainsi, ces cours apportent un complément approprié au système de formation dual (école obligatoire, formation professionnelle et hautes écoles).

Le lien étroit qui existe entre emploi et système de formation témoigne du degré d'engagement direct des employeurs en faveur de la qualification de leurs travailleurs, que ce soit par un soutien sous forme de temps de travail, de participation aux coûts de cours ou les deux. Leur engagement indirect via les associations professionnelles qui patronnent des institutions de formation ou via des accords passés entre partenaires sociaux est aussi très important.

PROJET DE LOI SUR LA FORMATION CONTINUE

En novembre 2011, le Conseil fédéral a soumis à consultation son projet de loi fédérale sur la formation continue (LFCo). L'aménagement du projet a donné lieu à des débats intenses et riches en controverse sur sa raison d'être et sur la mise en place de dispositions légales à ce sujet. La commission d'experts présidée par l'ancien conseiller aux Etats Hans Ruedi Stadler a manifestement réussi, compte tenu de la complexité de la matière, à présenter un projet qui tient étonnamment bien la route. Le texte est conçu comme une loi-cadre destinée à faciliter la coordination des offres de formation continue et à promouvoir leur cohérence systématique. Contrairement aux souhaits exprimés de diverses parts, mais conformément au désir de l'Union patronale suisse, le texte ne prévoit pas de nouvelles mesures d'encouragement. Les dispositions correspondantes resteront dans la législation spécifique. La seule exception porte sur la promotion des compétences de base des adultes, moyen d'apprentissage tout au long de la vie. Cette mesure paraît judicieuse d'un point de vue patronal. Vu qu'elle se borne à servir

de cadre général, la loi sur la formation continue n'aura que des effets indirects sur les offres de formation continue dans les domaines qui intéressent les employeurs, notamment l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité, la législation concernant les étrangers et la formation professionnelle. La consultation permettra d'affiner encore l'analyse des effets des dispositions proposées par rapport à l'offre actuelle.

LES CONGÉS DE FORMATION CONTINUE SUPPRIMÉS

A propos de la loi sur la formation continue, des instruments de stimulation ont été examinés. Les syndicats avaient demandé que des congés de formation soient inscrits dans la loi, ce qui a été jugé inadéquat. Dans le meilleur des cas, ces congés ont un effet minimal, ils ne sont guère demandés et ne sont pas utiles aux groupes-cibles qui ont particulièrement besoin de qualifications. Vouloir généraliser des cours de formation obligatoires (par exemple pour trois jours) risque d'engendrer des réactions d'évitement indésirables de la part des parties intéressées. Remplacer une mesure judicieuse par une autre qui le serait moins, mais se traduirait par une formation continue de trois jours conforme à la loi irait à l'encontre du but souhaité. Sans compter que les obligations ne rendraient pas le climat plus propice à la formation continue, mais lui nuiraient plutôt. (Ze)

LES OBLIGATIONS NE
RENDRAIENT PAS LE
CLIMAT PLUS PROPICE
À LA FORMATION
CONTINUE, MAIS LUI
NUIRAIENT PLUTÔT.

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES



René Pfister

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 qui a été mis à jour en janvier 2011 et approuvé par la direction. Elle attache beaucoup d'importance au fait d'être aisément accessible en tout temps et de pouvoir traiter avec un maximum de compétence et de rapidité les demandes des médias. L'UPS veille aussi à ce que l'information soit diffusée de manière claire et précise et qu'elle soit compréhensible pour un large public. Crédibilité, ouverture et égalité de traitement des différents médias constituent les fondements éprouvés de notre politique d'information.

L'UPS fournit activement les médias et l'opinion publique en informations sur des thèmes liés au monde patronal et associatif. En plus des outils de communication électroniques qu'elle mobilise à cette fin, elle diffuse régulièrement ses propres communiqués et tient des conférences de presse. Elle ne néglige aucune occasion de cultiver et de renforcer par ailleurs les contacts avec les représentants des médias.

OBJECTIFS IMPORTANTS ET RÉALISATION

En 2011, le travail de relations publiques et médiatique de l'UPS a poursuivi les principaux objectifs que voici:

- **Consolidation de la revue «Employeur Suisse», du site web, de la newsletter et du rapport annuel.** Ces outils de communication

ont été profondément remaniés ou ont vu le jour (newsletter) dans le courant de 2010. Le travail de consolidation a été mené à bien. «Employeur Suisse» a offert la qualité de contenu souhaitée. Le nombre d'abonnement s'est légèrement accru et le budget a été respecté. Accessoirement, nous avons décidé de recourir à un nouveau partenaire d'acquisition publicitaire (Zürichsee Werbe AG) à partir du 1^{er} janvier 2012. L'enrichissement de contenu du site Web et de la newsletter a suivi son cours. Le nombre de visites sur notre site Internet a connu une nouvelle croissance réjouissante en 2011. Le nombre d'abonnés à la newsletter n'a cessé de progresser. Enfin le rapport annuel est paru sous une forme modernisée après une refonte de son design.

- **Deux conférences de presse par année (au printemps et en automne) pour renforcer la présence médiatique de l'UPS et la transmission de ses messages.** Les conférences, qui ont eu lieu à Berne en mars et en novembre, n'ont pas eu la même résonance: celle de mars a connu un écho moyen alors que celle de novembre a suscité un très grand intérêt dans les médias. La traditionnelle Journée des employeurs du 4 juillet a servi, elle aussi, de rendez-vous médiatique, mais avec un retentissement relativement modeste pour des motifs liés à l'actualité.
- **Recherche d'une forte présence médiatique.** Comme le montre le dépouillement détaillé du monitoring des médias, cet objectif a été largement atteint. En termes quantitatifs, la présence de l'UPS et de ses principaux porte-parole s'est accrue en 2011 de quelque 40 % par rapport à l'année précédente – dans presque toutes les catégories de médias passées en revue (presse écrite, TV, radio et Internet). Elle a cependant été renforcée surtout en Suisse alémanique et n'a que modestement progressé en Suisse romande et au Tessin, où son potentiel de développement demeure donc élevé. La présence du directeur de l'UPS a été bien assurée dans les médias aussi bien écrits qu'électroniques. Parallèlement, le changement de présidence de l'UPS s'est effectué sans hiatus médiatique. Valentin Vogt a été rapidement reconnu comme nouveau «président des patrons» dans d'importants médias et a eu l'occa-

sion de présenter ses positions de politique patronale dans plusieurs interviews, commentaires d'invités et brefs exposés.

- **Gestion de réseaux améliorée avec le monde des médias.** Les liens avec les gens de médias se sont intensifiés grâce à une pratique plus soutenue des contacts directs de la part du président, du directeur et du responsable de l'information ainsi qu'à un management médiatique plus actif. L'UPS a réussi à s'affirmer encore mieux comme interlocuteur de choix sur ses principaux dossiers (p. ex. les questions de la libre-circulation des personnes, du manque de personnel spécialisé ou des effets du franc fort pour les entreprises).

GESTION DE CONTENU ET MUTATION DE PERSONNEL

Le responsable de l'information et l'administrateur du site ont poursuivi leurs travaux visant à mieux coordonner la gestion des thèmes et de l'information entre les divers canaux et à développer l'orientation transmédiatique de la communication. Les

L'UPS VEILLE À CE QUE
L'INFORMATION SOIT
DIFFUSÉE DE MANIÈRE
CLAIRE ET PRÉCISE.

rôles se répartissent pour l'essentiel comme suit: «Employeur Suisse» traite les thèmes de fond pouvant intéresser en permanence nos groupes-cibles; la newsletter et le site web traitent les sujets d'intérêt immédiat ainsi que les informations actuelles des membres de l'association en fonction des rubriques existantes des canaux en ligne. Cette approche assure un fonctionnement efficace et mieux ciblé des organes d'expression de l'UPS.

En été 2011, Silvia Oppliger a fait ses adieux à notre équipe d'information et de communication pour rejoindre une grande institution financière. Daniela Baumann lui a succédé en juillet comme rédactrice et collaboratrice du service de l'information. (Pfi)

«EMPLOYEUR SUISSE», SITE INTERNET, NEWSLETTER ET COMMUNIQUÉS

«EMPLOYEUR SUISSE»

Notre revue «Employeur suisse» est passée au rythme mensuel dès 2011, distribuée à ses abonnés en chaque début de mois. Tous les numéros ont compté 68 pages (pages de couverture incluses), sauf celui du mois d'août (64 pages). Douze numéros au total ont été édités – pour un volume total de 812 pages. Le nombre d'éditions avait encore atteint 18 l'année précédente du fait du passage au rythme mensuel dès le 1^{er} septembre, avec un volume total de 960 pages. Sur l'ensemble des tirages de 2011, 61 pages ont été consacrées aux annonces. D'un montant de quelque 74 500 francs nets, le volume d'annonces payées est demeuré au-dessous des prévisions, ce qui est d'ailleurs en phase avec le recul généralisé et persistant de la publicité dans les médias imprimés.

Avec 4450 exemplaires en 2011, le tirage moyen d'«Employeur suisse» est tombé légèrement au-dessous de celui de l'année précédente, le nombre

d'exemplaires gratuits et d'exemplaires justificatifs ayant été moins élevé qu'en 2010. A 3354 unités, chiffre attesté par la société Werbemedienforschung (WEMF), le nombre d'abonnements et d'exemplaires vendus est resté stable. Les recettes provenant des abonnements ont évolué, elles aussi, conformément aux prévisions. La campagne d'acquisition d'abonnements, avec envoi de numéros d'essai et télémarketing soutenu réali-

sé par une société spécialisée, s'est poursuivie en 2011.

Le budget d'«Employeur suisse» a pu être respecté. Comme prévu, les coûts d'impression et de distribution ont encore diminué par rapport à l'année précédente. Les coûts de fabrication correspondant au stade de la prépresse et aux honoraires ont évolué dans le cadre budgétisé. La collaboration avec Sihldruck SA en matière d'impression, de distribution et de gestion des abonnements a continué de porter ses fruits en 2011. A la fin de 2011, «Employeur suisse» a été étudié par l'association Médias suisses, qui lui a décerné le label de qualité «Q-Publication» pour 2012. Cette dis-

tion contribue à mieux positionner notre publication sur le marché des revues spécialisées.

SITE WWW.ARBEITGEBER.CH

La nouvelle présentation de www.arbeitgeber.ch est bien accueillie par les usagers. Le site web de l'UPS publie presque chaque jour des nouvelles d'actualité intéressant les employeurs. S'y ajoute le «Focus», avec ses articles et commentaires sur des sujets particulièrement importants pour l'UPS. Sous «Publications» figurent d'une part les prises de position de l'association en réponse aux procédures de consultation et, d'autre part, des dossiers, des exposés ainsi que des conseils aux employeurs. La rubrique «Médias» regroupe tous les communiqués et dossiers de presse ainsi que, désormais, des photos téléchargeables destinées aux médias. L'«Agenda» de l'UPS informe sur les manifestations et rendez-vous intéressants et importants. Enfin dans la colonne «Thèmes», des informations factuelles sur toutes les questions concernant le marché et le droit du travail, la formation, la sécurité et la santé au travail, la politique sociale et les assurances sociales, les affaires internationales ainsi que d'autres sujets classés «de A à Z».

La modernisation et l'enrichissement de notre site web ont entraîné une hausse sensible du nombre de ses visiteurs. Les pages du site www.arbeitgeber.ch ont ainsi été consultées plus de 470 000 fois, soit environ 140 000 fois de plus qu'en 2010. De même, comme le montre le nombre de demandes de précision, les représentants des médias se tournent de plus en plus vers notre site pour obtenir des informations.

NEWSLETTER

La newsletter a fait ses preuves en tant que complément d'«Employeur suisse» destiné à assurer la communication rapide de l'association sur des sujets d'actualité. Elle est diffusée gratuitement par e-mail tous les quinze jours en allemand et en français.

A la fin de 2011, plus de 1200 abonnés avaient utilisé le service «News». En septembre 2010, après l'inauguration de la newsletter, ce chiffre n'était encore que de 800. (Pfi/Wi)

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

CONFÉRENCES DE PRESSE ET COMMUNIQUÉS

En 2011, lors de conférences de presse ou par voie de communiqués, l'Union patronale suisse a pris position sur les sujets suivants:

- 26 janvier 2011: annonce d'un changement de présidence à l'UPS
Dès le 1^{er} juillet 2010, M. Valentin Vogt succédera à M. Rudolf Stämpfli
- 25 mars 2011: *renforcer le marché du travail et encourager l'insertion (conférence de presse sur les thèmes suivants: non au salaire minimum légal et aux limites de salaires, pas de renforcement superflu de la protection contre les licenciements, accélérer l'assainissement des assurances sociales et favoriser l'intégration des personnes aux capacités réduites).*
- 4 juillet 2011: Journée des employeurs 2011
Défendre les atouts comparatifs de la Suisse, faire avancer les réformes
- 7 novembre 2011: *Franc fort et marché du travail: un défi pour les employeurs et le monde politique (conférence de presse sur les thèmes suivants: force du franc et marché du travail, mesures d'accompagnement et non à l'initiative «6 semaines de vacances pour tous»)*

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)



Alexandre Plassard

La 100^e session de la Conférence internationale du Travail a eu lieu du 1^{er} au 17 juin 2011 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans le numéro 9 de l'«Employeur Suisse» en 2011.

OBJECTIF STRATÉGIQUE DE LA PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la Conférence internationale du Travail a mené – en procédure récurrente – une discussion sur la protection sociale, l'accent étant mis sur la sécurité sociale. Le porte-parole des employeurs à la Commission était le délégué patronal suisse, M. Michel Barde.

Selon la Déclaration de 2008, cette discussion aurait dû permettre au Bureau international du travail (BIT) d'analyser les besoins des mandants – Etats, employeurs, travailleurs – en la matière. Or, le rapport du BIT ne répondant pas à cette question, les travaux de la Commission ont plutôt été une discussion générale. Cette tendance devra être corrigée au niveau du Conseil d'administration. En revanche, comme le souhaitaient les employeurs, la discussion a pu se concentrer sur la question du «socle de protection sociale», déjà abordé dans les travaux de l'ONU. Les employeurs estiment cependant qu'il faut mieux définir ce que l'on comprend par «socle de protection sociale», «sécurité sociale» d'«aide sociale».

Un important travail préparatoire ayant été effectué avant la Conférence, les vues des différents groupes étaient bien définies. Les points impor-

tants pour les employeurs en ce qui concerne les systèmes de sécurité sociale ont été retenus dans les conclusions de la Commission. Il est ainsi reconnu que les systèmes de sécurité sociale doivent être en corrélation avec les politiques et l'emploi. C'est par la croissance économique que l'extension de la protection sociale est possible. Sur ce point, les employeurs ont pu contrer les arguments visant à encourager les dépenses sociales pour créer la croissance. Les conclusions reconnaissent aussi le besoin de formaliser l'économie informelle. Les prestations sociales doivent être conçues de manière à inciter le retour au secteur formel. Les conclusions reconnaissent qu'il existe différents mécanismes de financement de la protection sociale. Les employeurs ont insisté ici sur le rôle de plus en plus important des systèmes privés, comme le 2^e et le 3^e pilier. Le texte reconnaît aussi l'importance de paramètres comme le vieillissement pour nombre de pays. L'âge de la retraite devrait dépendre de critères réalistes. Les trois groupes de la Commission ont soutenu l'idée du développement de socles de protection sociale. Pour les employeurs il n'y a pas de modèle unique en la matière, leur réalisation doit être progressive, leur financement national et visant la durabilité à long terme. Ces principes ont été soutenus par les trois groupes.

La Commission a recommandé l'élaboration d'une recommandation sur le socle de protection sociale. Celle-ci fera l'objet d'une discussion à la CIT de 2012. Les résultats des travaux de ces deux années seront utilisés par les autres agences de l'ONU et aussi par le G-20.

TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Conférence a repris en deuxième lecture la discussion de cette question initiée en 2010. Les employeurs ont réaffirmé cette année qu'une recommandation serait à leur avis l'approche la plus réaliste en la matière. La Conférence a finalement adopté une convention complétée par une recommandation.

Les employeurs ont néanmoins obtenu quelques résultats positifs au titre de la convention. En particulier, ils ont pu assurer la cohérence de la nouvelle norme avec la convention No 181 sur les agences d'emplois privées et éviter ainsi une approche négative quant au rôle de celles-ci. Les em-

ployeurs ont aussi obtenu des résultats valables en ce qui concerne la définition du travail domestique, le domaine de la sécurité et santé au travail, et en partie au chapitre des inspections du travail. Cependant, le texte de la convention soulève de sérieuses préoccupations pour les employeurs. C'est le cas notamment pour les dispositions très détaillées sur le temps de travail, lesquels sont inspirés de la réglementation générale du travail. Le texte de la convention, comme celui de la recommandation est trop long et semé de répétitions.

La convention a finalement été adoptée par la Conférence malgré une forte abstention du groupe des employeurs dont la délégation patronale suisse. Nombre de délégations des gouvernements ont voté pour l'adoption des deux textes, tout en précisant qu'ils ne pourraient pas ratifier la convention pour le moment. Ainsi, le gouvernement suisse a voté pour l'instrument en soulignant qu'il faisait de la sorte par acte de solidarité internationale. Le gouvernement a aussi précisé que la Suisse ne serait en mesure de décider d'une éventuelle ratification qu'après une analyse approfondie de la législation et de la pratique nationales. Cette convention a été adoptée pour des raisons politiques et ne bénéficie pas d'une caution tripartite. Dans l'état actuel du dossier, l'Union patronale suisse s'opposera à une éventuelle ratification de cet instrument.

ADMINISTRATION DU TRAVAIL ET INSPECTION DU TRAVAIL

Une discussion générale très technique a été consacrée à cette question intéressante. Pour les employeurs, une organisation saine de l'administration et de l'inspection du travail est essentielle à la bonne gouvernance du marché du travail. Le contexte dans lequel opèrent ces institutions a fortement changé durant la dernière décennie, en particulier du fait de la mondialisation de l'économie.

Les employeurs ont insisté sur l'importance de la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs en la matière. Ces organisations peuvent favoriser l'élaboration d'une culture du respect et de la prévention sur le lieu de travail. Pour les employeurs, le dialogue social a dans ce cadre une importance fondamentale. Faire passer cette approche en commission était difficile. D'une manière générale les gouvernements et les travailleurs privilégient l'axe de la réglementation.

Les conclusions adoptées par la commission sont acceptables pour les employeurs. Elles reconnaissent en particulier la diversité des situations des pays membres de l'OIT, d'où leurs besoins différents en ce qui concerne l'assistance technique offerte par le BIT. Il s'agit pour les mandants d'identifier les meilleures pratiques en la matière. Sur ce point, les employeurs ont plaidé pour l'utilisation des initiatives privées dans l'inspection du travail. Cette dernière est certes une prérogative des Etats mais le secteur privé peut contribuer à certains aspects de son application.

APPLICATION DES NORMES

La Commission des normes évalue chaque année l'application des instruments de l'OIT par les Etats membres.

La discussion générale ouvrant les travaux de la Commission a été l'occasion cette année pour les employeurs de rappeler à nouveau l'importance de la gouvernance tripartite de cette commission. Le rapport des experts soumis à la Conférence doit aussi refléter les opinions du groupe des employeurs. Ceux-ci ont également soulevé la question de la formation des juristes appelés à constituer la commission d'experts. Ces juristes doivent disposer des connaissances suffisantes en matière de droit du travail, négociations collectives, et en ce qui concerne les relations entre partenaires sociaux.

L'étude d'ensemble portait cette année sur la convention No 102 concernant la sécurité sociale et sur la convention No 168 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage. Ces deux instruments ont été ratifiés par la Suisse. Cette discussion a été pour les employeurs l'occasion de rappeler leurs vues sur la sécurité sociale. Dans ce domaine, il est nécessaire d'avoir une approche flexible tenant compte des circonstances nationales. La législation sur la sécurité sociale peut jouer un rôle important pour le marché du travail, notamment par l'encouragement à l'emploi. Le marché du travail ayant connu ces dernières années de profonds changements, les normes relatives à la sécurité sociale doivent aus-

C'EST PAR LA CROIS-
SANCE ÉCONOMIQUE
QUE L'EXTENSION DE
LA PROTECTION SO-
CIALE EST POSSIBLE.

si évoluer. Enfin, la durabilité des systèmes de sécurité sociale est essentielle au fonctionnement des économies et sociétés modernes.

Le choix de la liste des cas individuels de pays à traiter a été cette année à nouveau difficile, vu les divergences entre employeurs et travailleurs à ce sujet. Finalement, une liste de 25 cas a été adoptée. Pour les employeurs, les cas les plus importants concernaient la Convention No 87 sur la liberté syndicale appliquée à la liberté d'associations des employeurs, la Convention No 98 du fait de l'interférence d'un gouvernement dans le système de négociations collectives, et la Convention C-182 concernant la question du travail des enfants. Pour finir, cinq pays ont fait l'objet d'un paragraphe spécial au titre des conventions No 87, No 98 et No 29 sur le travail forcé.

ÉVALUATION DE LA CIT

La discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale aura apporté de bons résultats pour le groupe des employeurs. Il en est de même pour les travaux concernant l'inspection du travail. En revanche, l'adoption pour des raisons politiques d'une convention sur le travail domestique est regrettable, car cette convention sera peu ratifiée. Une recommandation aurait été plus efficace dans la réalité. La Commission des normes, malgré certaines difficultés, aura bien fonctionné.

FORUM SUR

LES AGENCES D'EMPLOIS PRIVÉES

En octobre 2011 a eu lieu à Genève un «Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emplois privées dans la promotion de travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les services du secteur privé». L'association Swissstaffing représentait l'Union patronale suisse à cette réunion spéciale de l'OIT.

POLITIQUE DE RATIFICATION

Dans le cadre des travaux de la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT (CFTOIT) les partenaires sociaux (Union patronale suisse (UPS) et Union suisse des arts et métiers (USAM) pour les employeurs et Union syndicale suisse (USS) et Travail.Suisse pour les travailleurs) se sont mis d'accord pour que la Suisse ratifie la Convention No 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. En particulier, vu le rapport de l'administration fédérale y relatif, les partenaires sociaux sont d'accord sur le fait que la législation et la pratique suisses remplissent entièrement les exigences de la Convention No 122, et que la ratification future de la Convention n'entraîne pas de modifications législatives.

En février 2012, le Conseil fédéral a décidé de soutenir l'initiative de la Commission sociale du Conseil national (CSSS-N) demandant la ratification de la Convention No 183 de l'OIT concernant la protection de la maternité. L'Union patronale suisse est opposée à la ratification de cet instrument, en particulier car cette ratification impliquerait d'inscrire dans la loi le principe de la rémunération des pauses d'allaitement pendant le temps de travail. L'UPS est d'avis que cette question doit être réglée au niveau des entreprises ou des conventions collectives et non par la législation. L'UPS continuera de s'opposer aux tentatives visant à modifier le droit suisse par le biais d'un instrument international. (PI)

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

L'Organisation internationale des employeurs est le plus vaste réseau mondial du monde des affaires. Elle regroupe aujourd'hui les Confédérations patronales venant de 143 pays. Son rôle est de promouvoir au niveau international dans le domaine du travail et des affaires sociales les meilleures conditions cadres pour les employeurs.



Un sondage de l'OIE auprès de ses membres a confirmé que l'engagement essentiel de cette organisation doit rester le soutien et l'orientation du groupe des employeurs au sein de l'Organisation internationale du travail. Ceci concerne notamment les travaux de la Conférence internationale du travail et les discussions au niveau du Conseil d'administration de l'OIT. L'Organisation internationale du travail, seule organisation internationale tripartite, reste de première importance pour les employeurs. En parallèle, l'OIE s'efforce de suivre les travaux d'autres organisations ou structures internationales, notamment dans le cadre du système des Nations Unies qui peuvent se révéler d'importance pour les employeurs.

PROMOTION DE L'EMPLOI

En 2011, l'OIE a rempli sa mission dans un cadre économique restant incertain pour nombres d'organisations d'employeurs. La promotion de l'emploi reste au centre des préoccupations de l'organisation. L'OIE s'est engagée pour des conditions cadres qui permettent au secteur privé de mieux passer de la crise à une croissance renouvelée. Elle a ainsi plaidé en particulier pour un catalogue de politiques et de mesures qui favorisent la productivité et la compétitivité, un environnement propice à la création et au développement des entreprises, une bonne gouvernance, un ordre juridique stable, des politiques nationales de l'emploi adaptées aux besoins des PME et encourageant l'emploi des jeunes, un développement des compétences en matière de ressources humaines qui soit adapté aux besoins des entreprises.

En collaboration avec le BIAC, (Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE), l'OIE a fait connaître ses préoccupations aux Ministres du travail du G-20 lors du sommet de Cannes en novembre 2011. Les représentants des milieux d'affaires ont appelé les dirigeants du G-20 à développer des politiques cohérentes pour la stabilité économique, l'environnement financier, et le cadre

social. Ils les ont incités à restaurer la confiance des milieux d'affaires pour investir dans des entreprises durables et créatrices d'emploi. Le Président de l'OIE a conduit une délégation du B-20 (business), qui a appelé les chefs d'Etats à faire de l'emploi des jeunes une priorité essentielle. Ce message a été réitéré à la réunion du G-20 qui a eu lieu à Mexico City en décembre 2011.

RELATIONS AVEC LES SYNDICATS INTERNATIONAUX

L'OIE entretient de proches relations avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et tient de régulières rencontres avec elle à Genève ou à Bruxelles. Il s'agit d'identifier ainsi les sujets de consensus et les objectifs communs. Parmi ceux-ci figurent l'amélioration de l'efficacité de l'OIT et l'orientation des Nations Unies ou d'instances intergouvernementales comme le G-20 sur les défis essentiels concernant l'emploi, en particulier celui des jeunes. Dans le cadre des activités sectorielles de l'OIT, l'Organisation internationale des employeurs entretient aussi des contacts avec les représentants des fédérations syndicales globales. Ceci permet d'évaluer les tendances de l'activité syndicale touchant un large spectre de secteurs.

ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME: PRINCIPES DIRECTEURS DE L'ONU

L'OIE a participé depuis six ans aux consultations ayant lieu dans le cadre de l'ONU sur la question de l'entreprise et des droits de l'homme. En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a adopté les «Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme». Ainsi, la voie est ouverte pour la mise en place du cadre de référence «Protéger, respecter, réparer» élaboré par le Professeur John Ruggie. L'OIE a appuyé l'adoption de ces principes. Ceux-ci constituent un engagement politique pour les états mais ils ne sont pas de nature contraignante. Ils ne créent pas de nouvelles obligations juridiques internationales mais contribuent à préciser les conséquences découlant des normes et pratiques existantes en la matière. Ils ne comportent pas de mécanisme de

L'OIE A APPELÉ LES
CHEFS D'ETATS À FAIRE
DE L'EMPLOI DES
JEUNES UNE PRIORITÉ
ESSENTIELLE.

plainte. Les Principes sont en soi universellement applicables mais leur mode d'application doit tenir compte de la diversité des situations.

Les Principes directeurs délimitent clairement les responsabilités des parties prenantes (stakeholders) en la matière. Ainsi, l'obligation de protéger les droits de l'homme incombe aux Etats qui

doivent faire respecter les lois applicables à ce sujet. Les entreprises ont pour leur part l'obligation de respecter les droits de l'homme dans l'exercice de leurs activités. Cette responsabilité s'applique à toutes les entreprises quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité. Les entreprises doivent

faire preuve de «diligence raisonnable» en la matière. Enfin, d'éventuelles incidences négatives sur les droits de l'homme devraient faire l'objet de réparations. Par rapport à une norme contraignante, ces Principes constituent une bonne alternative. L'UPS reste néanmoins sceptique face au développement de tels instruments de type soft law, lesquels ont tendance à devenir à terme de nature contraignante.

TENTATIVES DE CERTIFICATION

L'OIE continue de suivre l'évolution des Lignes directrices sur la responsabilité sociale (ISO-26000) adoptées par l'Organisation internationale de normalisation en septembre 2010. Les principales associations économiques mondiales avaient alors décidé de ne pas apporter leur soutien à ce texte très controversé. Bien que celui-ci ne constitue pas une norme de certification, et soit inapproprié pour cela, des tentatives ont eu lieu dans certains pays pour l'utiliser dans ce but. L'OIE suit également les activités de l'ISO visant à développer une norme sur la gestion des ressources humaines à des fins de certification. L'UPS considère ces développements de l'ISO dans le domaine social avec le plus grand scepticisme. De tels instruments sont susceptibles d'exercer à terme une pression néfaste sur notre droit interne.

RÉUNION EUROPÉENNE

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Tel Aviv sur invitation de l'Association des industriels d'Israël (MAI). Elle a réuni les participants venant de vingt-neuf confédérations patronales membres de l'OIE. Parmi les questions abordées à cette occasion, il faut mentionner en particulier les politiques globales touchant au monde des affaires, l'orientation de l'OIE dans ce contexte, et les politiques du marché du travail.

NOUVEAUX MEMBRES

Le Conseil général de l'OIE a approuvé en juin 2011 l'affiliation comme membre de l'Association commerciale et industrielle d'Aruba, de l'Union républicaine des employeurs d'Arménie, et de la Chambre de commerce et d'industrie de Kiribati. Fin 2011, l'OIE regroupait ainsi 150 organisations nationales d'employeurs venant de 143 pays. (Pl)

BUSINESSEUROPE ET LES AFFAIRES DE L'UE

L'Union européenne a vécu l'année 2011 sous le signe de la crise, ce qui a beaucoup influencé l'activité de BUSINESSEUROPE. En février 2011, le Conseil européen a adopté le «Pacte pour l'euro». Celui-ci engage les Etats membres de la zone euro à prendre toutes les mesures permettant d'atteindre les objectifs suivants: développement de la capacité concurrentielle, redémarrage de l'emploi, nouvelle contribution en vue d'une consolidation à long terme des finances publiques et renforcement de la stabilité financière. Un frein à l'endettement doit être mis en œuvre en tant qu'instrument de mise en œuvre des prescriptions budgétaires.

Dans son «European Reform Barometer 2011», BUSINESSEUROPE s'intéresse au rôle de l'Etat. Les auteurs soulèvent la question de savoir si ce rôle ne doit pas être repensé. Il faudrait en priorité, soulignent-ils, créer un fondement solide pour une croissance économique européenne. Face à la croissance rapide des pays émergents (ceux du groupe BRIC), il est capital de trouver une réponse durable à la crise financière et de l'endettement des Etats, afin de rétablir la confiance nécessaire.

Dans sa séance du 10 juin 2011, le Conseil de présidence a élu l'actuel président de BUSINESSEUROPE, Jürgen Thumann, pour un second mandat de deux ans.

DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre d'une procédure en deux étapes, la Commission de l'UE a dirigé la seconde phase des auditions en vue du remaniement de la directive sur le temps de travail. La Commission a consulté les partenaires sociaux sur la question fondamentale de l'ampleur – large ou faible – du remaniement. Elle a aussi clarifié leur disposition à engager des négociations. Sur fond d'efforts politiques de longue haleine et infructueux portant sur une nouvelle refonte de la directive sur le temps de travail, l'approche de la Commission semble juste et réaliste. Celle-ci avance de manière pragmatique et se limite à réexaminer la directive sur le service de permanence et les congés annuels payés.

A partir du 8 décembre 2011, les partenaires sociaux européens ont mené les premières négociations en vue du remaniement de la directive sur le temps de travail dans une ambiance positive et constructive. Ils ont jusqu'en septembre 2012 pour



conclure un accord selon l'art. 155 du Traité de fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). En cas d'échec, la Commission européenne présentera une proposition de remaniement des directives.

RESTRUCTURATIONS ÉCONOMIQUES

En 2010 déjà, l'Union européenne a annoncé qu'elle consulterait les partenaires sociaux sur un cadre européen pour l'anticipation des restructurations. En lieu et place, on prévoit maintenant un «Livre vert pour la restructuration et l'ajustement économique». On souhaite y présenter des pratiques et stratégies à succès dans le domaine de la restructuration et de l'adaptation aux changements favorisant l'emploi, la croissance et la capacité concurrentielle. Les enseignements de la crise économique de 2009/2010 seront pris en compte.

Il existe déjà à ce sujet un cadre européen complet de réglementations relatif aux restructurations (en font partie les directives sur la cession d'entreprise, l'information et la consultation des salariés, la mise en place de conseils d'entreprise européens ou les licenciements collectifs), ainsi que des «aides d'orientation» pour employeurs et salariés (2003). La plus-value que pourrait apporter un cadre européen supplémentaire n'est donc pas certaine. Afin que les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans les processus de restructurations, les employeurs suivront dans un esprit constructif la consultation de la commission et interviendront en faveur de solutions équilibrées. Il faut tenir compte du fait que les restructurations sont indispensables aux entreprises, dont elles assurent la compétitivité.

DIRECTIVE SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET FEMMES À LA TÊTE DES ENTREPRISES

Le Parlement européen a élargi le délai de protection de la maternité à 20 semaines, dépassant en cela la proposition de la Commission, qui avait proposé un allongement à 18 semaines. Les Etats membres ont cependant rejeté le rapport du Parlement comme fondement pour d'autres consultations. Le Conseil européen a majoritairement re-

fusé les propositions du Parlement d'élargir le délai de protection de la maternité à 20 semaines, tout en maintenant le versement du plein salaire, ainsi que l'introduction d'un congé de paternité supplémentaire. Le Parlement et le Conseil ayant un droit de codécision sur les questions de protection de la santé au travail, ils devront trouver un compromis.

En mai 2011, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des sexes du Parlement européen a adopté un projet de rapport sur les «Femmes et la direction des entreprises». Il y est proposé l'introduction d'une norme légale visant à augmenter la participation des femmes à la direction des entreprises. Au cas où les entreprises n'augmenteraient pas nettement cette participation sur une base volontaire jusqu'en 2012, des quotas obligatoires seraient édictés. L'objectif est d'atteindre une proportion de 30 % jusqu'en 2015 et de 40 % jusqu'en 2020.

MIGRATIONS

Le thème des migrations occupe aussi le sommet de l'agenda de l'UE. La politique migratoire de l'UE doit être plus structurée et compréhensible, afin de pouvoir réagir plus efficacement aux défis et opportunités dans ce domaine – par exemple, dans le cas des flux de réfugiés actuels en provenance du sud de la Méditerranée, qui créent une pression aux frontières de l'UE. Il faut viser une meilleure coordination des flux migratoires légaux et empêcher ceux qui ne le sont pas, tout en intensifiant la coopération avec les pays tiers. Une stratégie ciblée est également nécessaire en faveur d'une migration légale sur les marchés de l'emploi, dans le contexte de l'évolution démographique et de la pénurie actuelle de personnel spécialisé. Jusqu'en 2012, la Commission veut présenter un «Livre vert pour en finir avec la pénurie de main-d'œuvre» grâce à la migration dans les pays de l'UE. Une grande importance est accordée aux problèmes liés à la reconnaissance facilitée des certificats de capacité, à l'intégration, à l'information, au soutien linguistique ainsi qu'au droit au regroupement familial.

Le cadre adopté en décembre 2011 – ou directive Single Permit – instaurera, dans l'ensemble de l'UE, une procédure d'application unique pour un permis de travail et de séjour combiné (permis unique). En outre, un statut légal commun est at-

tribué aux ressortissants des pays tiers qui séjournent légalement dans l'UE pour des raisons professionnelles. Parmi les points centraux figurent notamment les conditions de travail (salaire, licenciement, protection de la santé et sécurité à la place de travail), la formation générale et professionnelle de même que la reconnaissance des diplômes.

FLEXICURITÉ

L'introduction du principe de la flexicurité et la réforme de la politique de la formation constituent des chapitres politiques décisifs en matière de réformes des marchés du travail au sein de l'UE. Une attention particulière est aussi accordée à l'adaptation des systèmes de rentes par rapport au développement démographique. A l'occasion de la consultation lancée en juillet 2010 sur le «Livre vert des retraites», beaucoup de personnes consultées ont insisté sur la subsidiarité en tant que principe fondamental de l'activité de la Commission en matière de systèmes de retraites. La plupart des personnes interrogées ont rejeté une harmonisation des prescriptions légales en raison de la variabilité des systèmes de retraites. En même temps, ils se sont prononcés en faveur d'un remaniement de la directive sur les fonds de pension dans le cadre de l'assurance-vieillesse et pour une initiative concernant la portabilité des pensions complémentaires sur le plan de l'UE.

Les partenaires sociaux européens ont organisé une conférence de deux jours sur le thème de la flexicurité. Plus de cent représentantes et représentants des syndicats et des employeurs ont débattu de manière constructive de ce sujet et du rôle des partenaires sociaux. BUSINESS EUROPE a souligné la nécessité d'une mise en œuvre pragmatique de la flexicurité et son importance pour limiter le chômage en temps de crise. (RDB)

AUTRES ACTIVITÉS INTERNATIONALES

BIAC

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE regroupe les Confédérations patronales et économiques des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économique. Par son intermédiaire, les Confédérations nationales sont informées des travaux de l'OCDE et peuvent faire connaître à l'Organisation leurs vues 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. C'est notamment le cas de la stratégie des compétences «skills strategy» qui fait l'objet d'études de l'OCDE.

Si traditionnellement, les travaux de l'OCDE sur l'emploi se concentraient plutôt sur les aspects techniques du marché du travail, on constate depuis plusieurs années une évolution de ces travaux en direction de problème plus ciblés sur les affaires sociales. Il en est ainsi par exemple des questions relatives à l'invalidité, au thème de l'inégalité, ou de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat.

MESSAGES AUX GOUVERNEMENTS

En relation avec l'OIE, le BIAC a communiqué aux Ministres du Travail du G-20 à leur réunion de Cannes en novembre 2011, le message des milieux d'affaires sur les questions de l'emploi. Le BIAC a souligné que dans la période de crise économique actuelle, il est crucial dans nombre de pays, que les gouvernements suscitent la confiance en leur capacité d'œuvrer pour la croissance et la création d'emplois. En particulier, l'accent doit être mis dans ce contexte sur l'emploi des jeunes.

Le BIAC a participé en avril 2011 à la Réunion des ministres de l'OCDE pour les affaires sociales. Dans son message aux ministres, le BIAC a souligné que les politiques mises en œuvre par les Etats doivent clairement soutenir la croissance du secteur privé, la création d'emplois, et marquer leur engagement pour la flexibilité du marché du



travail. Le BIAC a également souligné l'importance d'investir continuellement dans le développement du capital humain pour favoriser la mobilité sociale et économique. Il a aussi rappelé la nécessité de s'assurer que les systèmes d'allocations sociales incitent au travail.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en avril 2011 à Budapest. A cette occasion, le BIAC a organisé en collaboration avec les organisations des employeurs hongrois MGYOSZ (Confédération des employeurs et industriels hongrois) et VOSZ (Association nationale des entrepreneurs et employeurs) une journée de conférence pour les milieux d'affaires. Il s'agissait notamment de débattre sur la manière dont l'OCDE influence les politiques économiques au niveau mondial, et de voir comment les milieux d'affaires peuvent s'engager en la matière. Les membres du BIAC ont aussi échangé leurs vues sur la nouvelle version mise à jour des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

PRINCIPES DIRECTEURS EMN: NOUVELLE VERSION

L'OCDE a adopté en mai 2011, à l'occasion de son cinquantième anniversaire, la nouvelle version mise à jour de ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Le BIAC a participé au suivi des travaux de mise à jour au sein du Comité de l'OCDE pour l'investissement. Vu les nouveautés introduites dans le texte, cette mise à jour (update) correspond de fait à une révision. Pour nombre de Confédérations d'employeurs membres du BIAC, l'acceptation de cette nouvelle version des Principes n'allait pas de soi.

Un nouveau chapitre sur les Droits de l'homme a été introduit dans le texte, ceci pour tenir compte des travaux du Professeur John Ruggie sur la question «Business and Human rights» qui avaient lieu en parallèle au Conseil des Droits de l'homme de l'ONU («Protect, Respect and Remedy framework»).

Dans la suite de ces travaux de l'ONU, les Principes directeurs de l'OCDE pour les EMN reprennent aussi la notion de diligence raisonnable «due diligence» dans le texte. Ainsi, les Principes recommandent que les entreprises exercent une diligence raisonnable en matière de Droits de l'homme dans leurs activités. Cette exigence de «due diligence» ne se limite pas aux droits de l'homme mais a aussi été reprise dans les Principes généraux de l'instrument. Elle s'applique ainsi à plusieurs domaines couverts par les Principes, dont celui de l'emploi et des relations professionnelles. Cette exigence de «due diligence» a été fortement critiquée par les milieux économiques.

Le nouveau chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles a fait l'objet d'une révision de fait. Il s'inspire fortement de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (révisée en 2006). Le texte reprend le concept de «travailleur» utilisé par l'OIT. Les prescriptions sur le travail des enfants et le travail forcé ont été renforcées. La notion de discrimination au travail a été étendue. Le chapitre contient désormais une disposition relative aux salaires. Au niveau du commentaire du texte, il est fait référence à plusieurs instruments de l'OIT auxquels les employeurs s'étaient opposés à la Conférence internationale du Travail. Plus de la moitié des cas (entreprises) soumis aux points de contacts nationaux concernent les relations du travail. Le chapitre V est ainsi un pilier essentiel des Principes directeurs.

Vu l'extension du chapitre V révisé de fait, l'adjonction du chapitre sur les Droits de l'homme et l'introduction du principe de diligence raisonnable, la nouvelle version des Principes directeurs de l'OCDE pour les EMN, devrait susciter à l'avenir des attentes plus étendues envers les entreprises. L'UPS considère avec réserve le développement de tels instruments de type «soft-law». (PI)

IL EST CRUCIAL QUE
LES GOUVERNEMENTS
SUSCITENT LA
CONFIANCE EN LEUR
CAPACITÉ D'OEUVRER
POUR LA CROISSANCE
ET LA CRÉATION
D'EMPLOIS.

ORGANES DE L'UNION PATRONALE (au 31 mars 2012)

COMITÉ DE DIRECTION

Valentin Vogt, **Président**

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

Josef Meier, **Trésorier**, Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)

Charles Bélaz, **swissstaffing**

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

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)

Elisabeth Zölch-Balmer, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

COMITÉ

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

Richard Bhend, Société suisse des libraires et éditeurs

Fritz Blaser, Membre d'honneur

Peter Edelmann, Viscom – Association suisse pour la communication visuelle

Jean-Luc Favre, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

Rolf Hartl, Union pétrolière (EV)

Thomas Isler, Union des associations patronales zurichoises

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

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

Peter Krebser, Association suisse des matières plastiques

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

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

NR Gerhard Pfister, Fédération suisse des écoles privées (VSP)

Luciano Ponti, SWISS RETAIL FEDERATION

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)
[Max Schlumpf](#), Association patronale suisse des fabricants de liants
[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
[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
[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](#), ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)



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.

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

Jürg Wiler, Webmaster/ Communications

MEMBRES (au 31 mars 2012)

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

AEROSUISSE – Fédération faîtière 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

Schossaldenstrasse 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 (AP Banques)

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, info@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, geschaeftsstelle@hplus.ch

hotelleriesuisse – L'association des entrepreneurs

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

Kirchenweg 4, Case postale, 8032 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.cci.jura.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

Melchnastrasse 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

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, Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis

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

Association patronale Zurichsee-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» (AZV)

c/o Gericke AG, Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf

T +41 (0)44 871 36 36, F +41 (0)44 871 36 00, m.gericke@gericke.net

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 Tiefenaustrasse 6, 3050 Berne

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

PROCÉDURES DE CONSULTATION

Au cours de l'exercice 2011, l'Union patronale suisse a pris part à de nombreuses consultations organisées par la Confédération. Les mémoires de réponse complets envoyés par l'UPS en 2011 sont disponibles (en allemand) sur le site www.arbeitgeber.ch, sous «Publications» – «Procédures de consultation».

- Révision partielle de Code des obligations – sanctions en cas de licenciements abusif ou injustifié (07.01.2011)
- Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) (07.01.2011)
- Pas d'élargissement de l'obligation de renseigner lors des relevés statistiques de la Confédération (28.02.2011)
- Base constitutionnelle pour une politique familiale intégrale (03.03.2011)
- Réforme structurelle de la prévoyance professionnelle (03.03.2011)
- Consultation relative au masterplan Cleantech Suisse (04.03.2011)
- Consultation portant sur la convention du 13 décembre 2006 relative aux droits des personnes handicapées (14.04.2011)
- Surveillance de l'assurance maladie sociale (11.05.2011)
- Juridiction constitutionnelle / Constitution fédérale, droit déterminant pour les autorités chargées de mettre en œuvre le droit (19.05.2011)
- Libéralisation des heures d'ouverture des boutiques de stations-service (23.05.2011)
- Modification de la Constitution fédérale, du code pénal, du code pénal militaire et du code pénal des mineurs (01.06.2011)
- Engagement (commitment) en faveur de la transition en formation professionnelle (01.06.2011)
- Prévention des accidents et des maladies professionnelles (01.07.2011)
- Ratification de la Convention N° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (22.08.2011)
- Réexamen du taux d'intérêt minimum de la LPP en 2012 (31.08.2011)
- Projet «VVO 2010» (17.11.2011)
- Code des obligations – révision du droit de la prescription (30.11.2011)
- Projet de loi fédérale portant modification des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (27.12.2011) (Wi)



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

Photo: iStockphoto.com/Joshua Hodge

