



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



L'ANNÉE DES EMPLOYEURS
2014

ÉDITEUR

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

GRAPHISME

visu'l AG, Zurich

PHOTOGRAPHIE

Rob Lewis

PHOTO DE COUVERTURE

SwissSkills Bern 2014 / Philipp Zinniker

IMPRESSION

Sihldruck AG, Zurich

TABLE DES MATIÈRES

■ Éditorial	2
■ Exposé du président	4
■ Marché du travail et droit du travail	8
■ Politique sociale et assurances sociales	13
■ Éducation et formation	19
■ Sécurité et santé au travail	23
■ Politique patronale internationale	26
■ Communication	32
■ L'Union patronale suisse	35

ÉDITORIAL

CHERS MEMBRES, MESDAMES, MESSIEURS

En 2014, la croissance de l'économie suisse a été plutôt volatile. Dans notre pays, le « super cycle » alimenté par de faibles taux d'intérêt, le boom des prix de l'immobilier et des taux d'immigration élevés a commencé à perdre de son dynamisme comme moteur de croissance. Au cours de l'exercice sous revue, cela s'est traduit par un certain tassement de la croissance dans la plupart des branches de services essentiellement tournées vers le marché intérieur. Tassement qui a frappé le commerce et les prestataires de services aussi durement que les branches de l'enseignement, de la santé et du social, proches de l'Etat. Celles-ci ont notamment subi l'effet d'une pression croissante aux économies pesant sur les budgets publics. Dans la branche de la construction, en revanche, l'exercice sous revue a connu un dynamisme très soutenu, grâce aux taux d'intérêt restés bas et aux planifications soutenues des années précédentes. Contrairement aux branches de service tournées vers le marché intérieur, l'industrie d'exportation a retrouvé de l'élan – bien que nettement moins qu'escompté et pas de manière uniforme dans le pays.

NOTRE MARCHÉ DU TRAVAIL LIBÉRAL SOUS PRESSION

Le 9 février 2014, le souverain a accepté par 50,3 pour cent des voix l'initiative de l'UDC contre l'immigration de masse (IIM). Celle-ci exige un changement de système dans la politique migratoire. Elle entend limiter l'afflux d'immigrants en demandant à l'Etat de soumettre à des quotas maximums les autorisations relevant du domaine des étrangers et de l'asile. Au cours de l'exercice sous revue, le thème de la mise en œuvre de l'IIM a dominé les travaux de l'Union patronale suisse. L'UPS s'est associée au groupe d'experts de la Confédération pour l'application de l'art. 121a Cst avec son propre modèle compatible avec la libre circulation des personnes et a introduit dans le débat l'idée d'une clause de sauvegarde pour faire avancer les discussions exploratoires avec l'Europe. Le 11 février 2015, le Conseil fédéral a soumis à consultation ses propositions de mise en œuvre. Son projet applique étroitement l'IIM et renonce à une clause de sauvegarde. Dans son mémoire de réponse à la consultation, l'UPS exprimera une position critique, mais constructive.

Parallèlement à cela, l'UPS a lancé le projet « Avenir du marché du travail suisse », qui vise à mieux



Le directeur de l'Union patronale suisse Roland A. Müller (à gauche) et le président Valentin Vogt

utiliser le potentiel de main-d'œuvre indigène. Le principe de la priorité aux travailleurs autochtones doit être appliqué volontairement grâce à la collecte et à la présentation systématiques d'exemples de bonnes pratiques destinés à obtenir un effet d'émulation, et grâce à l'énoncé d'objectifs et au contrôle planifié de leur réalisation.

Le 18 mai 2014, une attaque supplémentaire a été portée contre notre marché du travail libéral et flexible sous la forme de l'initiative relative aux salaires minimums, que l'UPS a vigoureusement combattue et qui a été balayée par 76,3 pour cent de « non ». Enfin le 30 novembre 2014, l'initiative Ecopop « Halte à la surpopulation – Oui à la préservation durable des ressources naturelles », dénoncée elle aussi avec véhémence par l'UPS, a été rejetée à une forte majorité de 74,1 pour-cent des suffrages.

Lors de l'exercice sous revue, le groupe de travail du Seco a discuté des mesures d'accompagnement de la libre-circulation des personnes (FlaM), sur quoi le Conseil fédéral a soumis diverses adaptations à consultation. L'UPS s'est engagée dès le début pour une optimisation des FlaM, mais en se prononçant avec force contre toute extension de ce dispositif. Après quoi elle a pris position de manière critique contre les propositions afférentes.

En février 2015, heureusement, après de longues négociations conduites pendant l'exercice sous revue, une solution a finalement été trouvée, sur la base d'un compromis entre partenaires sociaux, sur la question de la saisie du temps de travail.

RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE

A côté de nombreux sujets touchant le marché du travail, l'exercice sous revue a été entièrement placé sous le signe de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020. Dans le cadre de cette consultation, l'UPS a proposé une solution constructive. Au lieu de tout miser sur une seule carte avec un projet monolithique surchargé, la vision d'ensemble de la future prévoyance impose une fragmentation du projet en portions digestes subordonnées à des priorités claires. L'UPS a donc recommandé qu'on délibère sur deux projets centraux (voir détails à la page 15). Le Parlement a commencé à traiter le message fédéral correspondant, qui lui a été transmis le 19 novembre 2014 par le Gouvernement.

L'ANNÉE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A mi-septembre de l'exercice sous revue s'est déroulé le remarquable championnat phare de la formation professionnelle: « Swiss Skills Berne 2014 ». Septante championnats de maîtrise ont eu lieu dans ce cadre et plus de 130 métiers y étaient représentés. Les « Swiss Skills Berne 2014 » reflétaient la diversité de la formation professionnelle sous toutes ses facettes. En tant que partenaire d'alliance dans le projet stratégique « Renforcement de la prévoyance professionnelle », l'UPS s'est engagée sur les questions de financement de la formation professionnelle supérieure et pour un meilleur positionnement de celle-ci dans le système de formation, sur le marché du travail et dans la société. Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a été chargé de présenter une proposition concernant le subventionnement des cours de préparation aux examens professionnels fédéraux et des examens professionnels fédéraux supérieurs, sur quoi la procédure de consultation concernant la révision partielle correspondante de la loi sur la formation professionnelle a été lancée en janvier 2015.

UN SÉISME MONÉTAIRE AGGRAVE L'INSÉCURITÉ PROGRAMMATIQUE

Le 15 janvier 2015, la Banque nationale suisse a déclenché un petit séisme monétaire en décidant de supprimer le cours plancher de Fr. 1.20 pour un euro. La revalorisation massive du franc qui s'en est suivie a brusquement renchéri les produits et services suisses par rapport à l'étranger. L'économie d'exportation a perdu d'un coup sa compétitivité de prix et subi ici et là des pertes comptables

non négligeables. Mais le renforcement du franc laissera aussi des traces dans l'économie intérieure. Le franc fort devrait donc rester en 2015 un sujet de préoccupation majeur – encore que pas forcément le seul.

La suppression du taux plancher est intervenue dans un climat de reprise hésitante de l'économie mondiale et d'un fléchissement du dynamisme intérieur. L'acceptation par le peuple de l'initiative sur l'immigration de masse le 9 février 2014 suspend une épée de Damoclès sur les importants accords bilatéraux qui nous lient à l'Union européenne, sans compter les risques géopolitiques qui continuent de s'accumuler en ce début d'année. Mais la nouvelle réalité de politique monétaire éclipse encore les autres développements et sujets d'incertitude.

ÉTOFFEMENT DU PERSONNEL ET RENFORCEMENT DE L'ORGANISATION

A la fin de 2014, le programme de renforcement du secrétariat et les transformations engagées suite à des départs à la retraite ou à des changements de fonction ont pu être menés à bien. De plus, la communication de l'association a été redéfinie sur de nouvelles bases et une révision totale des statuts a été adoptée. L'Union patronale suisse est bien préparée à affronter les défis à venir. En outre, l'accroissement toujours réjouissant de son sociétariat renforce la représentativité de ses membres et sa légitimité. Nous vous remercions chaleureusement pour ce soutien.



Valentin Vogt, président



Roland A. Müller, directeur

LE MARCHÉ SUISSE DU TRAVAIL – UN MODÈLE DE RÉUSSITE QUI A DE L'AVENIR?

Lors de la JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2014 à Lausanne, le président Valentin Vogt a évoqué les qualités fondamentales du marché suisse du travail: sa flexibilité et son ouverture, des assurances sociales saines et un partenariat social performant. Voici quelques extraits de son allocution présidentielle.

L'ÉCONOMIE EN RÉGIME DE CAMPAGNE

Depuis un certain temps, l'économie, ou ses associations, fonctionnent en mode «campagnes». A un rythme quasi trimestriel, le peuple est appelé à voter sur des questions liées au marché du travail ou aux salaires. L'initiative «1:12» a été suivie de celle sur l'immigration de masse et celle sur le salaire minimum le sera par l'initiative Ecopop. L'économie est donc sollicitée. Un engagement supplémentaire des entreprises – à côté de leur appui habituel – est indispensable pour articuler nos arguments de manière crédible. Ce surcroît d'efforts réclamé à fréquence élevée est nouveau pour les chefs d'entreprise. Mais le résultat très net de l'initiative sur le salaire minimum a montré toute l'importance d'une mobilisation forte.

Après un non très net (65,3 pour cent) à l'initiative «1:12», les électeurs ont rejeté par une majorité encore plus forte (76,3 pour cent) l'initiative des syndicats sur le salaire minimum. Alors que les messages des employeurs ont clairement convaincu l'opinion pour les deux initiatives précitées, ce ne fut pas le cas pour celle sur l'immigration de masse. A y regarder de près, le débat public sur cette dernière ne portait pas sur la thématique du marché du travail, mais en premier lieu sur l'immigration de personnel. Bien plus – c'est ainsi du moins que son contenu était expliqué à la population, par les initiants surtout – l'économie n'aurait pas été privée de la main-d'œuvre nécessaire. Les principales thématiques de la campagne de l'UDC étaient la croissance de la population et la surpopulation étrangère. A ce propos, l'analyse Vox récemment publiée confirme un conflit, dans la population, entre deux conceptions de valeurs et points de vues sur l'identité nationale.

Il ressort actuellement des discussions sur la mise en œuvre de cette initiative que – selon les effectifs maximums fixés, l'ampleur et le début d'une éventuelle limitation de l'immigration – le marché de l'emploi sera directement concerné. On ignore encore comment et à quel rythme le potentiel au-

tochtone pourra être épuisé sitôt mises en place les éventuelles limitations de l'immigration. Pour aboutir à un dénominateur commun, il faudra du doigté et de la volonté d'aboutir. Les travaux dans ce sens sont en bonne voie.

Pour l'économie, la question de savoir comment l'Europe réagira aux propositions helvétiques de mise en application est un gros souci. Pour l'Union patronale suisse (UPS), il est essentiel qu'une adaptation de la Constitution reste aussi proche que possible de l'accord sur la libre circulation (ALCP) – toute autre approche, influencée par des considérations tactiques, reviendrait à jouer avec le feu. Il n'est cependant pas certain que l'UE accepte les inévitables renégociations de l'ALCP. Une violation durable et grave de l'une de ses libertés fondamentales ne serait que difficilement tolérées par l'UE pour des raisons de politique intérieure et mettrait donc en danger l'ensemble des accords bilatéraux. Un risque que l'économie ne peut prendre.

Parallèlement à la recherche de solutions en vue de l'application de l'initiative sur l'immigration de masse, à laquelle l'UPS contribue de manière significative avec son propre modèle, notre association veut aborder la question de l'exploitation du potentiel local de main-d'œuvre. Avec notre initiative «Marché du travail 45plus», nous avons créé à cette fin non pas un think tank mais un act tank. Le but de cet act tank est de capitaliser le potentiel indigène: réinsertion professionnelle des femmes et recours aux capacités des travailleurs seniors. De concert avec les entreprises, les associations de branches, les autorités œuvrant sur le marché de l'emploi et d'autres intervenants, des mesures sont définies pour améliorer l'utilisation du potentiel local; des adaptations des bases légales sont mises en route, des exemples de best practice issus de la pratique en entreprise sont développés et il est sensibilisé à cette problématique.

LE CONSEIL FÉDÉRAL MET EN PÉRIL SA PROPRE RÉFORME

La productivité du marché du travail et l'état des assurances sociales sont un indicateur de santé d'une économie. Dans ce domaine également, la nécessité d'agir est patente. Je vais à présent m'en expliquer.

La procédure de consultation relative à la réforme Prévoyance vieillesse 2020 s'est achevée il y a peu.

Ce sera l'un des plus grands défis de politique sociale et sociale des années qui viennent. L'enjeu consiste, dans une société qui vieillit, à assurer la durabilité du système de prévoyance vieillesse élaboré tout au long de ces dernières décennies et qui a fait ses preuves. Les milieux économiques sont favorables à la vision d'ensemble des premier et deuxième piliers présentés par le Conseil fédéral. Mais ils refusent en bloc et résolument son paquet global, qu'ils jugent surchargé et trop coûteux. Ils insistent sur la nécessité de le fractionner par étapes et selon des priorités. Ils ne sont pas disposés à prendre le risque d'un naufrage intégral du projet et d'investir des années précieuses dans une réforme dont les perspectives de succès sont d'entrée de cause minimes. Il est urgent d'agir: compte tenu de l'évolution démographique, il faudra réaliser ces prochaines années dans l'AVS des recettes supplémentaires et des économies se chiffrant en milliards. Dans le deuxième pilier, en raison de l'allongement de l'espérance de vie et de la baisse du rendement des capitaux, il ne sera plus possible de financer les rentes au taux de conversion minimal actuel.

« L'ÉCONOMIE NE
PEUT PAS COURIR LE
RISQUE DE METTRE
EN DANGER LES
ACCORDS
BILATÉRAUX ».

C'est pourquoi économie-suisse et l'Union patronale suisse qui est responsable du dossier de la politique sociale ont décidé d'assumer leurs responsabilités vis-à-vis de la société et ont formulé des propositions de réforme concrètes sur la base d'un Plan directeur pour une réforme de la prévoyance vieillesse. Le but était, en dépit du défi financier, de prévenir la baisse des rentes de vieillesse. Je tiens à rappeler encore une fois ici nos exigences: entamer un processus progressif d'adaptation du système aux besoins de financement, avec priorisation claire et fractionnement des propositions contenues dans le paquet global qui est surdimensionné.

Contrairement aux résultats de la procédure de consultation, le Conseil fédéral tient à son paquet de réforme surchargé. Ce faisant, sur cette question de politique nationale importante, il passe à côté d'un fondement qui pourrait déboucher sur une solution susceptible de rallier une majorité. Il met donc en péril sa propre réforme. En effet, pour

assurer les rentes actuelles, il est essentiel de mener à bien une réforme de la prévoyance vieillesse par étapes qui fixe les bonnes priorités.

DES PERSPECTIVES SOMBRES POUR L'AI

Outre la révision de la prévoyance-vieillesse, il y a encore un autre objet central de politique sociale qu'il ne faudrait pas perdre de vue: l'assainissement de l'assurance invalidité.

En matière d'assurance-invalidité, la marge de manœuvre est de plus en plus étroite. Après l'échec au Parlement du volet 6b de la révision de l'AI, indispensable, le succès de l'assainissement de l'AI sera plus incertain que jamais sans ces mesures d'économies supplémentaires. Et cela malgré l'objectif manquant singulièrement d'ambition de n'amortir la montagne de dettes restante de 14 milliards de francs que d'ici l'année 2030. A première vue, le résultat de répartition de l'AI de l'année dernière, de 509 millions de francs, et le résultat d'exploitation, de 586 millions de francs, indiquent un succès. Mais il n'en est rien. Jusqu'à 2017, l'AI recevra chaque année une injection financière de plus d'un milliard de francs au titre du financement additionnel de la TVA limitée dans le temps. En outre, la Confédération prendra encore à sa charge les intérêts débiteurs spéciaux de près de 200 millions de francs vis-à-vis de l'AVS, intérêts qui devraient en fait être supportés par l'AI. Sans ces facteurs, l'assurance-invalidité aurait normalement dû enregistrer à nouveau des chiffres rouges en 2013. Il est de plus en plus aléatoire qu'elle parvienne à partir de 2018 – quand les deux aides mentionnées ci-dessus seront supprimées – à réaliser elle-même un résultat positif. En outre, pour amortir ses dettes, elle devrait produire chaque année des excédents suffisants.

Ces sombres perspectives placent le Conseil fédéral devant un défi. Nous demandons depuis longtemps, dans un premier temps, au moins le repêchage des mesures en soi incontestées de la révision 6b de l'AI qui a échoué. Une motion identique est déjà pendante devant le Parlement et il appartient maintenant au Conseil fédéral de présenter encore une fois ces mesures au Parlement, le plus rapidement possible. Le gouvernement devrait aussi exploiter la marge d'optimisation qui existe au niveau de l'ordonnance. Mais cela ne sera pas encore suffisant. Aujourd'hui déjà, il apparaît qu'à moyen terme, le Conseil fédéral devra

présenter d'autres mesures d'économies. Ce faisant, il tiendra enfin sa promesse prononcée lors de la votation populaire sur le financement additionnel limité dans le temps, selon laquelle celui-ci devrait être complété dans une étape ultérieure par des mesures d'économies. A ce jour, le gouvernement n'a pas encore honoré la promesse qu'il avait faite au peuple. La décision de la Commission de la sécurité sociale du Conseil national de reprendre en automne ses délibérations sur les mesures interrompues concernant un potentiel d'économies d'une centaine de millions de francs est donc logique. Il y a lieu de la saluer. Elle permettrait de donner suite à notre requête. Le Parlement ferait bien de mettre sous toit ce potentiel d'économies.

LE PARTENARIAT SOCIAL EN DANGER

Après ce tour d'horizon de politique sociale, je souhaite aborder un thème qui me tient très à cœur, mais qui me cause aussi quelques soucis. Il s'agit d'un pilier historique du modèle suisse de succès: le partenariat social.

Le régime «campagnes» dont j'ai parlé au début de mon exposé à propos des dossiers qui mobilisent l'UPS a des conséquences sur les relations entre partenaires sociaux. Les deux initiatives consécutives qui ont donné lieu régulièrement à des entretiens contradictoires entre partenaires sociaux ont laissé des traces au quotidien. D'autres thèmes, qui étaient abordés dans le passé sur une base bilatérale et constructive tournée vers des solutions ont été différés, quand on n'a pas simplement évité les possibilités de rapprochement. Il est évident que l'étalage de controverses en public et la recherche de compromis autour d'une table de négociations s'excluent mutuellement.

C'est aussi ce point qui a provoqué un tel rejet de l'initiative sur les salaires minimums. Se montrer ouverts à des salaires minimums inférieurs autour de la table de négociations pour les remettre ensuite en question au moyen d'une initiative populaire, ce n'est pas crédible. Les syndicats devraient retrouver le chemin du dialogue entre par-

tenaires sociaux. Une séparation stricte entre manœuvres politiques et partenariat social s'impose. Si elle ne se réalise pas, notre système de relations sociales qui s'est développé au cours de l'histoire et qui a fait ses preuves risque bien d'être abandonné.

Avec un résultat très net de 76,3 pour cent de «non», les employeurs se posent aussi très sérieusement cette question: les syndicats représentent-ils encore les intérêts des travailleurs lorsqu'ils formulent des revendications auxquelles le peuple inflige un tel revers et auxquelles même leurs membres n'adhèrent pas? La politique d'association catégorielle semble supplanter le rôle originel des syndicats, celui de représentation collective des intérêts. Pour l'avenir, cette orientation nuit à leur crédibilité et à la légitimité de leur représentation. De tels comportements suscitent du côté des employeurs les réflexes de défense correspondants. Or, au vu des défis qui nous attendent, la nécessité de trouver un terrain d'entente entre partenaires sociaux devrait aller de soi.

OUVERTURE AU DIALOGUE

Afin que le marché suisse du travail demeure un modèle de réussite qui ait de l'avenir, des efforts s'imposent dans différents domaines. La flexibilité et l'ouverture de ce marché sont en danger. Toutefois, il n'y aura de résultats dans l'intérêt de l'économie et de la société que si le partenariat social remet à l'honneur ses valeurs originelles, c'est-à-dire la collaboration en dehors des milieux politiques, autour d'une table de négociation. C'est dans ce cadre qu'autrefois, les partenaires pouvaient fêter leurs succès. Les employeurs attendent des syndicats qu'ils retrouvent ce fil et qu'ils soient prêts à renouer avec ce dialogue, qui avait été si fructueux. Pour notre part, nous y sommes prêts.



MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT DU TRAVAIL

INITIATIVE «CONTRE L'IMMIGRATION DE MASSE» ACCEPTÉE

Le 9 février 2014, contrairement à toute attente, en particulier des milieux économiques, le peuple suisse a adopté l'initiative «contre l'immigration de masse» de justesse, par 50,3 pour cent des voix. De ce fait, l'article 121a de la Constitution fédérale devra entrer en vigueur. Le Conseil fédéral est donc chargé d'élaborer une nouvelle réglementation sur l'immigration d'ici à février 2017. Celle-ci doit notamment se traduire par une réduction de l'effectif des immigrants étrangers. Contrairement aux postulats de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP), elle soumettra tous les ressortissants de l'UE et de l'AELE au même régime de contingentement en fixant des quotas maximaux, mettant ainsi en péril l'ensemble du paquet des accords bilatéraux I.

La réaction de l'Union patronale suisse (UPS) ne s'est pas fait attendre: elle a immédiatement affirmé qu'une telle intrusion sur un marché du travail qui se veut flexible et la sérieuse mise en danger des accords bilatéraux I allaient entraîner de graves conséquences pour l'ensemble de l'économie. Les sept accords passés avec la Communauté européenne (libre circulation des personnes, obstacles techniques au commerce, marchés publics, recherche, transports terrestres, transport aérien et agriculture) sont essentiels pour la Suisse.

Non seulement le nouveau système de contingentement exclut du marché du travail la main-d'œuvre dont nous avons besoin, mais il dresse de nouveaux obstacles bureaucratiques nuisibles à l'économie. La planification deviendra difficile et le risque de perdre les sept accords bilatéraux passés avec la Communauté européenne est bien réel. Il faut donc partir de l'idée que des emplois sont menacés en Suisse. Le résultat de la votation de février 2014 aura encore pendant assez longtemps des incidences négatives pour la place économique suisse et ses entreprises.

C'est pourquoi l'Union patronale suisse demande que l'on accorde une priorité absolue au maintien des accords bilatéraux I. Il s'agit de chercher des solutions dans le cadre d'un nouveau système d'admission qui permette la poursuite des accords bilatéraux I. En outre, le nouveau mécanisme de contrôle doit prendre en considération les besoins économiques des branches et des entreprises et



Ruth Derrer Balladore
jusqu'au 31 janvier 2014



Daniella Lützel Schwab
dès le 1^{er} février 2014

s'appliquer d'une manière non bureaucratique et avantageuse en termes de coûts.

En 2014, l'UPS a élaboré sa position avec ses membres des différentes branches et l'a intégrée dans le groupe d'experts de la Confédération. Il est rapidement ressorti de la discussion entre les membres que les exigences des branches ne sont pas toujours les mêmes. En outre, il est à craindre que certaines branches obtiennent des contingents moindres au détriment d'autres, surtout si l'attribution des contingents doit principalement se soucier d'aspects comme la valeur ajoutée, la pénurie de main-d'œuvre ou l'approvisionnement de base.

Malgré des conceptions divergentes au départ, il a été possible d'élaborer une proposition commune favorable à une mise en œuvre de la nouvelle réglementation de l'immigration proche de l'ALCP. L'UPS a ensuite pu l'intégrer aux travaux du groupe d'experts de la Confédération. Cette solution visait en priorité à n'introduire des contingents qu'à partir d'une durée de séjour de douze mois, à tenir compte des annonces de besoins des cantons lors de la fixation des limites quantitatives et à mettre en œuvre les nouvelles procédures d'autorisation avec parcimonie, rapidité et de manière non bureaucratique.

La nouvelle procédure de consultation relative à la nouvelle réglementation sur les étrangers s'est ouverte en février 2015.

NON À ECOPOP : UNE DÉCISION IMPORTANTE ET RAISONNABLE

Suite au verdict tombé sur l'immigration de masse, il était d'autant plus important pour l'économie nationale que le peuple suisse se prononce clairement contre l'initiative « Halte à la surpopulation – Oui à la préservation durable des ressources naturelles ».

Il a heureusement été possible d'expliquer aux citoyens les conséquences fâcheuses qui auraient pu résulter de l'acceptation de cette initiative. Avec 74,1 pour cent de non, son refus a été retentissant. L'Union patronale suisse y voit un signal positif : la population ne veut pas d'un taux d'immigration faible et rigide dans la Constitution suisse associé à une coopération au développement comportant des mesures destinées à encourager la planification familiale volontaire. La limitation de l'immigration à quelque 16 000 personnes par an aurait pratiquement privé l'économie suisse de toute possibilité de développement et ainsi compromis sa compétitivité ainsi que la prospérité de la société.

INITIATIVE VISANT À COMBATTRE LA PÉNURIE DE PERSONNEL : « MARCHÉ DU TRAVAIL 45PLUS »

En acceptant l'initiative contre l'immigration de masse, la population suisse a clairement montré qu'elle attend de l'économie une meilleure prise en compte de la main-d'œuvre indigène. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel lancée par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux, l'Union patronale suisse s'engage depuis déjà un certain temps dans cette direction. Le premier résultat concret de cette démarche est l'initiative « Plateforme Marché du travail 45plus », que l'UPS avait annoncée en automne 2013. Le coup d'envoi a finalement été donné en juin 2014 avec une douzaine d'entreprises.

Ces entreprises ont notamment discuté des raisons et des questions susceptibles de dissuader les employeurs d'occuper des travailleurs âgés jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite et le cas échéant au-delà. Elles se sont aussi penchées sur les mécanismes qui font que les collaborateurs d'un certain âge ne restent pas (ou ne veulent pas rester) dans la vie active. Elles se sont notamment focalisées sur trois thèmes :

- La sortie prématurée de la vie active des travailleurs âgés est-elle liée aux dispositions du droit des assurances sociales ?
- Tient-elle aux conditions de travail et si oui, quelles solutions peut-on proposer pour y remédier ?
- Les causes sont-elles à chercher au niveau de la gestion et de la collaboration au sein des équipes ?

Après que dans un premier temps, les réponses à ces questions ont exclusivement bénéficié aux entreprises participantes, le projet « Avenir du marché suisse du travail », élaboré à l'intention de l'opinion publique, a été lancé en janvier 2015. Il doit permettre de rassembler les expériences faites, les conclusions trouvées et les exemples de bonnes pratiques, afin notamment de les mettre à la disposition des autres employeurs et les amener à examiner de leur côté de bonnes approches pour leurs entreprises et les concrétiser. En parallèle, « Avenir du marché suisse du travail » offre aussi la possibilité de rendre compte à l'opinion publique des mesures déjà mises en œuvre et des dispositions envisagées par les employeurs.

NE PAS CONFONDRE INÉGALITÉ DES SALAIRES ET DISCRIMINATION SALARIALE !

Le dialogue sur l'égalité des salaires mené entre les partenaires sociaux et la Confédération a pris fin en février 2014, sans que le nombre souhaité de 100 entreprises participantes y aient pris part. L'une des raisons de cette retenue tenait au fait que les entreprises n'avaient pas le choix de pouvoir recourir aux instruments de contrôle qu'elles utilisaient déjà chez elles pour vérifier l'égalité salariale entre femmes et hommes. Cette démarche représentait pour elles d'inutiles charges administratives supplémentaires. C'est pourquoi lors des prochaines discussions sur la question de l'égalité salariale, l'UPS va consacrer une attention toute particulière à l'acceptation des instruments de contrôle des salaires par les entreprises.

En parallèle, l'Union patronale suisse a examiné en 2014 la question de savoir si les résultats des analyses de régression demandées par la Confédération, les seules reconnues, présentent vraiment une image fiable de la discrimination salariale en Suisse ou si d'importants critères salariaux ne sont pas laissés de côté. Elle considère aujourd'hui cette deuxième hypothèse comme étant la bonne. Telle

que présentée, cette inégalité salariale ne saurait être l'indicateur d'une discrimination. Afin d'étayer scientifiquement cette position, l'UPS a commandité une expertise. Ce document constituera une base d'argumentation importante contre la loi sur l'égalité salariale déjà annoncée par le Conseil fédéral et qui sera soumise à consultation en automne 2015.

SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL : NOUVELLE PROPOSITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Après des années de débats infructueux concernant la simplification de la saisie des temps de travail, une proposition politique a été suspendue au printemps 2014 par la Commission de l'économie et des redevances (CER), proposition qui exigeait cette simplification dans le cadre d'une révision de la loi (13.4104 motion Niederberger; obligation de saisir le temps de travail; donner aux travailleurs la possibilité de signer une déclaration de renonciation dans certaines branches). L'UPS s'était également prononcée pour le report de cette motion à la fin de 2014, afin de laisser aux organisations faïtières des partenaires sociaux tout le temps nécessaire pour définir une bonne solution par voie d'ordonnance – ouverte à toutes les branches. Les travaux se sont achevés à la fin janvier 2015 sur une proposition des partenaires sociaux, qui a été présentée au Conseil fédéral et qui devrait entrer en vigueur au troisième trimestre de 2015, après une brève audition.

La nouvelle proposition comporte les points clés que voici : d'abord il faut pouvoir renoncer à la saisie du temps de travail pour les travailleurs gagnant plus de 120 000 francs (avec bonus) et qui fixent eux-mêmes très largement leurs temps d'activité. A la seule condition toutefois que ce renoncement soit réglementé dans le cadre d'une convention collective (CCT). Ensuite, peuvent bénéficier d'une procédure simplifiée de saisie du temps de travail les collaborateurs qui disposent d'une certaine autonomie en matière de temps de travail. Sur la base d'un accord avec les représentants des travailleurs, ces collaborateurs peuvent se contenter de relever le temps de travail journalier – et non plus, comme jusqu'ici, d'autres détails comme l'horaire ou la durée des pauses.

UN NON SEC À L'INITIATIVE SUR LES SALAIRES MINIMUMS

Lors de l'exercice sous revue, les Suisses et Suisesses ont rejeté à une majorité réjouissante l'initiative sur les salaires minimums, manifestant ainsi un refus très clair de toute ingérence de l'Etat dans l'aménagement des rémunérations. Pour l'Union patronale suisse, qui s'est fortement mobilisée pour le « non » durant la campagne et n'a épargné aucun effort pour informer le public des conséquences négatives d'une acceptation, ce non sans appel des citoyens est très encourageant.

Il exprime un refus cinglant des mesures d'encouragement et de contrainte proposées par l'Etat en vue de forcer la signature de conventions collectives de travail (CCT). Le peuple souhaite que les salaires et les contrats de travail passés entre les entreprises et les collaborateurs ou leurs représentants se négocient entre les intéressés et que l'Etat se tienne à l'écart des questions salariales. Son verdict est en même temps une éclatante profession de foi des Suisses dans les vertus du marché du travail libéral et la productivité et la compétitivité de la place économique helvétique. Un tissu de grandes et de petites entreprises saines et innovantes : tel est le fondement de notre prospérité. Le résultat de la votation est un véritable manifeste en faveur de l'actuel modèle gagnant. Modèle auquel nous devons à la fois le niveau plancher record atteint par le taux de chômage – y compris chez les jeunes – un système de formation efficace et des perspectives de développement dans toutes les régions du pays.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Le Conseil fédéral souhaite optimiser les mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes (FlaM) et il a, en 2013 déjà, proposé à ce titre diverses modifications de lois. Or, les (FlaM) ayant fait leurs preuves sur le fond et ayant été durcies à quatre reprises depuis leur introduction, cette nouvelle « optimisation » ne se justifie pas. Les modifications proposées ne constituent pas une simple optimisation stricto sensu, mais vont bien au-delà d'un légitime combat contre les abus.

« IL FAUT METTRE EN
ŒUVRE LES NOU-
VELLES PROCÉDURES
D'AUTORISATION AVEC
PARCIMONIE, RAPIDITÉ
ET DE MANIÈRE NON
BUREAUCRATIQUE. »

Dans sa réponse à la procédure de consultation, l'Union patronale suisse s'est prononcée en particulier contre les mesures que voici :

- Désormais, un contrat type de travail limité dans le temps pourra aussi être prolongé s'il y a quelque indice que son abandon risque d'entraîner de nouveaux abus. Les cas manifestes de sous-enchère salariale répétée et abusive n'auraient plus à être démontrés. Ce développement est en contradiction avec l'esprit des FlaM et les principes du droit suisse du travail.
- A côté des commissions tripartites, les partenaires sociaux doivent aussi pouvoir réclamer, en cas de mise en évidence d'abus répétés en matière de conditions de travail et de rémunération, la facilitation de l'extension du champ d'application de leurs CCT. Cette extension du droit ne nous paraît pas nécessaire et mettrait en danger les bases mêmes des relations actuelles entre partenaires sociaux.
- Les dispositions sujettes à extension des CCT doivent s'étendre aux vacances, aux durées de travail et aux cautions. L'extension facilitée des déclarations de force obligatoire ne consiste toutefois pas à déclarer applicables au reste d'une branche les conditions de travail minimales négociées par les représentants d'une majorité d'employeurs et de travailleurs.
- A titre exceptionnel, une déclaration existante d'extension de CCT doit pouvoir être prolongée même si le quorum des employeurs n'est pas atteint. Pour nous, cela équivaldrait à fausser la balance en faveur des représentants des travailleurs, ce qui n'est ni logique ni raisonnable.

Ajoutons à cela que le projet tombe au plus mauvais moment, suite à l'adoption par le peuple de l'initiative sur l'immigration de masse, mentionnée plus haut. Pour le moment, en effet, on ne sait pas très bien comment évoluera la situation concernant l'accord de libre circulation des personnes dans son ensemble. En conséquence, l'UPS est opposée à ces optimisations.

NOUVELLE RÉGLEMENTATION DE LA DÉNONCIATION D'ABUS : PAS D'EXTENSION DE LA PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS

Sur la question du signalement d'irrégularités sur le lieu de travail par des employés, le Conseil des Etats s'est rangé à la proposition du Conseil fédéral. Pour lui, il conviendrait d'inscrire dans le Code

des obligations les conditions justifiant légalement ce signalement. Toutefois, il n'y a pas lieu de renforcer la protection des dénonciateurs contre les licenciements. La Commission des affaires juridiques du Conseil national a recommandé en novembre 2014 le renvoi du projet au Conseil fédéral afin qu'il en donne une formulation simplifiée et plus compréhensible.

L'Union patronale suisse salue la réglementation claire de la procédure liée aux cas d'abus sur le lieu de travail. Selon la proposition du Conseil fédéral, l'entreprise elle-même doit toujours être le premier interlocuteur de l'employé(e) dénonçant une irrégularité. Ce n'est que si elle ne réagit pas, ou pas assez, que le travailleur est en droit de se tourner vers l'autorité. Si un guichet interne ad hoc existe dans l'entreprise, un signalement direct à l'autorité n'est pas licite, hormis les cas d'infractions pénales ou de violations du droit public. Le signalement direct au public n'est autorisé que lorsque l'autorité compétente n'entreprend rien ou refuse de donner des informations sur l'évolution de la procédure.

L'UPS reconnaît la légitimité de la demande visant la protection contre des sanctions injustifiées des employés qui signalent des abus sur leur lieu de travail. Elle salue le fait que la présente révision partielle du Code des obligations clarifie les conditions dans lesquelles un employé est légalement autorisé à communiquer une information à une instance officielle.



POLITIQUE SOCIALE ET ASSURANCES SOCIALES



Martin Kaiser

L'AI N'EST PAS ASSAINIE

Avec le naufrage de la révision 6b de l'AI au Parlement en 2013, il s'agit maintenant de franchir la dernière des trois étapes conduisant à un assainissement durable de l'AI. Ce sera le pas décisif. Avant la votation sur le financement additionnel de l'AI via la TVA, on avait assuré au peuple que la réussite de l'assainissement de l'AI passerait aussi par des corrections au niveau des prestations. Au lieu de cela, le Conseil fédéral et le Parlement se sont laissé aveugler par les recettes supplémentaires de la TVA limitées dans le temps, un pactole de plus d'un milliard de francs par année. A défaut de cet apport et sans la prise en charge des intérêts débiteurs par la Confédération, l'AI continuerait d'afficher des chiffres rouges. Dès fin 2017, les revenus additionnels de la TVA cesseront d'alimenter la caisse de l'AI. Il est illusoire de penser qu'à partir de là, l'AI enregistra des résultats positifs et qu'elle aura amorti ses dettes de plus de 14 milliards de francs auprès de l'AVS au milieu des années 2020. Le Conseil fédéral et le Parlement restent redevables au peuple de la dernière étape d'assainissement. Ce constat s'est confirmé une fois de plus au printemps 2014 lors de la présentation des résultats de répartition de l'AI. De prime abord, le résultat d'un demi-milliard de francs est réjouissant. Sur la base d'hypothèses optimistes, l'AI est toujours sur la bonne voie. Mais sans les facteurs spéciaux évoqués ci-dessus, limités dans le temps, le compte 2013 aurait déjà affiché des chiffres rouge vif. Si aucune mesure d'assainissement supplémentaire n'est prise, un simple rafraîchissement conjoncturel, pas forcément brutal, suffira à éloigner l'AI des objectifs visés. Petit rappel: la montagne de dettes, toujours de 14 mil-

liards de francs, devra être amortie d'ici à 2030 au plus tard.

Entretiens, cette vision de la situation a fait son chemin au Parlement. Depuis la session d'été et l'adoption définitive de certaines interventions parlementaires, il apparaît clairement que le Parlement est déterminé à repêcher les mesures d'assainissement de la révision 6b de l'AI susceptibles de rallier une majorité et de les mettre en œuvre. L'amortissement des dettes de l'AI auprès du Fonds de l'AVS d'ici à 2028, l'amélioration de l'intégration de personnes atteintes de problèmes psychiques et le renforcement de la lutte contre les abus seraient en fait des mesures faciles à appliquer. Selon ses lignes directrices publiées au printemps 2015, le Conseil fédéral veut soutenir les personnes psychologiquement atteintes et les jeunes de manière « plus précoce, efficace et coordonnée ». L'orientation est louable, mais, financièrement, l'AI demeure en difficulté. Le projet avancé ne suffit pas pour l'assainir.

Concrètement: la commission sociale du Conseil national doit, comme déjà annoncé, reprendre rapidement ses délibérations sur les deux mesures suspendues du projet de révision 6b: le réaménagement des frais de voyage et l'adaptation des rentes complémentaires pour les rentiers qui ont des enfants. Ensemble, les deux mesures devraient alléger le compte de l'AI de 100 millions de francs par année.

Même si ces mesures sont mises en œuvre rapidement, il est douteux qu'elles suffiront à assainir durablement le compte de l'AI. L'impression demeure que le principe qui guide la politique du Conseil fédéral et du Parlement en matière d'AI est toujours de l'ordre de l'espoir.

Avec l'échec de la révision de l'AI, d'importantes mesures d'intégration de personnes aux prises avec des difficultés psychiques sont restées sur le carreau. Ainsi, les buts d'intégration visés, facteur essentiel d'assainissement, sont également compromis. Cela fait des années que pour sa part, l'Union patronale suisse s'engage de manière ciblée pour que de nombreuses personnes diminuées dans leur santé puissent maintenir un emploi, voire qu'elles puissent réintégrer le marché du travail après avoir perçu une rente. C'est ainsi que l'UPS assurait déjà jusqu'ici le patronage et le

co-financement de Compasso, portail d'information des employeurs sur tous les thèmes en rapport avec le maintien de l'employabilité et la réintégration de personnes limitées dans leur santé. A cela est venu s'ajouter son engagement dans le groupe de réflexion FER qui avait mis au point ces dernières années des instruments de dépistage précoce. Jusqu'ici, l'UPS n'était pas directement engagée dans ConCerto, mais entretenait depuis assez longtemps des liens amicaux avec cette association via plusieurs de ses membres. Concerto s'était fixé comme but de mettre au point une méthode judicieuse pour atteindre les objectifs visés de coordination et de communication dans des cas d'intégration difficiles impliquant par exemple plusieurs assureurs.

La Confédération s'étant retirée financièrement des trois initiatives à l'issue des phases pilotes et d'une évaluation de FER et de ConCerto, nous avons saisi cette opportunité pour regrouper les trois organisations sous un patronage commun encore plus efficace. Cela s'est fait notamment à partir des résultats des évaluations. Nous espérons ainsi pouvoir encore mieux exploiter à l'avenir le potentiel existant dans les PME. Les trois organisations se sont rapprochées au cours de l'année sous revue dans un processus minutieusement mené sous la houlette de l'Union patronale suisse. L'assemblée constituante de la nouvelle association Compasso s'est déroulée le 14 novembre dans la maison de l'économie. Tous les intervenants importants dans le domaine de l'identification précoce et de la réintégration sont partenaires de l'association: l'Association Suisse d'Assurances (ASA), la Conférence des offices AI, la Suva, les organisations faitières des associations de handicapés ainsi que l'Union patronale suisse. A la fin de l'année, plusieurs entreprises d'une certaine taille avaient déjà confirmé leur engagement en tant que sponsors et un nombre considérable de membres avaient déjà été trouvés. De nombreuses entreprises, grandes et plus petites, en font partie. 2015 sera l'année de la mise en place de l'édifice. Les éléments centraux en seront la rapide préparation des instruments de travail existants axés sur la pratique pour les employeurs ainsi que le comblement des lacunes dans le domaine.

PRÉVOYANCE VIEILLESSE 2020 : HAUSSES D'IMPÔTS EXORBITANTES AU LIEU D'ADAPTATION DES RENTES

Au cours de l'année sous revue, on a vu se développer ce qui était déjà apparu en novembre 2013 au moment de l'ouverture de la procédure de consultation sur la réforme de la prévoyance vieillesse: le Conseil fédéral mise sur des hausses de TVA exorbitantes et, d'une manière générale, sur un financement supplémentaire unilatéral pour combler le déficit démographique plutôt que sur l'adaptation progressive de l'âge de la retraite de référence à l'espérance de vie. L'évolution démographique et le vieillissement de la population posent de grands défis à la prévoyance

vieillesse. Selon le Conseil fédéral, l'AVS risque à elle seule d'être confrontée d'ici 2030 à un trou financier de 9 milliards de francs par année! Il y a déjà longtemps que l'Union patronale suisse insiste sur la nécessité de prendre à temps des mesures d'ensemble pour garantir les rentes de vieillesse. C'est pourquoi elle soutient en principe le Conseil fédéral qui veut assurer les rentes à venir dans le cadre d'une vision d'ensemble de la prévoyance vieillesse. En lieu et place du « projet mammoth » du Conseil fédéral qui recèle de grands risques d'échec et laisse présager des hausses d'impôts, l'Union patronale suisse demande de procéder avec mesure. Il s'agit d'atteindre le but visé, soit le maintien des rentes à leur niveau actuel malgré l'énorme pression démographique, par portions digestibles.

Du point de vue des employeurs, l'objectif prioritaire doit être de garantir le niveau actuel des prestations pour les dix à quinze prochaines années. C'est pourquoi il est nécessaire de scinder et de prioriser les propositions du Conseil fédéral. Bien que les tendances démographique et sociétale soient prévisibles, de nombreuses incertitudes planent sur le système de prévoyance vieillesse. Vouloir faire face par anticipation à toutes les évolutions possibles ces vingt prochaines années comme le Conseil fédéral en a l'intention avec le relèvement de la TVA, n'aboutira pas au résultat escompté. Lorsque le Conseil fédéral a manifesté en juin 2014 déjà son intention d'ignorer largement les résultats de la procédure de consultation pourtant clairs sur de nombreux points, la correction apportée au projet soumis en consultation consistant à ramener le taux de 2 à 1,5 pour cent est apparue comme la

seule nouvelle positive. Dans son message du 19 novembre 2014, il a intégré dans le projet un renchérissement jugé énorme par les PME en demandant la suppression intégrale de la déduction de coordination dans le deuxième pilier. Dans l'ensemble, il a maintenu le principal défaut du projet: sa proposition de financement additionnel unilatéral dans un rapport de 9 à 1 par rapport aux mesures structurelles fait fi des réalités du vieillissement de la population. En effet, celui-ci débouchera non seulement sur des besoins supplémentaires dans la prévoyance vieillesse, mais entraînera aussi d'énormes conséquences à moyen terme sur le marché du travail. Si l'on entend disposer à l'avenir d'une main-d'œuvre suffisante, il faudra impérativement mieux exploiter à moyen et à long termes le potentiel des travailleurs âgés. Cela d'autant plus que l'immigration devrait diminuer en parallèle.

Du point de vue de l'UPS, la réforme de la prévoyance vieillesse doit désormais mettre l'accent sur les priorités suivantes:

- **Projet central 1:** Dans l'AVS, l'enjeu prioritaire est la flexibilisation du système des rentes. Dans un premier temps, il s'agit de relever l'âge de référence donnant droit à la retraite pour tous (hommes et femmes) à 65 ans. A quoi viendrait tout au plus s'ajouter en dernier recours une hausse modérée de la TVA à titre de financement additionnel pour couvrir un éventuel défaut de financement subsistant, lié à des raisons démographiques. Compte tenu de l'environnement économique général et de la compétitivité de la place économique suisse, il est exclu d'aller au-delà de 0,6 point de pourcentage. En outre, le relèvement de la TVA doit être impérativement associé à un relèvement de l'âge de référence de la retraite. Dans le deuxième pilier, c'est le rapide abaissement du taux de conversion minimal, assorti de mesures de compensation proportionnelles pour maintenir le niveau des rentes qui est prioritaire. En revanche, l'UPS rejette catégoriquement un fort développement des prestations, tel qu'il est notamment proposé par le Conseil fédéral avec l'abaissement du seuil d'entrée.
- **Projet central 2:** En parallèle, une règle de stabilisation destinée à assurer la stabilité financière doit être introduite dans l'AVS. Elle doit garantir que les politiques réagissent à temps par des mesures appropriées si une dérive financière me-

nace. A défaut, un automatisme est enclenché: l'âge de référence est relevé progressivement de 24 mois au maximum. Ce mécanisme est couplé avec une autre adaptation modérée de la TVA de 0,4 point de pourcentage. Il ne faut pas s'attendre, sur la base des projections du Conseil fédéral, à ce que la règle de stabilisation soit enclenchée avant le milieu des années 2020 dans la mesure où le projet central 1 est mis en œuvre. Ainsi, l'âge de référence de la retraite ne commencerait à progresser graduellement au-delà de 65 ans que peu avant 2030. Ce relèvement évoluerait en parallèle avec les besoins de main-d'œuvre attendus sur le marché du travail.

La balle est maintenant dans le camp du Parlement qui va devoir assumer une lourde responsabilité. Pour l'économie, ce projet de stabilisation du système des rentes est le principal défi de politique intérieure de ces prochaines années. C'est au Parlement qu'il appartiendra de mettre au point ces projets centraux souhaités sur la base du message du Conseil fédéral. Si les travaux parlementaires avancent sérieusement, les projets pourraient entrer en vigueur en 2018. Pour les deux piliers, ce serait souhaitable, voire judicieux d'un point de vue économique. Car c'est à cette date que le financement additionnel de l'AI via un prélèvement de TVA de 0,4 pour cent arrivera à échéance. Sur ce total, 0,1 pour cent est d'ores et déjà affecté au financement et au développement de l'infrastructure ferroviaire (FAIF), les 0,3 pour cent restants étant susceptibles d'être transférés à l'AVS sans complications administratives supplémentaires. D'autres mesures, notamment les corrections à apporter côté prestations dans l'AVS ou la dépolitisation du taux de conversion minimal devront faire l'objet de décisions dans le cadre d'un deuxième train de mesures à adopter après 2020 en fonction des besoins qui se feront sentir à ce moment-là.

RÉVISION DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-ACCIDENTS : NOUVELLE MOUTURE GRÂCE À UN PARTENARIAT SOCIAL CONSTRUCTIF

En 2011, le Parlement a renvoyé la révision de la loi sur l'assurance accidents (LAA) au Conseil fédéral en le priant d'élaborer un nouveau projet réduit correspondant aux principaux besoins de révision et de le lui soumettre. En même temps, les partenaires sociaux ont montré qu'ils étaient disposés à accompagner de manière constructive

une nouvelle mouture de la révision de la LAA. Cette volonté a débouché sur une collaboration intense des partenaires sociaux, dans laquelle l'Union patronale suisse s'est aussi fortement impliquée.

Les partenaires sociaux sont finalement parvenus à soumettre au Conseil fédéral des propositions susceptibles de rallier une majorité. Le Département fédéral de l'intérieur a ainsi annoncé en février 2014 que l'ouvrage serait remis sur le métier avec l'aide des partenaires sociaux. Lors d'une procédure de consultation en conférence, le Conseil fédéral a recueilli les prises de position de tous les principaux acteurs intéressés et a ainsi encore pu voter le message destiné au Parlement à fin 2014. La commission a fixé les priorités de ce dossier et a organisé des auditions au cours de l'année sous revue. Elle a ainsi pavé la voie au réaménagement du projet encore au cours de cette législature afin qu'il puisse être voté jusqu'en automne 2015. Cela permettra que le projet de LAA qui a fait ses preuves, rapidement modernisé, confirmé dans ses principes, soit maintenu et entre en vigueur au 1er janvier 2016.

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES : UN SYSTÈME PLUS TRANSPARENT ET SIMPLIFIÉ S'IMPOSE

Les prestations complémentaires (PC) font depuis longtemps partie intégrante du système des trois piliers. Il s'agit de versements complémentaires versés aux bénéficiaires de l'AVS ou de l'AI qui servent à couvrir les besoins vitaux. Pendant longtemps, elles n'ont guère alimenté les débats politiques, mais les choses ont changé. En effet, entre 2007 et 2011, les dépenses totales des PC sont passées de 3,2 milliards de francs environ à près de 4,3 milliards. D'ici quelques années, elles vont dépasser les 5 milliards. Comment expliquer cette explosion des coûts ? Diverses interventions parlementaires ont obligé le Conseil fédéral à répondre à cette question. C'est pourquoi il a été amené à présenter un rapport détaillé sur le système des PC en novembre 2013.

Le Conseil fédéral a identifié trois facteurs de coûts. Premièrement, le vieillissement de la population : ce phénomène a une influence négative sur les coûts, car même si la proportion de PC reste constante, de plus en plus de bénéficiaires de l'AVS sollicitent des prestations complémentaires. Deuxièmement, la nouvelle péréquation financière :

depuis son introduction en 2008, la part des coûts des PC à la charge de la Confédération est de l'ordre de 30 pour cent (contre 22 pour cent auparavant). Depuis lors, le système des PC doit assumer des coûts supplémentaires de plusieurs centaines de millions de francs. Il ne s'agit donc pas ici d'une véritable augmentation des coûts, mais d'un transfert à la charge du compte des PC. Troisièmement, le nouveau régime de financement des soins : depuis 2011, les cantons réglementent eux-mêmes le financement des frais de séjour dans un home et du coût des soins, qui peuvent être entièrement ou partiellement pris en charge par les PC. Le financement des soins est donc un autre facteur de coûts indirect. De plus, du fait de la liberté accordée en matière de réglementation du financement, les comptes des PC ne reflètent plus qu'une partie du coût des soins et des frais de séjour en EMS. Ils ne sont donc plus aussi significatifs que par le passé.

Dans son rapport, le Conseil fédéral montre en outre les évolutions auxquelles les PC devront faire face ces prochaines années. Le vieillissement de la population se traduira par une augmentation du coût des EMS et des soins ainsi que des coûts liés à la maladie et aux handicaps.

Le Conseil fédéral propose par ailleurs diverses réformes que l'Union patronale suisse approuve sur le principe. L'amélioration de la transparence du système des PC constitue un aspect essentiel. Depuis l'introduction du nouveau régime de financement des soins, la part des frais de séjour dans un home et du coût des soins émergeant au compte des PC est moins transparente. D'autre part, il s'agit de simplifier le pilotage du système. En tant que tâche conjointe de la Confédération et des cantons, il est devenu trop compliqué. En fait, le système est déjà réglé (besoins vitaux : Confédération ; coûts des EMS et des soins ainsi que frais liés à la maladie et aux handicaps : cantons). Toutefois, la couverture des besoins vitaux reste mixte et est regroupée dans un seul compte. En tant qu'instrument de gestion, le compte des PC se trouve ainsi fortement relativisé. Il est donc indiqué d'examiner

« LA POLITIQUE DU
CONSEIL FÉDÉRAL ET
DU PARLEMENT
EN MATIÈRE D'AI EST
TOUJOURS DE
L'ORDRE DE L'ESPOIR. »

la question d'un désenchevêtrement total du financement. Cette opération serait susceptible de simplifier en même temps la gestion du système des PC.

Il faut aussi absolument tenter d'éliminer les effets de seuil et les mauvaises incitations. Par ailleurs, il convient d'accorder une plus grande attention à la lutte contre les abus. Par exemple, il n'existe encore à ce jour aucun concept uniforme permettant de découvrir les propriétés immobilières à l'étranger non déclarés. Il s'agit là d'un sujet qui a fait l'objet d'une motion adoptée par le Parlement.

Répondant à une motion de la commission sociale du Conseil national transmise en 2013, le Conseil fédéral a préféré s'attaquer à un point de réforme isolé et a ouvert une consultation à ce sujet au début de 2014. Cette motion vise à relever le montant maximal des loyers pris en compte pour le calcul de PC. Selon la variante choisie, le relèvement de ce plafond, qui répond également au souhait d'une différenciation régionale, entraînera une flambée des coûts des prestations complémentaires de plusieurs dizaines de millions de francs. Malheureusement, dans ce cas également, le Conseil fédéral ne s'est pas montré le moins du monde impressionné par les réactions suscitées par la procédure de consultation. Il a encore adopté en cours d'année un message proposant d'énormes hausses de coûts. L'UPS va s'y opposer avec véhémence.

Vu le potentiel de réforme à examiner dans sa globalité, notamment dans la perspective d'économies de coûts, on peine à comprendre pourquoi il faudrait relever isolément et en priorité le montant maximal des loyers. D'une manière générale, le projet de réforme des PC annoncé par le Conseil fédéral en cours d'année n'est pas suffisant. Le gouvernement n'entend pas accepter le véritable défi à relever, celui qui consiste à examiner le désenchevêtrement des PC entre la Confédération et les cantons dans le but d'améliorer le pilotage des PC. A côté de l'adoption du message demandant le relèvement du montant maximal des PC, il n'a annoncé qu'une réforme sur divers points d'ordre plutôt secondaire. L'Union patronale suisse communiquera en temps utile ses réflexions sur une réforme globale indispensable du système des prestations complémentaires. L'Union patronale suisse a dès lors commandé une expertise. Laquelle montre la nécessité de prendre des mesures concernant le système des PC et propose des solutions aux principaux problèmes, ceux des mauvaises incitations et de la complexité de la structure financière.



ÉDUCATION ET FORMATION



Jürg Zellweger

ANNÉE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'année 2014 a été l'« Année de la formation professionnelle ». Depuis dix ans, la Suisse dispose d'une loi moderne sur la formation professionnelle. Elle fournit la base du développement dans ce domaine. Durant cette période, elle a suscité de nombreuses réformes et a contribué dans une mesure déterminante à renforcer la formation professionnelle duale en Suisse. Ce système, orienté vers la pratique, est en lien avec le marché du travail. L'anniversaire a été l'occasion pour la Confédération, les cantons et de nombreuses associations d'attirer l'attention du public sur une méthode qui a fait ses preuves.

Les « Championnats suisses des métiers Swiss Skills Berne 2014 » ont sans doute été le temps fort de ces festivités. Sur cinq jours, les meilleurs candidats des deux sexes, sur un total de 1000, ont été désignés dans 70 catégories professionnelles. Ces joutes ont permis de présenter plus de 130 professions aux jeunes et à leurs parents pour qu'ils se fassent une idée générale de la multiplicité des perspectives professionnelles qui leur sont offertes. Plus de 155 000 visiteurs ont assisté au spectacle enthousiasmant des jeunes professionnels. Le grand succès rencontré par cette manifestation est dû avant tout à l'engagement élevé des pouvoirs publics, des sponsors privés et aussi pour une bonne part à l'énorme engagement des 65 associations professionnelles.

DISPOSITIONS RENFORCÉES SUR LA PROTECTION DES JEUNES AU TRAVAIL

Aujourd'hui déjà, de nombreux jeunes commencent un apprentissage professionnel avant l'âge

de seize ans. Cette tendance va renforcer l'harmonisation du début de l'enseignement obligatoire dans toute la Suisse. Elle est pourtant en contradiction avec les règles de protection des jeunes au travail. En effet, les travaux classifiés comme dangereux sont en principe interdits aux jeunes de moins de 18 ans. Ils étaient jusqu'ici tolérés à titre exceptionnel dès 16 ans. Mais vu qu'environ 150 formations professionnelles initiales (soit deux tiers de tous les apprentissages professionnels!) comportent de telles activités, le Conseil fédéral s'est vu obligé en 2014 d'adapter l'ordonnance sur la protection des jeunes au travail.

La nouvelle réglementation prévoit que dans des cas exceptionnels, les jeunes dès quinze ans puissent effectuer des travaux dangereux dans le cadre d'un apprentissage professionnel. Cette disposition permet aux entreprises d'apprentissage de donner à ces jeunes une formation professionnelle complète sur une base juridique correcte. Elle garantit au niveau du système de formation suisse un passage sans heurts de l'école obligatoire à la formation professionnelle. Les plans de formation doivent toutefois prévoir de manière plus explicite que jusqu'ici des mesures d'accompagnement à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Les entreprises d'apprentissage de leur côté doivent obtenir une autorisation spécifique qui englobe expressément les travaux dangereux. On ne sait pas encore très bien comment les autorités cantonales vont mettre en œuvre ces procédures d'autorisation ni comment elles vont gérer la situation transitoire actuelle précédant l'octroi de dizaines de milliers (!) d'autorisations de formation. Elles ont déjà amorcé des projets dans ce sens. La mise en œuvre de ces travaux doit absolument tenir compte des réalités des entreprises, se concentrer sur des mesures efficaces afin de ne pas créer des obstacles susceptibles de compromettre la volonté de formation des entreprises.

DÉCISIONS DU CONSEIL FÉDÉRAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

À l'issue de longues discussions et de travaux approfondis sur les projets concernant le subventionnement des cours préparatoires aux examens fédéraux et le classement national et international des diplômes de la formation professionnelle supérieure, le Conseil fédéral a voté à fin août un ensemble de mesures d'orientation importantes. Elles s'articulent pour l'essentiel selon les axes suivants:

- Allégement financier des parties prenantes aux cours préparatoires aux examens fédéraux au moyen d'un subventionnement des personnes par la Confédération: cet encouragement systématique doit permettre de remplacer les pratiques opaques et facultatives appliquées jusqu'ici par les cantons en matière de subventions cantonales. L'idée est d'augmenter de manière substantielle les ressources publiques mises à disposition pour ce type de formation dès 2017.
- Amélioration de la comparabilité internationale et évaluation des diplômes de la formation professionnelle suisse: cette procédure s'opère selon le classement des diplômes, en fonction des exigences requises, dans les huit niveaux du Cadre national des certifications de la formation professionnelle et selon le supplément descriptif du certificat ou le supplément au diplôme. Ces instruments doivent permettre aux employeurs, lors du recrutement de personnel en Suisse et à l'étranger, d'évaluer rapidement les compétences des candidats et d'améliorer les chances des diplômés sur le marché.
- Promotion de la perméabilité entre la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles spécialisées: cet axe vise l'accroissement de la transparence dans les conditions d'admission et les mécanismes de prise en compte des acquis pour les diplômés de la formation professionnelle supérieure. A cette fin, le dialogue entre les responsables de la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles spécialisées doit être renforcé.

REFUS DES TITRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CALQUÉS SUR LES TITRES ACADÉMIQUES

Les titres de la formation professionnelle supérieure ont donné lieu à un débat au Parlement. Plus précisément, il s'agissait des titres délivrés à l'issue d'une formation donnant droit à un brevet fédéral ou à un diplôme fédéral, attribué dans le cadre d'une formation professionnelle supérieure. Contrairement aux titres académiques tels le bachelor et le master, ces titres ne sont pas connus sur le plan international et ne sont guère traduisibles de manière intelligible. D'où l'idée formulée par les tenants des titres de formation académique dans la formation professionnelle que les diplômés au bénéfice d'une formation profession-

nelle seraient défavorisés sur le marché (international) de l'emploi par rapport aux autres diplômés. Certains ont aussi défendu l'argument selon lequel l'alignement des titres de la formation professionnelle supérieure sur ceux de la formation académique serait de nature à relever le prestige de la formation professionnelle, également en Suisse.

Si le positionnement de la formation professionnelle supérieure et la mobilité professionnelle internationale des diplômés ayant achevé leur formation professionnelle sont aussi un souci évident des employeurs, l'orientation d'une motion déposée à ce sujet n'a pas été soutenue par l'Union patronale suisse. Elle a fini par être rejetée par le Conseil des Etats, deuxième Chambre délibérante. Une intervention dans ce sens dans la systématique des titres ou l'introduction de titres supplémentaires ou de nouveaux titres auraient plutôt perturbé les employeurs, par exemple au moment du recrutement, de même que les étudiants, induits en erreur lors du choix de la profession et des études. Les profils bien établis entre les voies de formation académiques et professionnelles s'en seraient trouvés plutôt dilués qu'accentués. Enfin, il ressort aussi d'une simple recherche sur Internet que les désignations visées de « bachelor professionnel » ou de « master professionnel » ne sont pas courantes à l'étranger. Elles ne sont donc guère appropriées à un positionnement international adéquat des qualifications élevées et axées sur la pratique de la formation professionnelle supérieure.

Le Conseil fédéral va maintenant devoir apprécier la situation concernant les titres de la formation professionnelle supérieure. L'amélioration des traductions des titres des professions et des fonctions jugés adéquats pour le marché du travail, recouvrant par exemple des désignations telles qu'« expert fiscal » (diplômé) ou « hôtelier-restaurateur », est sans doute relativement facile à réaliser. Les mesures arrêtées pour le classement des diplômes dans le cadre national des certifications et les descriptifs des certificats et des suppléments aux diplômes compréhensibles dans le monde entier devraient permettre d'importants progrès de mobilité en Suisse pour les titulaires de la formation professionnelle, sans que l'on mélange les voies de formation qui ont fait leurs preuves en alignant les titres des unes sur les autres.

Les titres représentent un condensé d'informations à la disposition des acteurs du marché. Ils doivent être suffisamment explicites et renseigner sur les caractéristiques des qualifications ou de l'activité concernée. L'équivalence des titres recherchée surtout par les prestataires de formation aurait sans doute amoindri la fonction. A l'avenir, il faudra se souvenir de l'orientation choisie par de nombreuses institutions de formation du monde académique lors du traitement de cette question.

MIEUX ÉPUISER LE POTENTIEL OFFERT PAR LA MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE INDIGÈNE

« C'EST DANS LEUR
PROPRE INTÉRÊT QUE
LES EMPLOYEURS
S'INVESTISSENT
BEAUCOUP DANS LA
FORMATION CONTINUE
DE LEURS COLLA-
BORATEURS. »

La pénurie de main-d'œuvre spécialisée perceptible aujourd'hui déjà dans de nombreuses branches, sa stagnation prévisible, voire la réduction de la population active ces prochaines années et le recul souhaité de l'immigration placent le potentiel indigène de spécialistes et de travailleurs au centre de l'intérêt de la politique nationale. Différents champs d'action ont été identifiés dans le but de « Relever le niveau de qualification pour répondre aux be-

soins des entreprises ». Le point le plus controversé porte sur la possibilité d'aménager des filières d'études MINT limitées dans le temps et axées sur la pratique dans les hautes écoles spécialisées : les gymnasiens doivent être admis directement dans ces hautes écoles sans devoir acquérir l'expérience pratique prescrite par ailleurs. La pratique à acquérir serait alors intégrée aux études. Accumuler des expériences est souhaitable. Mais l'accès normal à une haute école spécialisée, via l'apprentissage professionnel et la maturité professionnelle, ne doit pas être mis en question. Dans ce sens, la rencontre au sommet des milieux de la formation professionnelle a marqué un point en mettant l'accent sur la promotion de la maturité professionnelle pour ces prochaines années.

Qualifier les adultes sans formation professionnelle initiale pourrait aussi représenter un certain potentiel permettant de remédier à la pénurie de personnel spécialisé. Effectivement, environ 400 000 personnes âgées de 25 à 54 ans ne disposent d'au-

cun diplôme post-obligatoire. Dix pour cent environ de tous les diplômes acquis dans la formation professionnelle de base l'ont été par des adultes pour lesquels il s'agissait vraisemblablement d'un deuxième certificat. En outre, la majorité de ces personnes est certainement déjà intégrée dans le processus de travail ou alors difficilement intégrable. Il ne s'agit donc pas toujours d'un potentiel directement « disponible » pour le marché du travail. Pour différentes raisons, la promotion de cette « formation professionnelle de base pour adultes » n'est pas simple à réaliser. Elle sera aussi coûteuse. Il s'impose néanmoins de traiter cette question de manière à la fois approfondie et réaliste, sous divers aspects de politique sociale.

A moyen terme, on peut aussi attendre de la loi sur la formation continue une contribution à la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie. Votée par le Parlement en 2014, elle entrera en vigueur en 2017. La promotion des compétences de base des adultes et d'un cadre de politique économique adéquat, des définitions claires et des principes de responsabilité devraient améliorer les conditions générales de la formation continue en Suisse. La loi lance aussi un appel aux employeurs : « Ceux-ci sont tenus de favoriser la formation continue de leurs collaborateurs, c'est-à-dire de créer un environnement favorable à la formation dans leur entreprise. » Comme il est déjà ressorti des débats parlementaires, cette injonction n'entraîne toutefois pas d'obligations juridiques directes. Celles-ci seraient d'ailleurs superflues et inopportunes. En effet, c'est dans leur propre intérêt et pour répondre aux besoins que les employeurs s'investissent beaucoup dans la formation continue de leurs collaborateurs.



SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL



Jürg Zellweger
jusqu'au 31 août 2014



Philipp C. Bauer
dès le 1^{er} septembre 2014

Les employeurs suisses accordent une grande attention à la sécurité et à la protection de la santé au travail, comme le prouvent le temps et l'argent qu'ils investissent dans ce domaine : chaque année, ils financent des mesures de prévention à hauteur de quelque 110 millions de francs. Qu'elles découlent d'une obligation légale ou qu'elles soient décidées sur une base facultative, les mesures de sécurité et de protection de la santé au travail mises en œuvre doivent toujours tenir compte des critères suivants : praticabilité, simplicité et nécessité.

L'Union patronale suisse (UPS) est représentée dans plusieurs commissions et groupes de travail au niveau national. Il apparaît de plus en plus important d'opérer une distinction claire et précise entre les maladies professionnelles relevant de la responsabilité directe des employeurs et les autres troubles de la santé qui ne sont pas imputables à l'exercice d'une activité professionnelle. Compte tenu des maigres ressources à disposition pour des mesures de prévention et de l'évolution des risques dans le monde du travail, le système de prévention concernant la sécurité et la protection de la santé au travail doit être résolument axé sur l'efficacité, l'efficacité, la transparence et l'adaptabilité.

PRIORITÉS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS

En 2014 également, l'accent a été mis sur la participation à la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), au sein de laquelle l'UPS est représentée avec voix consultative. Au cours de l'année sous revue, la CFST a fixé les priorités suivantes :

- En juillet 2014, la CFST a été chargée par le Conseil fédéral de promouvoir à titre d'essai pilote une meilleure coopération entre les organes d'application. Il est également prévu qu'elle passe des accords de prestations avec ceux-ci afin d'assumer sa tâche de coordination avec une efficacité accrue. Une grande partie de l'année 2014 a dès lors été consacrée à l'établissement, à la formulation et à la signature de ces mandats de prestations entre la CFST et les organes d'application.
- En octobre 2014, la 15^e Journée suisse de la sécurité au travail (JSST) placée sous le titre « Risques psychosociaux, risque d'accident ? » a réuni à Lucerne pas moins de 350 cadres et acteurs de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- La CFST Box, l'instrument d'information en ligne développé par la CFST dans le cadre de la campagne de « Prévention au bureau », a été primée à deux reprises : à Zurich, où le jury des Best of Swiss Web Awards lui a décerné la récompense « Argent » dans la catégorie Public Affairs et à Francfort, où elle a reçu, à l'occasion du Festival international des médias de la prévention qui s'est tenu dans le cadre du Congrès Mondial sur la Sécurité et la Santé au travail, le prix « International Media Award » dans la catégorie Multimédias.
- En octobre 2014, la CFST a approuvé la solution par groupe d'entreprises propre à la Confédération et applicable à la sécurité au travail et à la protection de la santé mise au point par l'Office fédéral du personnel. Cette solution est axée sur les besoins spécifiques de l'administration fédérale.
- La CFST a suivi avec le plus grand intérêt l'évolution du paysage suisse de la formation et a élaboré, conjointement avec l'Association faîtière suisse pour la formation professionnelle supérieure en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, les bases pour la mise en place d'un examen professionnel avec brevet fédéral pour les chargés de sécurité.
- En décembre 2014, la CFST a élu à l'unanimité Mme Carmen Spycher au poste de secrétaire principale. Le 1^{er} juin 2015, celle-ci succédera à Serge Pürro, qui partira à la retraite.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : PRIORITÉS D'EXÉCUTION DANS LA PROTECTION DE LA SANTÉ

Au cours de l'exercice sous revue, les inspecteurs cantonaux du travail ont commencé à davantage tenir compte des aspects psychosociaux. Sur la base d'études nationales et internationales, le Secrétariat d'Etat à l'économie estime qu'il y a lieu d'agir en matière de prévention des risques psychosociaux.

Par risques psychosociaux sur le lieu de travail, on entend des facteurs de travail susceptibles de provoquer des atteintes psychiques ou physiques. Les facteurs de risque sont, par exemple, la pression du temps, le stress, le mobbing ou le harcèlement. Les causes des contraintes psychosociales résident souvent dans des structures de travail défavorables. L'absence de soutien interne, une faible marge de manœuvre ou l'insécurité de l'emploi peuvent être à l'origine d'un sérieux stress psychosocial.

Pour prévenir les atteintes psychosociales, les experts de la prévention plaident en faveur d'une bonne gestion d'entreprise englobant la promotion des collaborateurs, la responsabilité sociale et un travail de haute qualité. Ils estiment qu'une bonne gestion des risques psychosociaux est payant pour les entreprises : elles sont plus productives, voient la qualité de leurs prestations s'améliorer et sont considérées comme des employeurs attractifs.

De l'avis de l'UPS, la prévention des risques psychosociaux ne doit pas entraîner une psychologisation de la gestion des entreprises. Les inspecteurs du travail ne doivent pas intervenir dans la conduite de l'entreprise. Leur rôle est de sensibiliser les entreprises aux risques psychosociaux. Pour cela, ils procèdent à des analyses de situation concrètes d'entreprises et/ou de branches. Ils doivent aussi avancer prudemment. Le travail de sensibilisation ne doit pas provoquer l'apparition de problèmes présumés ou accentuer les problèmes existants.

Il est juste d'encourager les entreprises à se soucier de manière plus approfondie de la prévention des risques psychosociaux. Mais il n'est pas facile de trouver rapidement des recettes simples pour remédier à ces phénomènes. De multiples causes sont en jeu qui s'expriment de manière individuelle.

Elles sont difficiles à identifier et leurs conséquences encore plus difficiles à traiter.

STRATÉGIE NATIONALE « PRÉVENTION DES MALADIES NON TRANSMISSIBLES »

En 2014, l'UPS a fait partie d'un groupe de travail de l'Office fédéral de la santé publique, chargé de mettre en chantier et de livrer un rapport scientifique dans le cadre de la « stratégie nationale de prévention de maladies non transmissibles » (NCD-strategie). Afin de pouvoir maîtriser plus efficacement les maladies de ce type à l'avenir, il convient de regrouper les forces utiles dans le domaine de la prévention et d'organiser encore mieux les activités sur la base de données scientifiques et en fonction des ressources disponibles. Les objectifs nationaux concernant la prévention doivent être fixés tous les dix ans. Conditions essentielles : le pilotage en partenariat et le modèle d'efficacité commun. En janvier 2015, le groupe a adopté un rapport de 140 pages, fruit de la participation de 33 organisations et commandé par la plate-forme « dialogue de la politique nationale de la santé ». Celui-ci sert de base à la « stratégie nationale prévention des maladies non transmissibles ».

« LES MESURES DE PRÉVENTION FINAN-
CÉES PAR LES
SEULS EMPLOYEURS
AVOISINENT CHAQUE
ANNÉE LES 110 MIL-
LIONS DE FRANCS. »

RÉACTIVATION DU GROUPE DE TRAVAIL DE L'UNION PATRONALE SUISSE

En automne 2014, il a été décidé de réactiver le groupe de travail existant « Sécurité et protection de la santé », de l'UPS. L'objectif de ce groupe est de renforcer les échanges d'opinions entre l'UPS et ses membres. Ceux-ci doivent aussi être informés des derniers développements et tendances de la Berne fédérale. En mars 2015, nous avons officiellement envoyé un courrier à cette fin à nos associations affiliées.



POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

L'OIT est l'organisation spécialisée du système des Nations Unies pour les questions du travail. C'est la seule organisation internationale tripartite : ainsi, les employeurs et les travailleurs du monde entier y sont représentés par leurs organisations respectives à côté des gouvernements. L'UPS compose chaque année la délégation patronale suisse à la Conférence internationale du Travail qui est l'organe suprême de l'OIT.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La 103^e session de la Conférence internationale du Travail 2014 a eu lieu du 28 mai au 12 juin 2014 à Genève. La CIT a traité la question de l'objectif stratégique de l'emploi, le thème de la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, et a élaboré un protocole et une recommandation pour compléter la Convention no 29 sur le travail forcé. La Commission de l'application des normes n'a pas encore surmonté la crise de 2012 et fait l'objet d'un fort désaccord entre employeurs et travailleurs.

OBJECTIF STRATÉGIQUE DE L'EMPLOI

Cette question a fait l'objet d'une discussion récurrente dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ce type de discussion a pour but d'évaluer la performance de l'OIT et d'orienter son action sur le thème traité en fonction des besoins des constituants de l'Organisation (employeurs, travailleurs, états).

La question de l'emploi reste cruciale au niveau international. Selon le BIT, environ 200 millions de personnes sont au chômage dans le monde, dont près de 40 pour cent sont des femmes et des hommes jeunes. Il faudra donc créer dans le monde 600 millions de nouveaux emplois dans les dix prochaines années afin d'absorber la population actuellement au chômage et les 400 millions de personnes supplémentaires qui devraient arriver sur le marché du travail.

La discussion de cette année a pu apporter un message clair qui appuie la proposition fondamentale des employeurs selon laquelle pour créer des emplois il faut d'abord créer des entreprises durables. Ainsi, dans les conclusions de la Commission, le rôle clé du secteur privé dans la création



Alexandre Plassard
jusqu'au 31 octobre 2014



Marco Taddei
dès le 1^{er} septembre 2014

d'emplois et le besoin de politiques axées tant sur l'offre que sur la demande ont été reconnus comme principes directeurs pour la promotion d'un développement et d'une reprise durables axés sur l'emploi. Il est aussi précisé dans les conclusions, et ainsi universellement reconnu, que les principes directeurs doivent tenir compte de la diversité des situations des pays et de la large gamme de défis existant en matière d'emploi. Ainsi est aussi reconnu le besoin d'un cadre de politiques de l'emploi individuel et global pour chaque Etat membre de l'OIT.

Les conclusions de la Commission précisent les actions que le BIT doit entreprendre pour aider les Etats membres qui en font la demande. Sur ce point, les employeurs ont souligné que la décision politique dépend de la situation et des priorités nationales. Le BIT doit donc apporter des éléments de recherches neutres et non élaborer des recommandations politiques envers les Etats. Reste à espérer que la question d'un environnement favorable aux entreprises sera reprise comme élément central de la stratégie de l'emploi de l'OIT.

Au niveau institutionnel, il faut souligner que les conclusions prévoient de renforcer la coopération de l'OIT avec l'OCDE et d'autres organisations internationales en ce qui concerne la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (OIT) et la promotion des Principes directeurs de l'OCDE pour les mêmes entreprises.

PROTOCOLE ET RECOMMANDATION COMPLÉTANT LA CONVENTION N° 29 SUR LE TRAVAIL FORCÉ

Lors de sa session de mars 2013, le Conseil d'administration de l'OIT avait décidé d'inscrire une question normative à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2014 dans le but de compléter la Convention N° 29 sur le travail forcé en vue de combler les lacunes dans sa mise en œuvre pour renforcer les mesures de prévention, de protection et d'indemnisation des victimes, afin de parvenir à l'élimination du travail forcé. Il était ainsi prévu d'adopter un protocole à la convention, ou une recommandation, ou bien ces deux instruments à la fois. Pour rappel, selon le BIT, plus de 20 millions de personnes sont victimes du travail forcé dans le monde. La Convention No 29 est une des 8 conventions dites fondamentales de l'OIT. Elle a été ratifiée par presque tous les Etats membres, dont la Suisse.

Cette question normative a fait l'objet d'une procédure de simple discussion à la CIT. Si auparavant, les employeurs avaient exprimé leur préférence pour une recommandation, ils ont cette année modifié leur stratégie et soutenu également l'élaboration d'un protocole complétant la Convention N° 29.

Le protocole élaboré par la Commission est constitué d'un long préambule et de 7 articles. Il introduit par rapport à la Convention N° 29 plusieurs éléments novateurs dont en particulier les références explicites au trafic d'êtres humains, la suppression des périodes transitoires dans la Convention N° 29, et l'accent sur des mesures préventives, sur la protection et sur l'accès à des remèdes appropriés. De plus, les pays ratifiant le protocole devront développer des plans d'action nationaux visant la suppression effective du travail forcé, ceci en consultation avec les partenaires sociaux

La Commission a aussi élaboré après le Protocole, une Recommandation en la matière. Le texte est long et traite de la prévention, de la protection, des mécanismes de recours et de réparation tels que l'indemnisation et l'accès à la justice, du contrôle de l'application, et de la coopération internationale.

La Conférence a finalement adopté au vote le Protocole et la Recommandation sur le travail forcé à une écrasante majorité et avec le soutien du Groupe des employeurs, dont la délégation patronale suisse.

Le Gouvernement suisse a également voté pour ces instruments.

Pour la suite, comme le Protocole complète la Convention N° 29, le Protocole lui-même deviendra partie intégrante de la procédure de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998.

TRANSITION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE À L'ÉCONOMIE FORMELLE

Cette question fait l'objet d'une procédure de double discussion (2014 et 2015) normative qui devrait mener à l'adoption d'une recommandation en la matière. Son inscription à l'ordre du jour de la CIT avait été proposée par le Groupe des employeurs du Conseil d'administration de l'OIT. Cette question est très importante. Selon l'évaluation du BIT, l'économie informelle absorbe près de la moitié de la main d'œuvre mondiale. Cette problématique concerne en priorité les pays en développement mais les états industrialisés sont aussi concernés du fait des problèmes liés au travail non déclaré (en particulier pertes de recettes fiscales et de cotisations de sécurité sociale).

Selon le rapport de la commission, la transition vers l'économie informelle poursuit un triple objectif: réduire le déficit de « travail décent », limiter la concurrence déloyale entre les entreprises, et préserver les recettes pour mettre en place des socles nationaux de protection sociale.

Pour les employeurs et afin de favoriser une transition graduelle de l'économie informelle vers l'économie formelle, il est important de fournir un environnement favorable, associé à des services d'aide au développement des entreprises afin d'améliorer et de rendre les entités plus viables. Les employeurs ont de plus souligné le besoin de promouvoir dans ce contexte la propriété et le droit foncier. Cet élément crucial dans nombre de pays a été reconnu dans le texte des conclusions. Les employeurs sont également arrivés à faire accepter une référence à la création d'emplois dans les PME.

Le projet de recommandation en la matière est un résultat mitigé pour les employeurs. Il s'agira de l'améliorer en deuxième lecture à la CIT-2015.

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES

Cette commission permanente de la CIT a pour fonction d'évaluer chaque année l'application par les Etats des Conventions de l'OIT qu'ils ont ratifiées. Elle base pour cela ses travaux en particulier sur le rapport élaboré par la Commission d'experts en la matière, composée d'éminents juristes internationaux. Le rôle de ces deux instances est déterminant dans l'élaboration de la doctrine de l'OIT en matière d'instruments internationaux.

Depuis la CIT-2012, la Commission des normes traverse une situation de crise. Des discussions à caractère informel entre les groupes n'ont pour le moment pas abouti à une solution pour y remédier. Néanmoins à la CIT 2013, la Commission des normes avait pu fonctionner presque normalement. Cette année, de fortes mésententes entre employeurs et travailleurs au sujet du choix de la liste des cas de pays à traiter sont à nouveau réapparues.

Ainsi, bien que employeurs et travailleurs aient pu traiter en discussion les 25 cas de pays choisis, le groupe des travailleurs a, en fin de processus bloqué l'adoption de conclusions tripartites sur 19 des 25 cas traités. Cet incident regrettable est dû au refus des travailleurs d'introduire une phrase dans les conclusions de trois cas liés à la Convention N° 87 concernant une question de droit de grève. Il s'agit de la phrase adoptée par la Commission à la CIT-2013 : « La Commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la Convention N° 87 reconnaisse le droit de grève. »

Aucun accord n'a pu être trouvé pour sortir de cette impasse. Pour rappel, les employeurs refusent entre autres, l'interprétation des Experts qui font découler un droit de grève de la Convention N° 87 concernant la liberté syndicale. Cette situation de blocage de la Commission compromet toute la crédibilité du système de supervision des normes internationales du travail.

AMENDEMENTS AU CODE DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME (MLC) 2006

La Conférence a adopté au vote les amendements de 2014 au code de la Convention du travail maritime 2006. Ces propositions concernent la question de l'abandon des gens de mer et l'obligation pour

les armateurs de prendre à leur charge une couverture financière pour garantir une indemnisation en cas de décès ou d'incapacité de longue durée des gens de mers résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un risque professionnel. Le groupe des employeurs a approuvé en bloc ces amendements, la délégation patronale suisse également. Le gouvernement suisse s'est abstenu lors du vote, ceci pour des questions de procédures et non de contenu.

RATIFICATION DE LA CONVENTION N° 183 DE L'OIT SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

Lors de la CIT, le 4 juin 2014, le Gouvernement suisse a transmis au Directeur général du BIT les instruments de ratification relatifs à la Convention N° 183 de l'OIT. Le parlement suisse avait approuvé la ratification de cette convention durant l'année 2012. La ratification impliquait de modifier l'Ordonnance à la loi sur le travail pour régler la question du paiement des pauses d'allaitement. Ceci a été fait durant l'année 2013. La Convention N° 183 entrera donc en vigueur pour la Suisse un an après, à compter de la date de ratification du 4 juin dernier.

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS

L'Organisation internationale des employeurs est le plus vaste réseau mondial du monde des affaires. Elle regroupe 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 cadre pour les employeurs. L'OIE concentre son action en priorité sur l'OIT. Elle s'efforce cependant de suivre les travaux d'autres organisations internationales qui peuvent se révéler d'importance, en particulier dans le cadre du système des Nations-Unies.

RAPPORT OIE SUR LE DROIT DE GRÈVE

Tout au long de l'année 2014, l'OIE s'est penchée sur le droit de grève dans le cadre de la Convention no 87 de l'OIT sur la liberté syndicale. En septembre 2014, l'OIE a publié un rapport selon lequel la Convention N° 87 ne contient pas, de façon explicite ou implicite, de droit de grève reconnu mondialement. Il n'existe donc dans ce texte aucune base permettant à la Commission d'experts de l'OIT d'inviter les gouvernements qui ont ratifié la

Convention N° 87 (dont la Suisse) à modifier leurs législations et pratiques de droit de grève.

ENQUÊTE OIE SUR L'APPRENTISSAGE

Les résultats d'une enquête du Réseau mondial de l'OIE et du BIAC pour l'apprentissage (GAN) sur les systèmes d'apprentissage dans les pays du G20, présentée par les représentants de l'OIE lors d'une conférence tenue le 9 avril à Paris réunissant le G20, l'OCDE et la CE, ont révélé que, malgré certains progrès au niveau du développement de compétences ces quatre dernières années, les systèmes de formation nationaux ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises. Les chiffres montrent également que plus de 40 pour cent des fédérations d'employeurs n'étaient pas activement impliquées dans la conception et la mise en application des systèmes d'apprentissage nationaux.

RÉUNION EUROPÉENNE

La réunion des membres européens de l'OIE s'est tenue cette année à Varsovie sur invitation de la Fédération des employeurs de Pologne. Parmi les thèmes traités lors de cette réunion figuraient en particulier la question du développement des associations d'employeurs dans les pays ex-communistes de l'Europe. Le débat portait aussi sur les priorités des employeurs au sein de l'OIT.

LE BIAC ET LES AFFAIRES DE L'OCDE

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 un important impact sur les questions de l'emploi et du marché du travail.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu le 5 mai 2014 à Paris. A cette occasion, des propositions afin de mieux tenir compte des intérêts des PME dans les activités du BIAC ont été présentées. En septembre 2014, lors du sommet du B20 qui s'est tenu à Melbourne, le BIAC a présenté le document « Renforcer le rôle du secteur privé en tant que moteur de croissance, d'investissement et de création d'emplois ».

LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE

Donnant suite au postulat 10.3004 de la Commission de politique extérieure du Conseil des Etats, intitulé « Compatibilité de la Charte sociale européenne révisée avec l'ordre juridique suisse », du 12 janvier 2010, le Conseil fédéral a présenté son « Rapport sur la Charte sociale européenne révisée » le 2 juillet 2014. Dans ce rapport, le Conseil fédéral note que pour pouvoir ratifier la Charte, la Suisse doit pouvoir accepter intégralement au moins six des neuf articles qui composent le noyau dur de l'instrument. Le Conseil fédéral conclut que l'ordre juridique suisse permet de satisfaire à cette condition minimale de ratification.

Aux yeux de l'UPS le rapport du 2 juillet 2014 est incomplet. En effet, le Conseil fédéral focalise son analyse sur les neuf articles du noyau dur de la CSE et renonce à examiner la conformité du droit suisse avec les Dispositions supplémentaires de la CSE. On ne saurait dès lors affirmer que la Suisse est aujourd'hui en mesure de ratifier la CSE sur la base de l'examen des neuf articles du noyau dur uniquement. De plus, les autres articles du noyau dur proposés pour acceptation par le Conseil fédéral pourraient également poser problème à la Suisse. Car ils touchent à des thématiques très sensibles comme par exemple le droit syndical (article 5) et le droit de négociation collective y inclus le droit de grève (art. 6).

En dépit de la publication du rapport du Conseil fédéral de juillet 2014, l'UPS réitère son opposition à la CSE. Cette dernière traduit une volonté philosophique et politique d'imposer à l'ensemble des pays européens une extension de la protection sociale et des prestations sociales. Cette approche uniquement fondée sur les droits pourrait remettre en cause l'orientation d'inspiration libérale de

notre système social et de notre marché du travail. Les droits inscrits dans la Charte sociale européenne sont des droits dynamiques qui font l'objet d'une interprétation extensive par les organes de contrôle du Conseil de l'Europe. Le risque existe de voir une poignée d'experts imposer ses vues à la Suisse.

BUSINESSEUROPE

En 2014, les activités de Businessseurope, l'association économique faîtière européenne, ont été marquées par l'élection du Parlement européen et, surtout, par les changements dans les commissions de l'UE. Avec les élections de mai, des jalons déterminants pour l'orientation politique de l'Union européenne ont été posés pour les cinq prochaines années. Sur le plan politique, le nouveau président de la Commission, Jean-Claude Juncker, a orienté celle-ci vers la compétitivité, la croissance et l'emploi. Les « lignes directrices politiques » de Juncker pour les cinq prochaines années proposent dix fortes priorités pour la croissance, parmi lesquelles le renforcement des investissements, la création d'un marché intérieur en réseau numérique, une union énergétique, le parachèvement du marché intérieur avec une base industrielle plus forte, ainsi que l'approfondissement de l'Union économique et monétaire.

Le dialogue social européen doit être valorisé et les partenaires sociaux doivent être plus engagés. Ils doivent notamment jouer un rôle plus important dans l'approfondissement de l'Union économique et monétaire.

En mars de l'année sous revue a été votée une recommandation pour un « cadre de qualité pour les stages ». Celui-ci prévoit notamment que les stages soient basés sur un accord écrit définissant les objectifs d'apprentissage et les conditions du stage. La recommandation se réfère exclusivement aux stages dits « volontaires ».

FORMATION PROFESSIONNELLE DUALE

Avec les organisations patronales d'Allemagne, d'Autriche, du Danemark et des Pays-Bas, l'Union patronale suisse s'est également engagée l'an dernier pour la diffusion du système de formation duale en Europe. L'Association participe au projet de Businessseurope, financé par l'UE, pour un échange d'ex-

périence entre les organisations d'employeurs portant sur les systèmes actuels de formation professionnelle duale et destiné aux Etats membres de l'UE intéressés par l'introduction de ce système dans leur pays. Le projet s'étale sur deux ans. En outre, l'UPS a pu présenter le système de formation professionnelle suisse dans le cadre de la 12^e « International Education Business Partnership Conference », qui a eu lieu en septembre 2014 à Bruxelles.

RÉVISION DE LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

A l'intention des Etats de l'UE, la directive 2003/88/CE définit les principes communs et les prescriptions minimales en matière de temps de travail maximum et de durée de repos pour la protection des salariés. Elle devait être remaniée depuis 2010, sur un plan européen et à partir d'une étude d'impact approfondie, dans le cadre d'une consultation en deux phases par des représentants des salariés et des employeurs. Selon l'article 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), les partenaires sociaux ont le droit de négocier eux-mêmes le temps de travail. Jusqu'à présent, ils ne pouvaient cependant pas se mettre d'accord sur un compromis car les conceptions sur les changements envisagés étaient trop différentes : les entreprises voulaient plus de flexibilité, les syndicats, par contre, une protection accrue et plus efficace.

Les partenaires sociaux n'étant pas parvenus à un accord jusqu'en 2012, il incombe maintenant à la commission de remanier la directive sur le temps de travail. Elle effectuera une estimation approfondie des conséquences qui tiennent compte des aspects sociaux et économiques, tout en s'appuyant sur des études antérieures et sur une analyse précise des possibilités et de leurs effets prévisibles. Une consultation publique portant sur le changement de la directive s'est achevée en mars 2015.

Au cours de l'année sous revue, l'Union patronale suisse a en outre pris part à deux conférences des présidents et trois séances du « Social Affairs Committee », renforçant ainsi sa présence à Bruxelles.

COMMUNICATION

L'année 2014 a été une année de transition pour les activités de communication de l'Union patronale suisse (UPS), tant dans leur contenu qu'au niveau de l'organisation. Au début de l'année sous revue, le Comité de direction a voté un nouveau concept de communication. Il met essentiellement l'accent sur les instruments de communication en ligne et les médias ainsi que sur les thèmes centraux de l'association: marché du travail, formation et politique sociale. Cette évolution a été de pair avec la suppression du Journal «Employeur Suisse», publié pour la dernière fois au début de décembre 2014. L'ultime parution de cette publication qui s'appelait au début, il y a 108 ans, «Journal des associations patronales suisses» marque la fin d'une longue tradition. Au nombre des raisons qui ont amené ces décisions figurent d'une part la nécessité de s'adapter aux exigences d'un monde médiatisé et d'autre part l'harmonisation des ressources utilisées dans la consommation d'informations. Par ailleurs, le rapport coûts-bénéfices de la production d'«Employeur Suisse» suscitait des questions depuis longtemps. La nouvelle stratégie adoptée doit permettre à l'UPS d'affûter son profil et de développer sa fonction de leader sur ses thèmes prioritaires.

Au cours de l'année sous revue, le premier grand projet élaboré dans le cadre de la nouvelle communication de l'UPS a été la conception et la mise en œuvre d'une présentation en ligne modernisée. Ont été notamment discutées les futures orientations des relations publiques et la production des publications de l'association.

Ces évolutions entraînent des répercussions sur l'affectation des ressources en personnel et la dotation financière dans le domaine de la communication: le poste de rédacteur en chef d'«Employeur Suisse» étant supprimé, le responsable du secteur communication pourra se consacrer davantage à l'avenir à la communication de toute l'association, notamment à l'aspect relations publiques qu'il est prévu de développer. L'équipe de communication s'occupe aussi de la communication en ligne ainsi que des produits imprimés.

TRAVAIL MÉDIATIQUE EFFICACE

Pour être la plus efficace possible dans la communication de ses positions à l'opinion publique, l'Union patronale suisse a mis sur pied plusieurs conférences de presse en 2014. Une manifestation organisée en mars sur la Réforme Prévoyance vieil-



René Pfister jusqu'au 31.12.2014



Fredy Greuter dès le 1.2.2015

lesse 2020 a été bien relayée dans les médias. D'autres échéances importantes ont été la Journée des employeurs du 26 juin ainsi que plusieurs conférences de presse, en collaboration avec d'autres associations, prévues dans le cadre des campagnes de votations sur l'initiative «contre l'immigration de masse», sur l'initiative sur les salaires minimums et sur l'initiative Ecopop. Toutes ces manifestations ont eu un écho retentissant.

En 2014, l'UPS a publié 15 communiqués de presse au total, en partie en coopération avec d'autres associations économiques. Cela lui a permis de se positionner dans les médias sur des thèmes patronaux d'actualité.

L'UPS a également développé ses contacts avec les médias. Le président, le directeur et de plus en plus aussi les responsables de secteurs s'entourent d'un réseau grandissant de journalistes spécialisés. Avec la constitution de l'«Antenne romande» de l'UPS et la désignation du nouveau responsable de la politique patronale internationale, qui exerce son activité à Lausanne, l'UPS a cherché, au deuxième semestre, à nouer des contacts avec des journalistes romands. Dans le but d'optimiser la collaboration avec les médias, la nouvelle stratégie de communication mettra à l'avenir encore davantage l'accent sur l'entretien des relations.

ANALYSE AFFINÉE DE NOTRE PRÉSENCE DANS LES MÉDIAS

Par rapport à l'année précédente, la présence médiatique de l'UPS et de ses représentants a augmenté, en particulier à la télévision et à la radio. Le nombre de ses contributions dans les médias

audio-visuels s'est établi à 231, contre 181 en 2013. Selon l'analyse annuelle de présence effectuée par l'observateur des médias Argus, le nombre des contributions est nettement plus élevé en Suisse alémanique; il reste toujours un net potentiel d'accroissement en Suisse romande et en Suisse italienne.

En vue d'une meilleure observation des médias, le monitoring des journaux imprimés, de la radio, de la télévision, des médias en ligne et des médias sociaux a été regroupé au cours de l'année sous revue. A cet effet, l'UPS compte, depuis octobre 2014, sur les services d'Argus Avenue. La mise à jour médiatique quotidienne de la couverture dans les domaines de l'écrit, de la radio et de la télévision fournie jusqu'ici a été complétée par des contributions en ligne en provenance de plus de 60 000 plateformes de nouvelles nationales et internationales, de divers médias sociaux et de nombreux blogs. Il s'agit de sources dans lesquelles l'association, ses représentants ou des mots-clés thématiques sont mentionnés. Ces contributions renseignent d'abord sur qui s'intéresse à quoi et où parmi les thèmes traités par les employeurs ou indiquent qui échange des informations. Ensuite, elles permettent de réexaminer systématiquement les objectifs de la communication en ligne et troisièmement, apportent une précieuse contribution à la gestion des thèmes stratégiques de l'association.

« LA PRÉSENCE MÉDIATIQUE DE L'UPS ET DE SES REPRÉSENTANTS A AUGMENTÉ, EN PARTICULIER À LA TÉLÉVISION ET À LA RADIO. »

IMMIGRATION, SALAIRES MINIMUMS ET PRÉVOYANCE VIEILLESSE AU CENTRE

2014 a été pour l'Union patronale suisse une année chargée en termes de campagnes: trois initiatives populaires concernant de près le marché du travail ont été soumises en votation. L'équipe de communication a mené

ces campagnes soit avec *economiesuisse*, soit avec l'Union suisse des arts et métiers, soit les deux. Elle s'est engagée contre l'initiative sur l'immigration de masse, contre celle sur les salaires minimaux et contre *Ecopop*. Suite à l'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse au début de février, la question de sa mise en œuvre a été l'un des thèmes prioritaires qui va demeurer au cœur de l'actualité en 2015. Dans le cadre de la campagne contre *Ecopop*, l'UPS a présenté une étude

indiquant pour une sélection de branches les futurs besoins de main-d'œuvre en Suisse. Elle a ainsi confirmé la nécessité de l'immigration pour la capacité de fonctionnement de secteurs entiers de l'économie.

Toujours au cours de cette même année, l'UPS a placé d'autres accents sur la Réforme Prévoyance vieillesse 2020, sur l'assainissement de l'assurance invalidité et, dans ce cadre, sur la création de l'association *Compasso* (cf. dossier « Politique sociale et assurances sociales ») et la formation professionnelle duale, avec les Championnats suisses professionnels organisés pour la première fois de manière centralisée au même endroit.

COMMUNICATION EN LIGNE

Les activités de la communication en ligne se sont aussi développées en 2014: depuis le début de l'année, l'UPS assure aussi un service de brèves nouvelles sur Twitter. Les contenus publiés sur le site étant également diffusés sur Twitter, le rayon des messages se trouve élargi, de même que leur impact. Le site lui-même s'est aussi étoffé. Les archives en ligne d'« Employeur Suisse » ont été mises en service. Au moyen d'une fonction de recherche simple, une grande partie des articles du magazine de l'association depuis son réaménagement en 2010 sont accessibles en format PDF.

Une étape a été franchie au premier semestre 2015 avec le lancement de la nouvelle présentation en ligne. Cette opération a été soigneusement préparée et mise en œuvre au cours de l'année 2014. Le nouveau site fonctionne comme plaque tournante de la communication en ligne. Il est en quelque sorte la salle de presse dans laquelle aboutissent toutes les communications de l'association, parmi lesquelles les nouvelles, les communiqués de presse, les commentaires, les prises de position et les réponses aux procédures de consultation.

Pendant la période de construction de la nouvelle présentation en ligne en 2014, le site actuel a été consulté plus fréquemment que jamais: le nombre des visites a franchi pour la première fois la barre des 100 000 (108 726). La part des accès via des appareils mobiles a progressé de 12 à 18 pour cent par rapport à 2013. Concernant l'interaction d'utilisateurs, des données telles que celles de la durée de la visite, du taux de rebond, du nombre de pages par séance et du pourcentage de visiteurs récur-

rents ont évolué de manière légèrement négative. Cela tient en partie au fait que depuis juillet 2014, les visites internes du site ont été extraites de l'analyse. Toutefois, les taux de rebond sur les pages d'accueil en allemand comme en français ont pu être ramenés à un faible niveau, ce qui est positif.

La newsletter de l'Union patronale suisse a paru chaque mois en 2014. Elle contenait un résumé des principales nouvelles de l'actualité. Ce service a permis, en complément des importantes prises de position de l'UPS en ligne, de faire parvenir ces nouvelles directement aux abonnés.

A fin 2014, 1500 personnes environ étaient abonnées à la newsletter de l'UPS (allemand: 1250, français: 250). Grâce à l'apport de nouveaux abonnés, les pertes dues à des raisons techniques – essentiellement les modifications d'adresses e-mail – ont pu être plus que compensées. Il en est de même du news-service dont le nombre des abonnés s'est situé, en moyenne annuelle, autour de 1500. Le taux d'ouverture de la newsletter a approché les 40 pour cent en moyenne annuelle. Avec un peu moins que 35 pour cent, le taux d'ouverture du news-service a été légèrement inférieur à celui de la newsletter.

En moyenne, le taux de clics (CT-rate) de la newsletter a été d'environ 15 pour cent. Cela veut dire qu'un abonné sur sept a cliqué sur des contributions de la newsletter et a ainsi accédé au site de l'UPS. Le taux de CTO « Cliquer pour ouvrir » a atteint en moyenne la marque de presque 35 pour cent. Sur cette base, près de deux abonnés sur cinq qui ont ouvert la newsletter ont cliqué sur au moins une contribution. Les deux chiffres-clés apparaissent positifs dans la perspective des critères de référence.

Au terme d'une phase pilote de trois mois au début de l'année sous revue, il a été décidé définitivement, au printemps, d'établir l'Union patronale suisse sur Twitter. Jusqu'à la fin de l'année, le nombre d'adeptes a atteint près de 350. Un aspect encore plus remarquable que la quantité pure est le fait que les adeptes sont en grande partie des représentants des principaux groupes de référence: médias, membres, politiques.

SUPPRESSION D'« EMPLOYEUR SUISSE »

Jusqu'à fin 2014, « Employeur Suisse », la revue de l'Union patronale suisse, contenait des rapports sur les entreprises, les branches et les associations.

Elle se proposait d'approfondir les principaux thèmes: marché du travail et droit du travail, politique sociale et assurances sociales, formation ainsi que travail et santé. Le journal présentait des commentaires, des débats avec des dirigeants et fournissait des bases de décisions destinées aux responsables. « Employeur Suisse » paraissait chaque mois en allemand et en français.

En cours d'année, l'UPS a décidé de réorganiser ses canaux de communication et de mettre un terme à la parution d'« Employeur Suisse ». La dernière édition a paru en décembre 2014. Le tirage moyen était de 4100 exemplaires, un niveau stable. Le tirage certifié par l'institut REMP (Recherches et études des médias publicitaires) atteignait 3534 exemplaires diffusés, 3108 exemplaires vendus et 426 exemplaires gratuits. Recevaient la revue, indépendamment des abonnés, les politiques intéressés, les organes administratifs et les médias.

Le volume d'« Employeur Suisse » a varié entre 60 et 64 pages (titre et couverture compris). Avec un chiffre d'affaires net d'environ 73 000 francs, le volume des annonces payantes a légèrement reculé par rapport à l'exercice précédent. Le budget de la revue a pu être maintenu. La collaboration avec l'entreprise Sihldruck AG dans les domaines de l'impression, de l'envoi et de l'administration des abonnements a pu subsister en 2014. Il en a été de même de la coopération avec le partenaire pour les annonces, la société Zürichsee Werbe AG.

Pour sa dernière année de parution, « Employeur Suisse » a encore obtenu le label de qualité « Q-Publikation » de l'association Médias Suisses. Ce label atteste que la revue satisfait aux exigences élevées de qualité pour les publications spécialisées.

En complément à ses activités de communication en progression dans le domaine en ligne, l'Union patronale suisse continuera à l'avenir de publier des produits imprimés, même si la périodicité ne sera plus la même. Un premier projet a déjà pu être réalisé au premier trimestre de 2015. Il s'agit d'une brochure qui présente le portrait de 200 femmes éligibles pour des mandats de conseil d'administration. La publication a pour but de contribuer à accroître la mixité dans les organes dirigeants des entreprises.

L'UNION PATRONALE SUISSE

QUI SOMMES-NOUS?

L'Union patronale suisse est la voix des employeurs suisses dans le monde économique et politique, comme auprès du public. Notre association faîtière milite en faveur de conditions-cadres optimales pour l'économie et la politique patronale. Elle consacre ses efforts à préserver la compétitivité de la Suisse en tant que place économique et lieu de travail, afin de sauvegarder du même coup les fondements de la croissance, de l'emploi, de la prospérité et de la sécurité sociale.

L'Union patronale suisse poursuit ses objectifs dans le cadre d'une économie sociale de marché. Elle se bat pour la flexibilité du marché du travail, la libre entreprise, la compétitivité et le principe d'efficacité. Elle voit dans la paix du travail et dans un

partenariat social constructif d'importants facteurs de succès de l'économie helvétique. Elle s'engage aussi très activement pour l'excellence de la formation initiale et continue des travailleurs. Enfin, l'Union patronale suisse appelle de ses vœux et soutient des systèmes sociaux qui assurent des prestations adaptées aux situations et encouragent l'exercice de la responsabilité personnelle, tout en restant finançables.

Les thématiques et activités de l'Union patronale suisse sont principalement centrées

sur le marché du travail, la formation et la politique sociale. Dans ces domaines, l'UPS défend les intérêts des employeurs à l'égard du monde poli-

tique, de l'administration, de l'opinion publique ainsi que d'autres institutions et groupes d'intérêt.

L'association faîtière qu'est l'Union patronale suisse fédère quelque 80 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100 000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant près de 1,8 million de travailleurs issus de tous les secteurs économiques.

L'organe suprême de l'Union patronale suisse est l'Assemblée des membres. Elle décide de l'orientation de la politique de l'association, approuve le compte annuel et le rapport annuel et élit les membres du Comité. Le Comité se compose de représentants des associations régionales et de branches affiliées ainsi que de personnes élues librement. Il fixe les directives de la politique d'association, arrête les positions de fond de l'association et élit le Comité de direction, qui se compose de 10 à 14 membres du Comité.

Le Comité de direction est chargé de diriger l'association dans le cadre des statuts et des directives du Comité. Il décide du budget, se prononce sur des orientations et des prises de position importantes, accompagne les efforts de coordination de la politique de l'association avec ses divers membres et maintient le contact avec le monde politique, les autorités et d'autres associations économiques. Le Comité de direction et le Comité sont dirigés par le président. Enfin, le secrétariat remplit les tâches opérationnelles de l'association sous la supervision du directeur.

« L'UNION PATRONALE
SUISSE OFFRE SES
SERVICES À PLUS DE
100 000 ENTREPRISES
OCCUPANT PRÈS DE
1,8 MILLION DE TRA-
VAILLEURS ISSUS DE
TOUS LES SECTEURS
ÉCONOMIQUES. »

MEMBRES (AU 1^{ER} MAI 2015)

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

AEROSUISSE – Fédération faîtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Kapellenstrasse 14, Case postale, 3001 Berne

T +41 (0)58 796 98 90, F +41 (0)58 796 99 03, www.aerosuisse.ch, info@aerosuisse.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

ASCO – Association of Management Consultants Switzerland

Weinbergstrasse 31, 8006 Zurich

T + 41 (0)43 343 94 80, F +41 (0) 343 94 81, www.asco.ch, office@asco.ch

Association de l'industrie graphique suisse

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Berne

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

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Kirchlindacherstrasse 98, Case postale, 3052 Zollikofen

T +41 (0)31 915 10 10, F +41 (0)31 915 10 11, www.vssu.org, info@vssu.org

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

Hardturmstrasse 103, 8005 Zurich

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

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

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel

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

Association patronale des banques en Suisse (AGV Banken)

Dufourstrasse 49, Case postale 4182, 4002 Bâle

T +41 (0)61 295 92 95, F +41 (0)61 295 93 97, www.agv-banken.ch, info@agv-banken.ch

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

Bergstrasse 110, Case postale 134, 8032 Zurich

T +41 (0)44 266 99 21, F +41 (0)44 266 99 49, www.zpk.ch, zpk@zpk.ch

Association suisse d'assurances (ASA)

Conrad-Ferdinand-Meyer-Strasse 14, Case postale, 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@cemssuisse.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

CI CDS Communauté d'intérêt du commerce de détail suisse

Case postale 5815, 3001 Berne

T +41 (0)31 313 33 33, F +41 (0)31 313 33 22, www.igdhs.ch, info@igdhs.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

CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses

Zieglerstrasse 53, Case postale 1003, 3000 Berne 14

T. +41 (0)31 385 33 33, F +41 (0)31 385 33 34, www.curaviva.ch, info@curaviva.ch

EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire

Limmatquai 120, case postale 1477, 8021 Zurich

T +41 (0)58 206 05 05, F +41 (0)58 206 05 09, www.expertsuisse.ch, info@expertsuisse.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 Zürich

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

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

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zurich

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

Groupement des verreries suisses

Schützenmattstrasse 266, Case postale, 8180 Bülach

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

H+ Les Hôpitaux de Suisse

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Berne

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

hotelleriesuisse – Société suisse des hôteliers

Monbijoustrasse 130, Case postale, 3001 Berne

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

Médias suisses

Konradstrasse 14, Case postale, 8021 Zurich

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

Société Suisse des Entrepreneurs

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

Spitex – Association suisse des services d'aide et de soins à domicile

Sulgenauweg 38, Case postale 1074, 3000 Berne 23

T +41 (0)31 381 22 81, F +41 (0)31 381 22 28, www.spitex.ch, admin@spitex.ch

SuisseBeton – Association suisse des fabricants de produits en béton

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

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

Swiss Cigarette

Kapellenstrasse 14, Case postale 5236, 3001 Berne

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

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Felsenstrasse 6, Case postale, 8570 Weinfelden

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

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

Pfingstweidstrasse 102, Case postale 620, 8037 Zurich

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

Swiss Plastics

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

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

SWISS RETAIL FEDERATION (SRF)

Bahnhofplatz 1, 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 Dubendorf

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.swissoil.ch, info@swissoil.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 – swiss print & communication association

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

USIE – Union Suisse des Installateurs-Electriciens

Limmatstrasse 63, 8005 Zurich

T +41 (0)44 444 17 17, F +41 (0)44 444 17 18, www.vsei.ch, info@usie.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)44 267 40 30, F +41 (0)44 267 40 31, www.vzh.ch, info@vzh.ch

Association industrielle de Granges et environs

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Sekretariat, Dammstrasse 14, Case postale 311, 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, linus.hofmann@anwaelte-hgs.ch

Association patronale Südthurgau

c/o De Martin AG, Froheggstrasse 34, 9545 Wängi

T +41 (0)52 369 70 00, F +41 (0)52 378 23 97, www.demartin.com, f.sommer@demartin.com

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@ihz.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 et d'industrie Fribourg (CCIF)

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccif.ch, info@ccif.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 valaisanne de commerce et d'industrie

Rue Pré-Fleuri 6, Case postale 288, 1951 Sion

T +41 (0)27 327 35 35, F +41 (0)327 35 56, www.cci-valais.ch, info@cci-valais.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)58 715 34 45, F +41 (0)58 738 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.agvthun.ch, info@agvthun.ch

Association patronale de l'Oberaargau

Melchnastrasse 1, Case postale 1357, 4901 Langenthal

T +41 (0)62 922 50 27, F +41 (0)62 922 50 37, www.wvo-oberaargau.ch, info@wvo-oberaargau.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

Amtsstrasse 1, 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 Bombardier Transportation (Switzerland) AG

Brown Boveri Strasse 5, Case postale, 8050 Zurich

T +41 (0)44 318 22 01, F +41 (0)44 318 30 80

www.ivz.ch, sandra.reinhardt@ch.transport.bombardier.com

Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs

c/o Leuthard Bau AG, Lagerstrasse 11, 8910 Affoltern am Albis

T +41 (0)44 762 60 48, F +41 (0)44 762 60 41, sekretariat-arbeitgeberverband@leuthard.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» (AZU)

c/o Eberhard Unternehmungen, Steinackerstrasse 56, 8302 Kloten

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

Chambre de commerce et Association patronale de Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Case postale 905, 8401 Winterthur

T+41 (0)52 213 07 63, F +41 (0)52 213 07 29, www.haw.ch, office@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 1219, 8604 Volketswil

T +41 (0)44 905 81 15, F +41 (0)44 905 81 55, www.ivv.ch, info@ivv.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

BLS SA

Genfergasse 11, 3001 Berne

T +41 (0)58 327 27 27, F +41 (0)58 327 29 10, www.bls.ch

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Hilfikerstrasse 1, 3000 Berne 65

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

La Poste Suisse SA

Wankdorfallee 4, Case postale, 3030 Berne

T +41 (0)848 888 888, www.post.ch, arbeitgeberin@post.ch

Swisscom SA

Alte Tiefenaustrasse 6, 3050 Berne

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

ORGANES DE L'UNION PATRONALE SUISSE (AU 1^{ER} MAI 2015)

COMITÉ DE DIRECTION

Valentin Vogt, Président

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

Charles Bélaz, swiss**staffing**

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

Guglielmo L. Brentel, hotelleriesuisse - Société suisse des hôteliers

Roberto Gallina, AITI Associazione Industrie Ticinesi

Karin Keller-Sutter, Conseillère aux États, membre élu librement

Gian-Luca Lardi, Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)

Alfred Leu, Association Suisse d'Assurances (ASA)

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

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

COMITÉ

Daniel Arn, Swissmechanic – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

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

Alexander Beck, SWISS RETAIL FEDERATION

Fritz Blaser, Membre d'honneur

Barbara Bourouba, Association suisse des fabricants de liants

Dominik Bürgy, EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire

Peter Edelmann, viscom – swiss print & communication association

Hans-Jörg Enz, Groupement des verreries suisses

Jean-Luc Favre, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

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

Stefan Gautschi, Swiss Plastics

Rolf Hartl, Union pétrolière (EV)

Andres Iten, Association des maisons de commerce zurichoises

Marc R. Jaquet, Association patronale de Bâle

Yves-André Jeandupeux, La Poste Suisse SA

Jasmine Jost, Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

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

Werner Kübler, H+ Les Hôpitaux de Suisse

Hans Kunz, Union Suisse du Métal USM

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

Markus Jordi, Chemins de fer fédéraux CFF
Hanspeter Lebrument, MÉDIAS SUISSES
Brigitte Lüchinger-Bartholet, Association patronale du Rheintal
Blaise Matthey, Membre élu librement
Philipp Moersen, Union suisse des brasseurs SBV
Giulio Pè, Société suisse des libraires et éditeurs
Gerhard Pfister, Conseiller national, Fédération Suisse des Écoles Privées (VSP)
Casimir Platzer, GastroSuisse – Fédération suisse de l'hôtellerie et de la restauration
Philipp Oberson, CHOCOSUISSE – Union des fabricants suisses de chocolat
Martin Reichle, Union des associations patronales zurichoises
Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Guido Richterich, Membre d'honneur
Andreas Ruch, Chambre de commerce et de l'industrie de Suisse centrale
Hans Rupli, holzbau schweiz – Association suisse des entreprises de construction en bois
Peter Schilliger, Conseiller national, Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment – suissetec
Martin Schoop, Chambre argovienne du commerce et de l'industrie
André Jean Six, Fédération Textile Suisse
Walter Suter, Association suisse Spitex
Rudolf Stämpfli, Membre d'honneur
François Thoenen, Swiss Cigarette
Claude Thomann, Union cantonale des associations patronales bernoises
Hans C. Werner, Swisscom (Suisse) SA
Kurt Wicki, Association suisse des courtiers en assurance (SIBA)
Hans Winzenried, Association des entreprises suisses de services de sécurité
Fabrice Zumbrunnen, CI CDS Communauté d'intérêt du commerce de détail suisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zurich

SECRÉTARIAT (AU 1^{ER} MAI 2015)

Direction

[Prof. Roland A. Müller](#), directeur

Services de direction

[Ruth Derrer Balladore](#), senior consultant

[Christian Maduz](#), collaborateur scientifique/chef de projets

[Berta Stüssi](#), assistante de direction, responsable Back Office/finances/personnel

Secteur Marché du travail et Droit du travail

Secteur Sécurité et santé au travail

[Daniella Lützel Schwab](#), membre de la direction

[Philipp C. Bauer](#), responsable du domaine Economie et Marché du travail

Secteur Politique sociale et Assurances sociales

[Martin Kaiser](#), membre de la direction

Secteur Education et formation

[Jürg Zellweger](#), membre de la direction

Secteur Politique patronale internationale/Bureau à Lausanne

[Marco Taddei](#), membre de la direction, responsable Suisse romande

[Hélène Kündig-Etienne](#), assistante/communication

Secteur Communication

[Fredy Greuter](#), membre de la direction

[Daniela Baumann](#), chef de projets

[Mirja Weber](#), chef de projets

Back Office/Administration

[Astrid Egger](#), comptabilité

[Sabine Maeder](#), assistante

[Margaret Secli](#), administration

[Katharina Singh](#), téléphone/réception/administration

INSTANCES OÙ L'UPS EST REPRÉSENTÉE (AU 1^{ER} MAI 2015)

MARCHÉ DU TRAVAIL

Commission fédérale du travail (Daniella Lützeltschwab)
Commission fédérale pour les questions féminines (Ruth Derrer Balladore)
Commission fédérale pour les questions de migration (Ruth Derrer Balladore)
Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) (Philipp C. Bauer)
Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement (Roland A. Müller)
Groupe d'experts statistique économique (Philipp C. Bauer)
Commission fédérale de politique économique (Roland A. Müller)
Conseil d'administration de la SUVA et Commission administrative du Conseil d'administration (Roland A. Müller)

POLITIQUE SOCIALE

Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI) (Martin Kaiser)
Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (y compris sous-commission finances) (Roland A. Müller)
Conseil de fondation, comité du Conseil de fondation et comité de placement de l'Institution supplétive LPP (Martin Kaiser)
Conseil de fondation du Fonds de garantie LPP (Martin Kaiser)
Compasso association – réadaptation professionnelle: président (Martin Kaiser)
Compasso association – réadaptation professionnelle: président du comité consultatif (Valentin Vogt)
Compenswiss – Fonds de compensation AVS/AI/APG: Conseil d'administration et Comité du Conseil d'administration (Thomas Daum)
Commission fédérale LPP (Martin Kaiser)
Groupe d'experts statistique sociale (Martin Kaiser)
Caisse supplétive LAA: conseil de fondation (Martin Kaiser)
Fondation Profil – Travail & Handicap (Roland A. Müller)

FORMATION

Commission fédérale de la formation professionnelle (Jürg Zellweger)
Communauté d'intérêts Formation commerciale de base suisse: vice-président (Jürg Zellweger)
Association Jeunesse et Economie: vice-président (Jürg Zellweger)
Conseil de fondation éducation 21 – éducation en vue d'un développement durable (Jürg Zellweger)
Organisation faîtière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE) (Jürg Zellweger)
Conseil de fondation SwissSkills (Jürg Zellweger)
Commission de la formation civile et militaire de l'Armée suisse (Jürg Zellweger)

POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE

[Businessseurope: Conseil des présidents](#) (Valentin Vogt)

[Businessseurope: Comité exécutif](#) (Roland A. Muller)

[Businessseurope: Comité des affaires sociales](#) (Ruth Derrer Balladore)

[Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE](#) (Marco Taddei)

[AELE: comité consultatif](#) (Ruth Derrer Balladore)

[Commission fédérale consultative du Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE](#) (Alexandre Plassard)

[Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'Organisation internationale du travail](#) (Alexandre Plassard)

[Organisation internationale du travail](#) (Marco Taddei)

[Organisation internationale des employeurs](#) (Marco Taddei)

[Centre suisse de compétence pour les droits humains](#) (Alexandre Plassard)



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

Bureau Lausanne:
47, avenue d'Ouchy | 1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 35 71 | ligne directe +41 (0)21 613 36 85