

2005

Rapport annuel



98^e exercice



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Rédaction/Editeur

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Adresse postale:

Case postale, 8032 Zurich

Tél. 044 421 17 17

Fax 044 421 17 18

www.employeur.ch

verband@arbeitgeber.ch

Impression/Mise en page

Sihldruck AG, Zurich

Imprimé sur papier recyclé

En couverture: Photo E.J. Wodicka

Introduction	2
Situation économique	4
Marché du travail et conditions de travail	
■ Situation de l'emploi	6
■ Libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE	9
■ Population étrangère	12
■ Salaires et conditions de travail	15
■ Droit du travail	17
Sécurité sociale	
■ Questions fondamentales de politique sociale	18
■ Assurance-maladie et assurance-accidents	20
■ Sécurité et santé au travail	22
■ AVS/AI/PC/APG	23
■ Prévoyance professionnelle	27
■ Assurance-chômage	28
■ Autres branches des assurances sociales	29
Formation	
■ Formation professionnelle	32
■ Formation continue	34
Relations publiques	
■ Collaboration avec les médias	36
■ «Employeur suisse»	38
Questions internationales	
■ Organisation internationale du Travail (OIT)	39
■ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	42
■ Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE)	44
■ Autres activités internationales	46
Organes de l'Union patronale	48
Membres	50

Chers membres,
Mesdames, Messieurs,

Dans l'optique des employeurs, des événements positifs ont marqué l'année 2005. D'une part, nous avons remporté deux importantes votations populaires; d'autre part, l'horizon conjoncturel s'est progressivement éclairci.

La nette approbation apportée par le souverain à l'accord Schengen/Dublin ainsi qu'à l'extension de la libre circulation des personnes avec les nouveaux Etats membres de l'UE nous a réjouis. Ces deux acquiescements populaires ont aussi récompensé l'important engagement des associations économiques. Nous avons en effet milité dès l'automne 2004 en faveur de la libre circulation des personnes, en signalant avec force aux opposants combien les rapports de la Suisse avec l'UE étaient importants pour notre économie. Si nous voulions nous assurer l'appui des syndicats et des social-démocrates dans cette campagne, il fallait accepter un renforcement des mesures d'accompagnement; un groupe de travail des partenaires sociaux mis sur pied par le Conseiller fédéral Deiss a fait dans cette perspective un très bon travail préliminaire. Et après s'être penché à fond sur ce dossier à plusieurs reprises, notre Comité l'a finalement adopté. Il fallait absolument tenir compte des craintes, répandues dans la population, d'un dumping salarial et d'un flux d'immigration incontrôlé, en leur opposant des propositions concrètes.

Demain comme hier, la Suisse est dépendante de ses bonnes relations avec l'extérieur. Nous gagnons un franc sur deux à



Rudolf Stämpfli, Président

l'étranger. L'UE est de loin notre principal partenaire commercial, puisqu'il absorbe plus de 60 % des exportations suisses. Cela signifie que nos échanges avec l'UE nous rapportent un franc sur trois et, plus important encore pour la place industrielle helvétique, qu'en Suisse une place de travail sur trois dépend ainsi directement ou indirectement de l'UE.

Dans le courant de 2005 déjà, il est apparu que la mise en place de la libre circulation avec les pays de l'UE-15 et l'application des premières mesures d'accompagnement ne posaient pas de problème. L'immigration est restée confinée dans d'étroites limites, se caractérisant en outre par un transfert, souhaitable, des ressortissants de pays tiers à ceux de pays membres de l'UE. Les contrôles d'application des mesures d'accompagnement n'ont rien révélé de surprenant. La proportion d'abus s'est située autour de 6 %, et peut être due en bon-

ne partie à la simple ignorance des nouvelles prescriptions.

Une fois de plus, les assurances sociales ont constitué pour nous un chantier permanent, dont les plus gros morceaux demeurent encore et toujours l'AVS et l'AI. Avec ses propositions de réforme, le Conseil fédéral a voulu prendre en 2005 un nouveau départ vers la 11^e révision de l'AVS. Il entend introduire l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, sans toutefois diminuer la rente de veuve pour les femmes sans enfant. En revanche, le Gouvernement a présenté un modèle de rente-pont favorisant la retraite anticipée des travailleurs de condition modeste, qui a suscité de sérieuses critiques à droite comme à gauche. Autre nouveauté importante: l'adaptation des rentes AVS serait désormais liée à l'état des réserves de l'AVS. Si les ressources du fonds de l'AVS descendent au-dessous de 70 % du montant des rentes d'une année, les rentes ne seraient plus adaptées tous les deux ans à l'évolution des salaires et du coût de la vie, mais seulement une fois que le renchérissement a atteint 4 %. Cette «petite réforme» devrait soulager l'AVS de quelque 300 millions de francs par année. Cela dit, compte tenu de la situation financière précaire de notre principale assurance sociale, la Suisse ne peut pas se permettre de financer une rente-pont d'un coût de 330 millions de francs. De plus, favoriser la retraite anticipée par des incitations de ce type n'est pas la meilleure voie à suivre pour une société vieillissante. Au sein des entreprises également, il convient de briser la tendance aux départs à la retraite anticipés, puisque dans une optique démographique, elle conduit à l'impasse finan-

cière. Devant ces réalités démographiques, l'initiative des syndicats en faveur de la retraite AVS dès 62 ans n'est qu'un miroir aux alouettes.

Face à la situation financière désastreuse de l'AI, la 5^e révision de cette assurance sociale est urgente. Elle est cependant ardue. C'est ce qui est ressorti de la session d'automne 2005, quand le Conseil national s'est penché à son tour sur le projet partiel de 5^e révision. Comme première mesure, la simplification des procédures a passé la rampe sans référendum de la gauche. Mais il ne faut pas s'attendre à ce que cela se répète lors de la deuxième étape, celle de la révision des prestations, car la gauche ne consent ici à des assainissements que si des recettes supplémentaires sont votées parallèlement. C'est ce que refuse la majorité bourgeoise, afin de maintenir la pression sur les mesures d'économies. La principale nouveauté, celle de la

détection et de l'intervention précoces, a pu être adoptée néanmoins sans être édulcorée. Le débat public et la gestion plus rigoureuse pratiquée par les offices AI se sont déjà traduits par un recul étonnant de 18 % du nombre de nouvelles rentes allouées. Preuve, s'il en est, qu'il est possible de réaliser un certain potentiel d'économie uniquement grâce à l'attitude cohérente des autorités.

Je remercie nos membres pour leur vigoureux appui aux efforts que nous déployons en vue de renforcer la compétitivité de notre pays, ainsi que pour leur soutien à l'institution du partenariat social, important pilier de notre place économique de nouveau mis à l'épreuve ces derniers temps.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Rudolf Näf' followed by a stylized '16'.

Situation économique

En Suisse, la conjoncture s'est nettement améliorée depuis la moitié de l'année 2005. Les principaux moteurs de cette dynamique ont été les exportations, les investissements dans la construction, de même que – malgré une situation pratiquement inchangée sur le marché du travail – les dépenses de consommation finale des ménages. Les résultats les plus récents de différentes enquêtes conjoncturelles (indice des directeurs d'achat et baromètre conjoncturel du KOF, par exemple) laissent entrevoir le maintien d'une situation favorable. La croissance du PIB pour l'ensemble de l'année 2005 est estimée à 1,9 % (résultat provisoire), après une expansion de 2,1 % en 2004. Cette valeur dépasse les pronostics plusieurs fois corrigés à la hausse.

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice suisse des prix à la consommation a reculé de 0,1 % en décembre 2005 par rapport au mois précédent, pour se situer à 105,2 points (mai 2000 = 100). En rythme annuel, le renchérissement a atteint 1 %. Le renchérissement annuel moyen s'est élevé à 1,2 % pour 2005 (année précédente: 0,8 %).

D'après les résultats provisoires de l'Office fédéral de la statistique (OFS), les chiffres d'affaires nominaux du commerce de détail ont augmenté de 1,3 % en 2005 par rapport à l'année précédente. Cela correspond à une hausse moyenne de 1,5 % par journée d'ouverture des magasins. En termes réels (corrigés de l'inflation), l'augmentation sur l'année a été de 1,7 %.

Les violentes intempéries qui ont frappé la Suisse à la fin août ont causé des dom-

mages considérables dans plusieurs régions. Leurs conséquences sur la conjoncture devraient néanmoins rester limitées. D'une part les activités économiques, qui sont empêchées en raison des dommages causés, devraient rester d'une ampleur modeste, en comparaison au PIB; d'autre part, les besoins de reconstruction et d'aménagement compenseront en partie le manque à gagner causé par les dégâts.

Le risque conjoncturel majeur pour la conjoncture suisse se situe à nouveau dans la zone euro. La croissance continue d'y dépendre dans une large mesure des exportations, ce qui est surtout le cas en Allemagne, en l'absence d'une dynamique économique intérieure. Dans un tel contexte, les conjonctures suisse et européenne restent très vulnérables à des chocs économiques extérieurs, comme la hausse des cours du pétrole ou un nouvel affaiblissement du dollar.

Les résultats de l'enquête représentative conduite pour la dix-huitième fois par l'UBS (Swiss Economic Research), cette fois-ci auprès de 4770 entreprises occupant quelque 450 000 personnes font systématiquement ressortir que plus un établissement est grand, plus son estimation tant rétrospective que prospective de l'activité est satisfaisante. On note certes des écarts selon les branches, les meilleurs résultats des chiffres d'affaires et des bénéfices ayant parfois été annoncés par des établissements de taille moyenne (50 à 249 employés), mais cette singularité est généralement due à la représentation plus ou moins forte des grandes entreprises dans les différents secteurs économiques. Le besoin accru de recruter et d'investir est

aussi un indice clair de la meilleure santé générale des grandes entreprises. Par contraste, la pression sur les prix a été d'autant plus croissante en 2005 que la taille de l'entreprise était grande. L'explication réside pour l'essentiel dans la plus forte orientation des grands établissements sur les marchés mondiaux, où la concurrence est sensiblement plus vive que sur le marché domestique. Du moins un sondage de l'UBS ne confirme moins en rien la thèse selon laquelle les PME, en tant que sous-traitantes, auraient fait les plus fortes concessions sur les prix de vente. Pour 2006, les entreprises, toutes tailles confondues, tablent sur une pression égale, voire dans l'ensemble légèrement moindre, sur les prix.

Dans aucune des principales régions économiques, l'évolution passée ou prévue des chiffres d'affaires, des bénéfices, des effectifs et des investissements ne s'écarte sensiblement de la moyenne nationale, et aucune n'affiche une tendance au repli pour ces critères. Si l'on additionne dans un indice d'activité intégré les annonces des entreprises quant aux chiffres d'affaires et aux bénéfices, la Suisse centrale avait une petite longueur d'avance en 2005 tandis que les attentes pour 2006 sont les plus élevées dans le Nord-Ouest. Le Tessin et le Sud-Ouest (région lémanique) sont un peu en retrait pour les deux années, mais globalement, la bonne conjoncture est bien ancrée tant au niveau des secteurs que celui des régions.

D'après les résultats d'une enquête de l'Osec, les espérances caressées pendant la phase préparatoire de l'élargissement de l'UE, à savoir que ce processus d'intégration entraînerait une «poussée dynamique», ne se sont pas réalisées. L'étude a été réalisée à la fin 2005 auprès de 966 entreprises suisses, dont 152 en Suisse romande et 814 en Suisse alémanique. Cinquante-six pour cent des entreprises sondées sont de très petites entreprises (1–9 employés), 29 % des petites entreprises (10–49 employés), 11 % des entreprises moyennes (50–249 employés) et 4 % des grandes entreprises (plus de 250 employés). Avant l'élargissement, 30 % environ des entreprises interrogées avaient des relations commerciales avec les pays candidats à l'adhésion du 1^{er} mai 2004. Cette proportion n'a que très légèrement augmenté après l'élargissement (2,4%). Quatre pour cent ont investi dans les nouveaux Etats membres et monté une production sur place.

Pour les entreprises suisses interrogées, l'élargissement de l'UE en 2004 n'a visiblement pas déclenché le développement de nouvelles activités commerciales, en particulier pour les entreprises qui n'étaient pas actives dans les nouveaux Etats membres de l'UE. On constate, cependant, que de plus en plus d'entreprises ont l'intention d'établir des relations commerciales avec les nouveaux Etats membres.

Situation de l'emploi

A la fin du 4^e trimestre 2005, la Suisse comptait, selon la statistique de la population active occupée (SPAÖ), 4,188 millions d'actifs occupés, soit 0,3 % de plus qu'un an auparavant. Cette progression est due tant à la hausse du nombre de femmes actives occupées (+0,7 %) qu'à celle du nombre de travailleurs étrangers (+1,7 %). Selon la statistique de l'emploi (STATEM), le nombre d'emplois affiche la même évolution (+0,3 % en rythme annuel).

D'après la STATEM, les secteurs secondaire et tertiaire comptaient au total 3,640 millions d'emplois au 4^e trimestre 2005, soit une augmentation de 0,3 % par rapport à un an auparavant. Cette légère croissance résulte d'une augmentation dans le secondaire, qui connaît sa plus forte progression depuis plus de 4 ans (+1,1 %; +10 400). En termes désaisonnalisés, le niveau de l'emploi du secteur secondaire (+0,2 %; +3000) progresse pour le 4^e trimestre consécutif. Ces bons résultats se reflètent également au niveau du total des emplois convertis en équivalents plein temps (+0,3 %; +10 100). On relève enfin une stabilité des emplois à plein temps après un recul ininterrompu sur 15 trimestres consécutifs.

Dans le secteur secondaire, 15 divisions économiques sur 25 ont enregistré une croissance par rapport au 4^e trimestre 2004, parmi lesquelles des branches importantes comme les «Instruments médicaux/précision, horlogerie» (+8,6 %; +6200), la «Construction» (+1,4 %; +3900) et l'«Industrie chimique» (+2,2 %; +1500). Au niveau du tertiaire, une progression marquée s'observe dans les branches

«Santé et activités sociales» (+1,8 %; +7900) et «Transports terrestres et par conduites» (+4,2 %; +4000), alors que la division «Commerce de détail, rép. articles domestiques» continue de perdre de nombreux emplois (-3,0 %; -9700). La Région lémanique (+1,1 %; +6800) et la Suisse centrale (+1,8 %; +6000) ont connu les plus fortes croissances devant la grande région de Zurich (+0,3 %; +2100) et la Suisse du Nord-Ouest (+0,3 %; +1500). Par contre, le niveau de l'emploi s'est inscrit en léger recul dans l'Espace Mittelland (-0,4 %; -3500), en Suisse orientale (-0,2 %; -800) et au Tessin (-0,5 %; -700).

D'après la Statistique de la population active occupée, l'évolution du nombre de chômeurs s'est caractérisée au premier semestre 2005, par une tendance marquée à la baisse. De 162 032 en janvier, le nombre des chômeurs inscrits est tombé à 139 902 à fin juillet. A partir d'août, il s'est remis à monter, d'abord légèrement jusqu'en octobre (144 066). Puis la hausse s'est accélérée en novembre, principalement sous l'influence de facteurs saisonniers, pour atteindre le chiffre de 151 764 à fin décembre 2005. Ainsi au second semestre, une hausse de quelque 11 000 unités a donc succédé à la baisse d'environ 22 000 enregistrée au 1^{er} semestre. Il n'empêche que pour la deuxième fois depuis 2000, la Suisse compte moins de chômeurs à la fin de l'année qu'au début.

Entre janvier et juillet 2005, le taux de chômage a baissé, passant de 4,1 % à 3,5 %. Il s'est stabilisé autour de 3,7 % entre août et novembre, pour s'établir fi-

nalement à 3,8 % en décembre, soit 0,2 point plus bas qu'en décembre 2004. Pour la première fois depuis 2001, le nombre des chômeurs et le taux de chômage ont réussi à baisser en moyenne annuelle: le nombre moyen de chômeurs inscrits s'élève ainsi en 2005 à 148 537 (-4554 ou -3,0 %) et le taux de chômage moyen à 3,8 % (-0,1 point par rapport à 2004).

L'évolution de l'effectif total des demandeurs d'emploi (chômeurs inscrits plus demandeurs d'emploi non chômeurs inscrits) suit une courbe identique: recul au premier semestre, hausse modérée d'août à octobre, puis accélération de la hausse, due à des facteurs saisonniers, en novembre et décembre. Au final, le nombre des demandeurs d'emploi inscrits atteint 217 154 en moyenne annuelle (3354 de moins que l'année précédente).

La progression des recrutements est peut-être le signe le plus sûr que l'embellie n'est pas un simple feu de paille. Car les entreprises réagissent en général à une reprise de la demande, en stade d'amorce ou considérée comme passagère, par une utilisation accrue des réserves techniques et en personnel à disposition. Or, il semble qu'en 2005, ces capacités se sont déjà approchées de leurs limites. Le recul laborieux des chiffres du chômage montre certes qu'il n'a pas été procédé à des embauches d'envergure, mais il ressort de l'enquête annuelle effectuée par l'UBS auprès des entreprises que la grande majorité des branches interrogées ont recruté, surtout la pharmacie, les services informatiques, l'électro-industrie et l'horlogerie. Seuls ont encore enregistré une baisse sensible les médias (édition et impres-

sion), le commerce de détail, l'alimentation et les matériaux (textile, papier et carton).

D'après les chiffres de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) réalisée par l'Office fédéral de la statistique, au 2^e trimestre 2005 la Suisse comptait 3,974 millions de personnes actives occupées, soit 0,4 % ou 14 000 de plus qu'un an auparavant. Le nombre des personnes non actives a lui aussi progressé, notamment chez les 65 ans et plus. Actuellement, on compte pour une personne âgée de 65 ans ou plus 3,3 personnes actives âgées de 20 à 64 ans, contre encore 3,5 en 1991. Près d'un tiers des personnes actives occupées (31,7 %) travaillent à temps partiel. Ce régime de travail est nettement plus répandu chez les femmes (56,7 %) que chez les hommes (10,9 %). Le temps partiel est nettement moins fréquent chez les cadres, hommes ou femmes. Ainsi, seulement 18,3 % des salariés membres d'une direction (hommes: 6,2 %; femmes: 45,3 %) et 19,3 % des salariés ayant une fonction de chef (hommes: 4,9 %; femmes: 45,7 %) travaillent à temps partiel. A l'inverse, le pourcentage des temps partiels atteint 42,5 % chez les salariés sans fonction de chef (hommes: 15,5 %; femmes: 64,4 %), et même 70,1 % chez les personnes qui travaillent dans l'entreprise familiale (hommes: 51,9 %; femmes: 80,1 %).

Le travail à temps partiel revêt une grande importance notamment pour les mères ayant des enfants de moins de 15 ans. Parmi les femmes de 20 à 54 ans qui ont des enfants de moins de 15 ans, seulement une femme active occupée

Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Depuis 1991, l'ESPA est réalisée chaque année auprès d'un échantillon représentatif. Cette enquête a pour but de fournir des données sur le monde du travail et sur la vie professionnelle en général. Elle permet également de mieux connaître les conditions dans lesquelles vivent les personnes sans emploi, les retraités, les femmes au foyer ainsi que les étudiants.

Statistique de l'emploi (STATEM)

Aujourd'hui, la STATEM se fonde sur un échantillon représentatif d'environ 52 000 établissements des secteurs secondaire et tertiaire. L'extrapolation des résultats se fait sur la base du Registre des entreprises et des établissements. L'objet principal de l'enquête est de déterminer le nombre d'emplois, y compris les patrons, les gérants, les propriétaires travaillant dans leur propre entreprise, les apprentis, les représentants et les collaborateurs du service extérieur. Les travailleurs à domicile ne sont pas pris en compte. La STATEM porte sur les établissements des secteurs secondaire et tertiaire sur territoire suisse. Les établissements du secteur primaire (agriculture, chasse, sylviculture, pêche et pisciculture) ainsi que les établissements où l'on travaille moins de 20 heures par semaine ne sont pas pris en compte.

Statistique de la population active occupée (SPAO)

La statistique de la population active occupée (SPAO) a été créée en 1977. Des chiffres globaux remontent jusqu'en 1948 et d'autres, plus détaillés, sont disponibles dès 1960. Toutes les personnes travaillant en Suisse sont prises en compte dans cette statistique (toutes les personnes exerçant une activité productive d'au moins une heure par semaine), y compris les groupes de population qui ne sont pas recensés, pour diverses raisons, par la STATEM. Il s'agit en particulier des personnes travaillant dans le secteur primaire, de celles qui sont employées par des ménages privés, celles qui occupent un emploi exigeant 1 à 5 heures de travail par semaine ainsi que de celles qui exercent leur activité en tant qu'indépendant sans entreprise. A la différence de l'ESPA qui ne considère que la population résidente permanente, la SPAO tient également compte des frontaliers, des saisonniers (depuis juin 2002, ce type de permis n'est plus délivré), des requérants d'asile et des détenteurs du permis de courte durée. La SPAO est une statistique de synthèse, qui se fonde sur diverses sources statistiques, dont les principales sont l'Enquête suisse sur la population active (ESPA, effectuée auprès de 41 000 ménages), le Registre central des étrangers (RCE), et la statistique de l'emploi (STATEM).

sur cinq (19,0 %) travaille à plein temps (contre 93,2 % des pères actifs occupés ayant des enfants de moins de 15 ans). Plus d'un tiers des femmes (35,6%; hommes: 5,6 %) travaillent à raison de 50 à 89 %, tandis que 45,4 % (hommes: 1,2 %) ont un taux d'occupation inférieur à 50 %.

L'augmentation du taux d'activité des femmes depuis le début des années 1990 est étroitement liée aux changements de comportement des mères sur le marché du travail ainsi qu'à l'augmentation de l'offre de travail à temps partiel. Alors qu'en 1991, seulement 59,8 % des femmes de 20 à 54 ans ayant des enfants de moins de 15 ans exerçaient une activité rémunérée, c'est le cas aujourd'hui de 72,1 % des mères. Dans le même temps, le nombre des mères travaillant à temps partiel a bondi de 45,5 %, passant (de 280 000 à 407 000). Ces chiffres reflètent aussi la lente amélioration de la situation des garderies d'enfants hors du cadre familial que l'on observe dans les grandes villes et les agglomérations.

Environ la moitié (51 %) des personnes actives partent aujourd'hui à la retraite au moins une année avant d'avoir atteint l'âge légalement fixé (2005: 65 ans pour les hommes, 64 ans pour les femmes).

Cette part n'a que légèrement progressé depuis 2002 (49 %; l'âge légal de la retraite était alors de 65 ans pour les hommes et de 62 ans pour les femmes). Près d'un tiers des personnes actives (29 %; 2002: 27 %) sont parties à la retraite au moins trois ans avant l'âge légal et un sixième (16 %; 2002: 14 %) au moins cinq ans avant l'âge légal. Cette tendance ininterrompue aux départs à la retraite anticipés va se traduire dans peu d'années par une pénurie de main-d'œuvre: les actifs issus des années de forte natalité atteignent progressivement l'âge de la retraite et seront remplacés par des classes d'âge nettement moins nombreuses. Cette question n'est pas seulement d'actualité en Suisse; elle touche aussi une grande partie de l'Europe. En comparaison internationale, le taux de chômage frappant les personnes de plus de 55 ans y est élevé. Cela ne signifie pas pour autant que la Suisse puisse se bercer d'un sentiment de sécurité trompeur. L'OCDE, qui se penche également sur ce problème, a déclaré que les systèmes de rentes ne pourront être garantis à l'avenir que si l'on fait en sorte qu'un plus grand nombre de personnes travaillent plus longtemps. Pour que les plus âgés restent plus longtemps actifs, l'OCDE recommande donc de redimensionner les mécanismes qui incitent à partir à la

retraite plus tôt et de lever les obstacles qui empêchent de continuer à exercer une activité professionnelle. Il faut impérativement que des emplois soient disponibles pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, voire de plus de 65 ans.

Depuis longtemps, des études économiques confirment la valeur et les atouts des collaborateurs âgés. Avec la diminution numérique et le vieillissement de la population active en toile de fond, nous avons plus que jamais intérêt à utiliser le savoir et les capacités des seniors. C'est notre seul moyen de rester compétitifs et novateurs dans la durée.

Chômage frictionnel:

conséquence de la période de temps qu'il faut nécessairement pour trouver un travail après une période d'inactivité ou après la perte imprévue d'un emploi chômage structurel.

Chômage structurel:

conséquence des décalages entre compétences offertes et demandées et du manque de mobilité géographique des chômeurs.

Chômage conjoncturel:

conséquence de l'évolution conjoncturelle, partant du nombre total d'emplois offerts.

Libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE

Le 1^{er} juin 2002, les sept accords bilatéraux I conclus entre la Suisse et l'Union européenne sont entrés en vigueur. L'un de ces accords introduit progressivement la libre-circulation des personnes dans toute la zone de l'UE ainsi qu'en Suisse pour les ressortissants des Etats membres de l'UE et des nationaux suisses. Jusqu'au 31 mai 2004 – soit durant les deux années ayant suivi l'entrée en vigueur de l'Accord de libre circulation des personnes (ALCP) – étaient appliqués, lors de l'admission en vue de l'exercice d'une activité lucrative, les nombres maximums spécifiques ainsi que les prescriptions du marché du travail (priorité aux travailleurs indigènes et contrôle des conditions de rémunération et de travail).

Depuis le 1^{er} juin 2004, seuls les contingents pour autorisations de courte durée et pour autorisations de séjour entrent encore en considération. Le contrôle préalable des conditions du marché du travail a fait place aux prescriptions de contrôle prévues dans la «loi fédérale sur les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés en Suisse et sur les mesures d'accompagnement» (loi sur les travailleurs détachés et ordonnance afférente), notamment à une obligation générale d'annoncer. Les dispositions touchant les nombres maximums et les zones frontalières restent en revanche applicables jusqu'au 31 mai 2007.

Afin de mieux protéger les travailleurs contre le risque de sous-enchère salariale et sociale lié à la libre circulation des personnes, les mesures d'accompagnement I ont été introduites le 1^{er} juin 2004. Ce sont les mesures suivantes:

1. La loi sur les travailleurs détachés oblige les employeurs étrangers à soumettre les travailleurs qu'ils détachent en Suisse à respecter les conditions minimales impératives de travail et de rémunération en vigueur dans notre pays.

2. En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, le champ d'application des dispositions d'une convention collective de travail (CCT) qui concernent les salaires minimaux, le temps de travail et l'exécution paritaire peut être étendu plus facilement.

3. Dans les branches sans convention collective de travail, il est possible d'adopter des contrats-types de travail imposant des salaires minimaux obligatoires.

La commission tripartite de la Confédération et les commissions analogues des cantons, composées de représentants des autorités, des employeurs et des syndicats, surveillent le marché du travail, vérifient que les conditions minimales de travail et de rémunération habituelles soient respectées. En cas d'abus répété, des mesures peuvent être prises et des conditions minimales imposées.

Les mesures d'accompagnement ont été renforcées dans la perspective de l'extension de la libre circulation aux nouveaux Etats membres. Les principales caractéristiques des mesures d'accompagnement II, entrées en vigueur le 1^{er} avril 2006, sont les suivantes:

■ Dans les cantons, des inspecteurs du travail veilleront au respect des conditions de travail et de salaire. Les sanctions à l'encontre des employeurs étrangers détachant des travailleurs en Suisse et ne res-

pectant pas les conditions minimales applicables en Suisse sont renforcées. Ces employeurs peuvent être exclus plus facilement du marché suisse.

■ Les conventions collectives de travail pourront être déclarées de force obligatoire encore plus facilement.

■ Les employeurs doivent fournir par écrit à leurs employés des indications écrites sur les points essentiels des rapports de travail (nom du contractant, début des rapports de travail, fonction du travailleur, salaire et éventuels suppléments salariaux, durée de travail journalière ou hebdomadaire).

■ Les employeurs détachant des travailleurs en Suisse pour une courte durée seront tenus de fournir aux autorités cantonales des indications écrites sur leur identité, activité, lieu de travail, etc.

■ Les indépendants ne tombent pas sous le régime des mesures d'accompagnement, mais doivent être en mesure de prouver leur statut, au moyen par exemple de pièces comptables ou d'une inscription dans un registre du commerce.

Dans l'ensemble, la mise en œuvre des mesures d'accompagnement peut être qualifiée de satisfaisante. C'est notamment dû au fait que les cantons ont intensifié leur activité de contrôle (augmentation de 30 % du nombre de personnes contrôlées et de 60 % du nombre d'entreprises contrôlées) et l'ont concentrée sur les secteurs à risque. L'activité des commissions s'est nettement intensifiée par rapport à l'année précédente: les commissions se sont réunies et des contrôles ont été effectués dans tous les cantons; le nombre de procédures de conciliation est passé de 32 en 2004 à 204 en 2005; 140 de ces der-

nières ont abouti, d'autres sont encore en cours.

Les contrôles ont augmenté, notamment sur la base d'une directive du Seco publiée à la fin de décembre 2004, et se sont focalisés sur des branches particulièrement sensibles comme les transports, le commerce de détail, l'agriculture et le travail temporaire. Conséquence logique: dans l'ensemble, le nombre de suspicions d'abus et d'infractions a augmenté. La plus grande partie d'entre elles proviennent du second œuvre, suivi du domaine montage, réparation et service, de la location de services et de l'agriculture. La majorité des rapports de travail contrôlés se caractérisent néanmoins par le respect des conditions usuelles de travail et de salaire en Suisse.

Les commissions tripartites et paritaires ont contrôlé 9600 entreprises en Suisse entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005. Ces contrôles ont concerné environ 31 000 travailleurs. En 2005, la progression a été de 60 % par rapport aux entreprises contrôlées, et de 30 % par rapport au nombre de personnes contrôlées.

Au total, 2176 sanctions administratives ont été infligées, dont 13 interdictions temporaires d'offrir ses services (0,6 %), 80 amendes pour non-respect des salaires minimaux (3,6 %), 2024 amendes et avertissements pour infraction à l'obligation d'annonce (1327 avertissements et 697 amendes, soit 93 % des sanctions administratives) et 59 amendes (2,7 %) pour d'autres infractions. A cela s'ajoutent 39 décisions pénales pour entrave aux contrôles. Sur l'ensemble de la Suisse,

204 procédures de conciliation ont été menées et 140 d'entre elles ont été couronnées de succès.

Aucune demande d'extension facilitée du champ d'application d'une convention collective de travail en vertu de l'art. 1a LECCT n'a été présentée en Suisse au cours de la période sous revue. Dans le canton de Genève, une demande d'édiction de contrat-type de travail obligatoire d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux – sur la base de l'art. 360a, al. 1, CO – a été présentée pour les travailleurs de l'économie domestique. Les dispositions relatives aux salaires minimaux sont en vigueur depuis le 3 mai 2005.

Selon le rapport de l'Observatoire (Seco/ODM/OFS), le bilan des deux années et demie ayant suivi l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2002, de l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'UE est globalement positif. L'évolution des flux migratoires entrants a été conforme aux attentes et a répondu aux besoins de la place économique suisse. L'immigration de personnes en provenance des pays de l'UE a légèrement augmenté. En revanche, le nombre de personnes originaires de pays tiers a diminué. L'un dans l'autre, l'immigration a reculé, ce qui est caractéristique d'une phase de basse conjoncture.

Compte tenu de l'évolution économique globale, la demande de main-d'œuvre originaire de l'espace UE15/AELE a été relativement forte. Les contingents de permis de longue durée ont été épuisés en dépit de la priorité aux nationaux, alors que les contingents de permis de courte durée n'ont été exploités qu'à 60 %. Cela signi-

fie qu'il y avait un manque à combler au niveau du recrutement des travailleurs étrangers longue durée et montre que l'économie suisse est tributaire de la main-d'œuvre étrangère tant spécialisée que non spécialisée.

La forte demande d'autorisations de séjour est due notamment à certains effets d'ajustement. De nombreux frontaliers – des Allemands surtout – ont transféré leur domicile en Suisse. Par ailleurs, un effet de rattrapage s'est fait sentir dans les segments de qualification moyenne et inférieure, les petites et moyennes entreprises n'ayant pu, jusque-là, recruter des étrangers titulaires d'un permis à l'année. Au cours de la deuxième année, la demande a légèrement baissé, pourtant en 2005 également, l'ensemble des contingents de permis à l'année a été épuisé. La demande d'autorisations de séjour de courte durée jusqu'à 12 mois est restée en revanche inférieure à la moyenne. Le contingent annuel, qui s'élève à 115 700 personnes par année, n'a été utilisé qu'à 70 %.

La libre circulation n'a pas eu d'effet majeur sur le taux de chômage; c'est la conjoncture qui a été déterminante. Les branches enregistrant le plus fort taux d'immigration en provenance des pays de l'UE n'ont pas affiché un taux de chômage supérieur à la moyenne. Le taux de chômage est stable depuis 2003, se situant autour de 3,5 %.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2005, 92 830 ressortissants de l'UE ont exercé une activité à court terme en Suisse; 44 % d'entre eux sont restés en Suisse

moins d'un mois, et la durée moyenne de séjour a été d'un peu plus d'un mois et demi. En outre, la durée réelle de séjour est souvent plus courte que la durée annoncée, ce qui est particulièrement frappant pour les annonces de prises d'emploi qui ont lieu vers la fin de l'année.

Le nombre de personnes séjournant pour une courte durée au cours d'une année donnée n'équivaut pas au même nombre de personnes travaillant à plein temps pendant l'année en question. En 2005, les 92 830 personnes séjournant en Suisse pour une courte période et soumises à l'obligation d'annonce ont fourni un volume de travail estimé correspondant à celui de 12 400 personnes actives toute l'année. Cela correspond à 0,4 % du volume de travail de l'activité globale dans les secteurs secondaire et tertiaire en 2005, convertie en un nombre de personnes occupées à plein temps (soit 3 053 000 personnes). Dans les six premiers mois après l'introduction de la procédure d'annonce (de juin à novembre 2004), ce sont environ 10 000 résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce qui avaient séjourné en Suisse chaque mois. On constate donc une certaine augmentation en 2005 par rapport à 2004.

L'extension de la libre circulation aux nouveaux Etats membres de l'UE ne devrait rien changer à cela. Pour les dix nouveaux Etats membres de l'Union européenne (UE-10): Pologne, Hongrie, Tchéquie, Slovaquie, Estonie, Lituanie, Lettonie, Chypre et Malte, des contingents équivalant à 2067 autorisations de courte durée et 217 autorisations de séjour CE/AELE seront libérés au cours de la première phase de l'entrée en vigueur du protocole allant du 1^{er} avril au 31 mai 2006. Ensuite, les contingents augmenteront annuellement: du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007, 1700 autorisations de séjour CE/AELE et 15 800 autorisations de courte durée CE/AELE seront accordées. Pendant la dernière année de la phase transitoire s'étendant de 2010 à 2011, les contingents seront fixés sur la base de 3000 autorisations de séjour CE/AELE et 29 000 autorisations de courte durée CE/AELE. Au moment de la prise d'emploi, les ressortissants de huit nouveaux Etats membres de l'UE (c'est-à-dire les dix sauf Chypre et Malte) doivent être en possession d'une autorisation de travail et de séjour dès leur premier jour de travail, même pour une activité lucrative de moins de trois mois.

Population étrangère

Lors de la session d'hiver 2005, la nouvelle loi sur les étrangers et la loi révisée sur l'asile ont été mises sous toit.

Au terme d'une révision totale, la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) vient remplacer la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers (LSEE), qui date de 1931. La loi vise principalement l'admission et le séjour des ressortissants des Etats non membres de l'UE ou de l'AELE (Etats tiers), exerçant ou non une activité lucrative et n'entrant pas dans le champ d'application de la législation sur l'asile.

Le texte prévoit ainsi un système binaire d'admission, aux termes duquel, pour les ressortissants des Etats tiers, seuls les cadres, spécialistes et autres travailleurs qualifiés dont le marché de l'emploi suisse a besoin peuvent obtenir une autorisation de séjour ou de courte durée. Il précise par ailleurs les modalités du regroupement familial et de l'action à mener en faveur de l'intégration, et instaure de nouvelles mesures de lutte contre les abus et de sauvegarde de la sécurité et de l'ordre publics.

Après quelques discussions, le principe binaire de l'admission a finalement été appliqué de manière conséquente. En reconnaissant le fait que passer au moins une partie de la période de scolarité obligatoire en Suisse – notamment celle de la formation professionnelle – facilite l'intégration en Suisse, les Chambres ont aussi favorisé le regroupement familial pour les enfants à un âge précoce. Enfin l'idée d'assujettir l'octroi d'autorisations de travail à l'obligation de créer des places de formation a été abandonnée.

La révision partielle de la loi sur l'asile (LAsi) vise à combler certaines lacunes de la procédure d'asile actuelle, notamment à renforcer la lutte contre les abus. Les principales caractéristiques du projet sont les suivantes: un renforcement du principe de l'Etat tiers sûr, un renforcement de la procédure applicable dans les aéroports et les lieux d'enregistrement décentralisés, la mise en place de nouveaux modèles de financement de l'aide sociale sous la forme de forfaits globaux pour les cantons et l'introduction de la notion d'«admission pour raisons humanitaires».

La demande de référendum a été annoncée contre les deux lois.

Commission fédérale des étrangers

Lors de sa Journée annuelle organisée le 17 novembre 2005 à Berne, la Commission fédérale des étrangers a élaboré des recommandations à propos de l'ouverture des institutions. Pour l'essentiel, celles-ci comportent un changement de perspectives en matière de politique d'intégration. Dans une période où l'on demande de plus en plus aux migrants de s'adapter, la commission demande que nous nous concentrions sur nos propres structures: que pouvons-nous faire au quotidien pour que l'égalité des chances se concrétise?

Les recommandations de la CFE doivent être comprises comme un agenda politique: l'accès aux postes de travail et l'accès à toutes les fonctions, l'octroi de prestations de service à l'ensemble de la population et la visibilité des processus d'ouverture. Elles concernent l'administration publique et les institutions qui four-

nissent des prestations à la demande de l'Etat. Ici, l'ouverture est un postulat qui se fonde sur des conditions – cadre juridiques concrètes. La recommandation «L'ouverture en tant que clé de succès pour les associations et les sociétés» s'adresse à des institutions de la société civile. Certes, on ne saurait exiger d'elles de tels processus d'ouverture, mais on peut les encourager.

La Suisse est un pays qui attache de l'importance à sa diversité. Cette réalité ne se reflète d'ailleurs pas uniquement dans le fait qu'on y parle quatre langues nationales, mais encore dans le fait qu'on y pratique des religions différentes, qu'on puisse exprimer des convictions politiques différentes les unes des autres et vivre des styles de vie divers. La Journée annuelle de la CFE a justement fourni l'occasion d'approfondir la manière de faire face à cette diversité dans la vie quotidienne et celle dont les institutions pourraient réagir à la dynamique découlant de l'immigration.

Le thème lancé lors de la Journée annuelle de la CFE peut être développé par les sociétés et les associations faïtières ainsi que les administrations. A ce sujet, en plus de ses recommandations, la CFE met à la disposition de tous les intéressés l'édition no 7 de sa revue *terra cognita* consacrée à l'ouverture et le film didactique intitulé «Vivre la diversité». Alors que la revue approfondit diverses facettes de l'ouverture institutionnelle, le film donne un aperçu de la vie quotidienne dans les institutions étatiques et dans la société civile triées sur le volet. Les recommandations, la revue et le court métrage

devraient nous fournir matière à réflexion et nous inspirer pour redéfinir les voies habituelles et oser innover en la matière.

Pour la première fois, la Commission fédérale des étrangers a mis au concours un Prix suisse de l'intégration, soutenu par l'Office fédéral des migrations. Cette mise au concours a suscité un très grand intérêt. En effet, plus de 150 candidatures ont été déposées. Le 26 novembre 2005 à Soleure, trois projets d'intégration ont été récompensés par ce prix.

Le montant annuel maximum du crédit destiné à encourager l'intégration des étrangers avait été fixé à 13,7 millions de francs pour l'année 2005. Il a été entièrement épuisé. Sur les 757 demandes de financement qui ont été déposées à ce titre, 604 ont été acceptées.

Population étrangère résidente

A la fin de l'année 2005, la population résidente permanente de la Suisse avait progressé au niveau de 7 461 100 habitants; la population étrangère résidant de manière permanente en Suisse était de 1 511 900 personnes à la fin 2005 (20,2 %).

Le taux d'accroissement de la population de nationalité étrangère en 2005 (+1,1 %) a été pratiquement deux fois plus élevé que celui de la population totale, alors que le nombre de personnes de nationalité helvétique n'a progressé que de 0,5 %. Depuis plus de dix ans, le nombre de ressortissants suisses croît exclusivement grâce aux personnes étrangères acquérant la nationalité suisse.

Selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA), une personne active occupée sur cinq (20,9 %) parmi les résidents permanents était de nationalité étrangère au 2^e trimestre 2005 (soit 829 000 personnes sur un total de 3,974 millions d'actifs occupés). Par rapport à l'année précédente, le nombre des actifs occupés étrangers titulaires d'une autorisation d'établissement ou de séjour s'est accru de 12 000 personnes (+1,5 %), tandis que le nombre d'actifs occupés de nationalité suisse est resté quasiment stable (+2000 personnes; +0,1 %). Par ailleurs, notre pays compte parmi sa population active occupée quelque 178 000 frontaliers, 56 000 détenteurs d'une autorisation de courte durée et 10 000 personnes actives occupées relevant du domaine de l'asile.

La majorité des actifs occupés étrangers sont des ressortissants de l'UE des 25 ou d'un pays de l'AELE (62,9 %; 522 000). Les Italiens sont les plus nombreux (20,1 % des travailleurs étrangers; 167 000), suivis des actifs occupés originaires de l'Ouest des Balkans (19,5 %; 162 000), des Portugais (11,6 %; 96 000) et des Allemands (11,3 %; 93 000). Par rapport à l'année précédente, on observe à nouveau une nette progression des actifs occupés de nationalité allemande (+10,6 %) et portugaise (+9,2 %). Par ailleurs, la tendance à la baisse est confirmée pour les travailleurs italiens (-2,5 %) et les actifs occupés provenant de l'ouest des Balkans (-2,7 %).

Selon l'ESPA 2005, une part élevée des travailleurs étrangers venus du Nord et de l'Ouest de l'Europe exerçait une profession hautement qualifiée (46,8 %;

91 000). Plus de la moitié des actifs occupés allemands (51,7 %) faisait partie des dirigeants et des cadres supérieurs ou exerçait une profession intellectuelle et scientifique. Cette proportion n'était que de 24,7 % parmi les Suisses et de 6,9 % parmi les actifs occupés originaires des pays de l'ouest des Balkans ou des pays candidats à l'Union Européenne.

Le taux de sans-emploi de la population étrangère (8,9 %) excède nettement celui des Suisses (3,2 %). Deux phénomènes peuvent partiellement expliquer cet écart: d'une part, une proportion élevée des travailleurs étrangers œuvre dans des branches qui sont soumises davantage à l'évolution de la conjoncture. D'autre part, le niveau de formation de la main-d'œuvre étrangère reste en moyenne inférieur, ce qui accroît le risque de chômage.

Parmi les personnes de nationalité étrangère, les étrangers arrivés en Suisse il y a moins de dix ans étaient les plus touchés par le chômage et ce malgré une for-

te proportion de personnes détentrices d'un diplôme supérieur (39 000 personnes; taux de sans-emploi: 11,9 %). Cette situation s'explique entre autres par le fait qu'une part relativement élevée des personnes venues en Suisse au cours de la dernière décennie l'ont fait pour des motifs humanitaires et de regroupement familial, avec une intégration parfois difficile sur le marché du travail. Les étrangers de la 2^e et 3^e générations connaissent au contraire une proportion bien plus faible de sans-emploi (soit 6,7 %, ou 8 000 personnes).

Naturalisations

En 2005, près de 40 000 personnes se sont fait naturaliser, soit 2 700 (7,6 %) de plus que l'année précédente. Viennent en tête les ressortissants de Serbie et Monténégro, suivis des Italiens (9 482) et des Turcs (3 467). En sixième position figuraient les ressortissants français (1 995), alors que les Portugais (1 496), les Espagnols (996) et les Allemands (762) n'occupent que les positions neuf à onze.

Salaires et conditions de travail

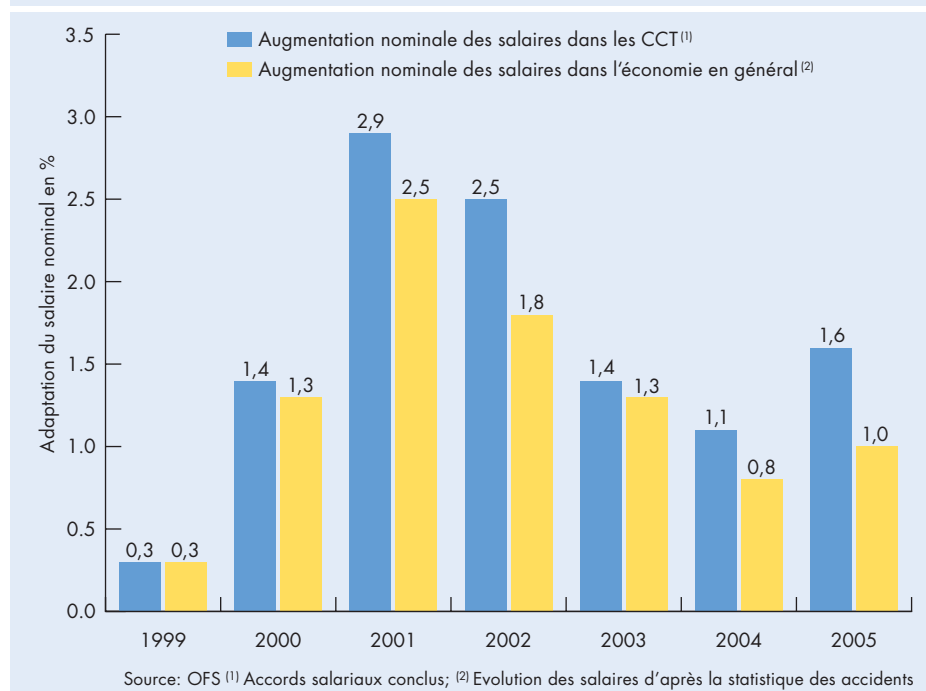
Selon les résultats de l'enquête suisse sur les salaires publiés en novembre 2004 par l'Office fédéral de la statistique, il apparaît que les disparités salariales entre les différentes catégories de personnel se sont accrues en 2004, notamment pour les postes les plus qualifiés. Cette année-là, le salaire médian s'est élevé à Fr. 5548 bruts par mois. Les 10 % des salariés les moins bien payés ont tous gagné moins de Fr. 3687, alors que les 10 % les mieux rémunérés ont tous reçu un salaire supérieur à Fr. 9718.

Parmi les branches qui versent des salaires nettement supérieurs au salaire médian, on trouve notamment l'«industrie chimique» (7273 francs), la «recherche et développement» (7576 francs) et les

«services auxiliaires des activités financières et des assurances» (7961 francs). En revanche, les salaires sont très inférieurs à la moyenne dans le «commerce de détail» (4260 francs), l'«hôtellerie-restauration» (3825 francs) et les «services personnels» (3590 francs). Si l'on tient compte du niveau de qualification exigée par le poste occupé, les disparités salariales entre les branches économiques sont encore plus marquées.

Entre 2002 et 2004, la part des postes à temps complet payés moins de Fr. 3500 bruts par mois est tombée de 8,9 % à 7,0 % dans l'ensemble de l'économie. Le nombre de postes à «bas salaires» varie fortement selon les branches économiques. Ils représentent ainsi 13,3 % des em-

Augmentation des salaires dans les Conventions collectives de travail (CCT) et dans l'économie en général



plois dans le «commerce de détail», 33,3 % dans l'«hôtellerie-restauration» et jusqu'à 46 % dans les «services personnels» contre 2,3 % dans l'«industrie des machines», 1,7 % dans la «construction» et 0,3 % dans les «banques». Si l'on considère le revenu salarial effectivement à disposition des salariés, on note que, pour un emploi à plein temps, le nombre de personnes touchant un «bas salaire», soit jusqu'à Fr. 3000 nets par mois, est passé de 89 000 en 2002 à 67 000 en 2004.

Selon l'Office fédéral de la statistique, les négociations salariales pour 2005 se sont déroulées dans le cadre de 44 CCT et ont concerné près d'un million de salariés. Les partenaires sociaux signataires des principales conventions collectives de travail (CCT) se sont accordés pour 2005 sur des augmentations nominales de salaires s'élevant à 1,6 % en moyenne. Avec un taux de renchérissement moyen estimé à 1,2 % pour 2005, le pouvoir d'achat des salaires devrait ainsi légèrement augmenter. Tandis que les augmentations prononcées des salaires en 2001 (+2,9 %) et 2002 (+2,6 %) faisaient suite à la phase de croissance économique de 1997 à 2000, les adaptations salariales de 2003 (+1,4 %) et de 2004 (+1,1 %) attestaient des incertitudes et de la légère récession économique caractéristiques de la période de 2001 à 2003. En automne 2004, lors des négociations salariales pour 2005, malgré le constat de la stagnation de l'emploi, de bonnes perspectives conjoncturelles prévalaient.

Dans le secteur secondaire, les salaires ont été relevés de 1,4 % en 2005, soit d'environ un point par rapport à 2004

(+0,5 %). Cette évolution est due principalement au secteur de la construction, où l'adaptation salariale passe de 0,4 % en 2004 à 1,5 % en 2005. Dans le secteur tertiaire, la hausse nominale des salaires est la plus élevée (+1,8 %). Les plus fortes hausses des salaires ont été enregistrées dans les transports terrestres (+2,5 %), les postes et télécommunications (+2,4 %) et les activités récréatives, culturelles et sportives (+1,9 %). A l'opposé, les branches de la fabrication de meubles, de bijoux et autres activités manufacturières (+0,9 %), de l'industrie automobile (+0,9 %) et des services auxiliaires des transports (+0,8 %) ont connu les adaptations salariales les plus faibles. En 2005, la hausse des salaires de 1,6 % a été attribuée en moyenne pour 1 % à titre collectif et pour 0,6 % à titre individuel. La part des augmentations salariales accordée à titre collectif, qui se situait autour de 50 % en 2003 et 2004, est remontée à 63 % en 2005. La hausse nominale des salaires minimaux a atteint en moyenne 0,9 %. Les augmentations de salaires minimums les plus sensibles ont été enregistrées par le commerce de gros (+3,1 %), la confection et l'habillement (+2,7 %), la construction (+2,1 %), ainsi que les services aux entreprises (+1,8 %). En revanche, les salaires minimums sont restés au même niveau que l'année précédente dans les branches «construction de véhicules», «commerce et réparations de voitures» et «services personnels».

Droit du travail

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission fédérale du travail a tenu deux séances. L'étude relative aux effets sur la santé à long terme du travail de nuit régulier «Travail de nuit sans alternance: trajectoires professionnelles et santé», commandée par le Seco, a été publiée en mars. Cette étude étant incomplète, comme l'ont constaté notamment les employeurs, ses résultats ne sont pas concluants. Son objectif, qui était de déterminer les effets à long terme du travail de nuit régulier par rapport à celui du travail en équipes alternantes de jour et de nuit, n'a manifestement pas été atteint. Ses chiffres font aussi l'objet d'interprétations très diverses. Un groupe d'experts a été chargé d'examiner les conclusions de l'étude avec le Seco et de formuler des recommandations touchant la pratique des autorisations en matière de travail de nuit régulier. Bien qu'elle n'ait pas suscité l'approbation des partenaires sociaux jusque dans les moindres détails, la réglementation définie par le Seco peut être jugée positivement. C'est ainsi que les quelque 250 demandes d'autorisation déposées pour du travail de nuit régulier ont été accordées sans exception pour une période de trois ans. Durant cette période, le Seco inspectera les entreprises requérantes.

Lors de la session d'été 2005, la loi fédérale sur le travail au noir a été mise sous toit par les Chambres. Cette nouvelle loi introduit des organes de contrôle au plan cantonal, dont la tâche consiste à vérifier que les dispositions légales soient respectées. De même, elle introduit une possibilité d'échange d'informations réciproque entre les autorités concernées. Les efforts visant à aménager en faveur des pe-

tites entreprises et des ménages privés une procédure de décompte simplifiée vraiment digne de ce nom ont eu moins de succès. En revanche, on est parvenu à formuler la loi de telle sorte que les contrôles prévus dans le cadre des mesures d'accompagnement puissent être coordonnés avec les contrôles visant le travail au noir. En automne, un groupe d'experts s'est attelé à la rédaction de l'ordonnance d'application, dont l'entrée en vigueur est prévue en principe au 1^{er} janvier 2007.

En novembre, l'initiative parlementaire Hegetschweiler demandant l'introduction d'un nouvel art. 27, al. 1^{er} dans la loi sur le travail en faveur de l'ouverture dominicale de certains commerces le dimanche, a été acceptée par le souverain. Ainsi dans les grands centres de transports publics, c'est-à-dire les gares et les aéroports, les points de vente et entreprises de services seront désormais autorisés à employer du personnel le dimanche également.

La modification du droit du travail exigée par l'abaissement de l'âge de la protection des jeunes travailleurs a été examinée et adoptée au printemps 2005 par le Conseil des Etats. Le nouvel âge de protection correspond à celui de la majorité civile, ainsi d'ailleurs qu'à celui de la protection appliquée en droit européen.

L'OLT 2 révisée est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Les entreprises livrant des mets prêts à être consommés sont assimilées aux restaurants et cafés et peuvent ainsi occuper du personnel sans autorisation la nuit et le dimanche.

Le Conseil national a également rejeté cette année diverses propositions parlementaires de gauche. Il a réservé ce sort non seulement à l'exigence d'un renforcement supplémentaire de la protection contre les licenciements, mais aussi à l'application à d'autres circonstances des dispositions protectrices s'appliquant aux licenciements collectifs.

Au titre de ses prestations liées au droit du travail, notre secrétariat a fourni en 2005, comme chaque année, des informations aux membres ainsi qu'aux parlementaires et a publié régulièrement des jugements du travail dans «Employeur Suisse». Le «Recueil des jugements du droit du travail» (JU-TRAV 2005) regroupe par thèmes les jugements du droit du travail parus tout au long de l'année dans «Employeur Suisse».

Questions fondamentales de politique sociale

Malgré les graves problèmes financiers que connaissent nos assurances sociales, le monde politique suisse ne s'est pas encore sérieusement attaqué à cette question. Le Conseil fédéral et le Parlement parlent certes beaucoup d'économiser et préparent des projets visant à réduire les prestations, mais à côté de cela, ils vont hardiment de l'avant dans la voie de l'extension sociale. C'est ainsi qu'au cours de l'exercice sous revue, l'initiative parlementaire Fankhauser a débouché sur un projet d'allocations familiales qui devrait coûter 700 millions de francs supplémentaires à l'économie. Il est particulièrement piquant de constater que ce montant correspond environ au total des allègements promis aux entreprises grâce à la «réforme de l'imposition des sociétés II». L'Etat reprend ainsi d'une main ce qu'il donne de l'autre! A sa façon habituelle, et comme si tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes helvétiques, la gauche présente toutes sortes de projets d'expansion: une 13^e rente AVS, l'âge de la retraite anticipé, une initiative exigeant un relèvement massif à 450 francs par mois du montant des allocations pour enfants. Il semble qu'un profond fossé se creuse dans la population. Les uns sont préoccupés par l'avenir financier de nos assurances sociales et se soucient, du moins en paroles, de contenir la progression de leurs coûts. Les autres paraissent encore et toujours habités par l'image idéale d'un Etat providence offrant aux citoyens sécurité et indemnités dans toutes les circonstances de la vie.

Voilà pourquoi il leur paraît toujours possible d'augmenter les impôts, les ponctions de salaires ou la TVA, alors qu'à chaque négociation salariale, ils font valoir,

en s'en plaignant vivement, l'augmentation des prélèvements obligatoires. Et tout indique que nous allons devoir vivre pendant des années encore avec ce paradoxe.

D'une manière générale, la législation suisse s'est distinguée jusqu'ici par un certain libéralisme. Contrairement à plusieurs pays qui nous entourent, nous ne cherchons pas à réglementer toute chose dans les moindres détails concevables et nous voulons nous accorder une certaine liberté dans l'exécution, ce qui implique aussi une certaine confiance. Les tribunaux disposent ainsi d'une marge d'appréciation utile, et dans la pratique, des solutions adéquates peuvent être négociées avec les autorités. Malheureusement, la tendance nous entraîne dans la direction opposée. L'informatisation de la société et la multifonctionnalité de nombreux instruments et dispositifs permettent toujours plus facilement d'établir des check-lists et des questionnaires, de procéder à des évaluations et à des calculs, de mieux planifier et tenir les échéances, de dépouiller plus rapidement des états. De sorte que plus rien n'est oublié, tout peut être suivi et contrôlé. Ainsi les mailles du système d'application ne cessent de se resserrer. Et lorsque presque tout en fin de compte devient contrôlable, c'est autant de détails qui s'offrent au regard acéré de l'administration. Ce développement est regrettable, puisqu'il correspond à la perte d'une certaine marge de manœuvre des autorités et de l'entreprise, ce qui, à la longue, aura des répercussions négatives sur la flexibilité du marché du travail.

Le récent projet d'uniformisation fédérale des allocations familiales doit nous

pousser à revigorer en Suisse le principe de la subsidiarité et le fédéralisme. Malgré la nouvelle péréquation financière qui a été mise en place, les cantons se voient confier par la Confédération des tâches d'exécution qui peuvent parfois les surcharger, parfois les inciter à chercher des solutions régionales. Celles-ci réclament aussi, de plus en plus, des infrastructures modernes adaptées à leur temps pour les services médicaux de l'AI, les offices régionaux de placement, la surveillance des fondations, les hôpitaux, etc. Lorsque c'est la Confédération qui réglemente et les cantons qui doivent exécuter, l'uniformité, ou même la coordination de l'exécution, en souffre forcément. Il convient ici de réfléchir à la manière dont la subsidiarité peut continuer de s'appliquer, ainsi qu'aux moyens de conserver toute sa force au fédéralisme. La subsidiarité suppose l'exercice de sa responsabilité propre, laquelle a besoin d'indépendance et d'initiative. La Constitution fédérale – et ses buts sociaux – repose sur le principe de la subsidiarité, tout comme la législation sociale. Rappelons ici ce que dit l'article 47 Cst: «La Confédération respecte l'autonomie des cantons.» Il est donc nécessaire d'une part de renforcer la souveraineté cantonale et de ne pas toujours recourir à la Confédération dès que le moindre problème se présente, d'autre part de ne pas concentrer les infrastructures inter-cantoniales aux mains de la Confédération. Ici de nouvelles approches de subsidiarité s'imposent.

Ces deux dernières années, les offices AI et la Suva ont fait d'excellentes expériences au titre de la gestion de cas (case management). Dans ce système, les personnes accidentées ou souffrant d'une incapacité partielle de travail ne sont pas seulement médicalement encadrées et réhabilitées; l'approche porte sur l'intégralité de leur situation personnelle. Des conseillers spécialement qualifiés («gestionnaires de cas») aident les sujets à se préparer de manière optimale à se réinsérer dans le monde du travail. Leurs interventions ne concernent pas seulement le milieu professionnel du sujet, mais son environnement privé également. On sait en effet qu'un contexte privé difficile, voire chaotique, peut gêner ou retarder considérablement la réinsertion. Les problèmes privés non résolus, liés à l'instabilité psychique, aux dépressions ou aux névroses des travailleurs, sont à cet égard des facteurs de complication particulièrement aigus. Les employeurs doivent se préparer activement, et de manière préventive, à cette nouvelle approche. La 5^e révision de l'AI doit renforcer considérablement les mesures de réinsertion. Cela implique une collaboration active avec les employeurs. Ceux-ci doivent réfléchir à la manière d'accueillir les nouveaux interlocuteurs et de collaborer avec eux. Il s'agit d'orienter très activement les compétences, procédures et instruments internes concernant le personnel sur l'approche «case management».

Assurance-maladie et accidents

Assurance-maladie

Situation

Un nouveau modèle de franchises à options a été mis en place au 1^{er} janvier 2005: la franchise ordinaire est restée fixée à 300 francs. Sur les six messages partiels initiaux du train de réformes adopté en 2004 déjà, seul celui sur la «réduction des primes», le deuxième, a été adopté par le Parlement en 2005. Il prévoit une réduction de primes de 50 % au maximum pour les enfants et les jeunes en formation. Les autres paquets de révision se sont heurtés à une forte opposition, notamment celui du «financement des hôpitaux», combattu par les cantons. Ainsi, les messages partiels portant sur la «liberté de contracter», le «Managed Care» et l'«assurance-maladie» n'ont pas encore pu être adoptés. Sur la base d'un rapport d'experts, le Conseil fédéral est arrivé à la conclusion qu'il fallait renoncer à y introduire les médecines complémentaires, sauf pour cinq types particuliers de prestations. Il a décidé en outre de rejeter sans contre-projet deux initiatives populaires, celle de l'UDC «pour la baisse des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base» et celle de la gauche «pour une caisse-maladie unique et sociale». Une autre initiative populaire intitulée «Oui aux médecines complémentaires» a encore été déposée dans ce domaine.

Appréciation

L'Union patronale soutient la recommandation émise par le Conseil fédéral de rejeter les deux premières initiatives. Toutefois, en ce qui concerne l'initiative «pour la baisse des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base», elle appuie le

groupe de parlementaires qui demande un contre-projet. En outre, elle est favorable, à quelques réserves près, à tous les messages présentés par le Conseil fédéral, mais pas encore adoptés. Nous nous tenons aux côtés des députés qui prônent des solutions plus ouvertes à la concurrence et formulent des propositions de nature à freiner les coûts.

Assurance-accidents

Situation

Au chapitre de l'assurance-accidents, les barèmes des différentes catégories ont été adaptés.

Dans l'assurance-accidents non professionnels, des primes plus élevées sont entrées en vigueur au début 2005. A la Suva, la hausse moyenne de prime a atteint 10 %, dans les assurances privées 13 %. En 2005, la Suva a consulté les associations sur une nouvelle structure tarifaire. Par analogie avec les classes d'accidents professionnels, il a été décidé de créer 47 communautés de risques qui seront soumises au régime d'adaptation des primes au 1^{er} janvier 2007.

Le salaire maximum assuré est resté gelé au niveau de 106 800 francs. Le Conseil fédéral a traité cette question dans le cadre du mandat d'une commission d'experts mise sur pied au cours de l'année sous revue, dans la perspective de la première révision de la loi sur l'assurance-accidents. Au cours de ses travaux, la commission avait à tenir compte de la controverse en cours sur la division du marché entre Suva et assureurs privés. Elle a eu à prendre connaissance de la suppression par la

Commission de la concurrence du tarif commun des assureurs privés entrant dans ses attributions. Du coup, le droit des associations patronales à être entendues dans ce domaine (LAA art. 60) devenait sans objet. Au chapitre de la «préventions des accidents», la commission d'experts a également été confrontée aux anciennes controverses entre le Seco et la Suva sur la protection de la santé et la prévention.

Du point de vue des employeurs, les points prioritaires examinés par les experts ont porté sur le traitement et le soutien de propositions visant à réduire les primes ainsi que sur le refus de conceptions excessives concernant les «troubles de santé associés au travail». Ils ont également dû se défendre contre les exigences des syndicats qui voulaient exclure l'assurance privée de la première révision de la LAA.

Dans le rapport d'experts, le catalogue des points à réviser a pris beaucoup plus d'ampleur que prévu. La commission en a achevé la rédaction en février 2006. Sur

la base de ces travaux, le Conseil fédéral engagera une consultation sur un projet de révision.

Appréciation

La situation en matière de primes LAA est une source de préoccupations pour les employeurs. Les barèmes liés à des risques accrus dans la LAA rendent difficile l'intégration toujours plus souhaitée des personnes relativement âgées et handicapées. Il faut donc que les adaptations de prestations demandées par les employeurs pour alléger les coûts soient mises en œuvre et soutenues au cours de cette année dans le projet de 1^{ère} révision de la LAA envisagée par le Conseil fédéral. La question de la réorganisation de la sécurité au travail ne devrait pas entrer dans le cadre de la 1^{ère} révision de la LAA à proprement parler. S'appuyant sur les décisions prises par ses organes, notre association rejette les interventions allant dans le sens d'une privatisation de la Suva. Elle est en principe favorable à une délimitation du marché entre la Suva et les assurances privées, conformément à la LAA en vigueur.

Sécurité et santé au travail

Situation

Notre association a publié en novembre 2004 une prise de position intitulée «Travail et santé», qui soulignait la nécessité de maintenir, en matière de politique sanitaire, une claire distinction des compétences entre le monde du travail et le domaine privé. Ce document sert d'argumentaire de référence, et a été largement utilisé et très demandé au cours de l'exercice sous revue.

Depuis l'introduction définitive de la directive CFST 6508 en 2000, une centaine de solutions MSST (solutions par branches ou groupes d'entreprises ou solutions types) s'offrent aujourd'hui aux entreprises pour leur faciliter l'application des prescriptions touchant la sécurité au travail. Leur validité est limitée dans le temps. Au cours de l'exercice sous revue, la commission CFST a donc confirmé à nouveau un certain nombre d'autorisations pour des solutions-types arrivées à expiration.

Conformément à une décision de la Commission, la directive MSST doit être remaniée. Un entretien a eu lieu sur ce thème entre le directeur de la CFST et le Forum PME, qui signale depuis longtemps que les dispositions ne sont pas adaptées aux petites et micro-entreprises. L'Union suisse des arts et métiers a également manifesté son malaise à l'égard des contraintes bureaucratiques imposées aujourd'hui, et s'est retirée des groupes de travail de la CFST. Au delà d'un remaniement général de la directive, la CFST étudie l'introduction d'un instrument de simplification en faveur des petites entreprises. Un premier projet dans ce sens a cependant été retiré

au cours de l'exercice sous revue, car jugé aujourd'hui comme hier trop étendu.

Pour donner un nouvel élan à la promotion de la sécurité au travail, la CFST a lancé en 2004 un programme d'impulsion et décidé parallèlement de renforcer l'application et la prévention. Sous le logo «MSST Inside», la deuxième partie de la campagne de mise en œuvre de la directive MSST a démarré en automne 2005.

Enfin, le Forum national pour la promotion de la santé en entreprise que le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et Promotion Santé Suisse ont souhaité fonder l'an dernier, n'a pas encore vu le jour.

Appréciation

Notre modèle consiste toujours à promouvoir la sécurité et la protection des travailleurs sans introduire de réglementations supplémentaires ni accroître le supplément de prime. Si la baisse du nombre d'accidents ne fera malheureusement pas baisser les primes de la LAA, en hausse, elle en atténuera du moins la progression. Sur la base de notre politique exposée dans le document «Travail et santé», nous continuons d'exiger une claire séparation des compétences entre protection sanitaire sur le lieu de travail et protection sanitaire dans le secteur privé. Nous rejetons clairement la notion de «troubles de la santé liés au travail» (mobbing, stress, douleurs dorsales), qui ne repose pas sur une définition statistique satisfaisante. Par ailleurs, il n'est pas possible d'étendre les responsabilités de l'employeur aux périodes de loisirs des collaborateurs, et l'on ne peut pas mettre n'importe quel trouble de la santé sur le compte du poste de travail.

Enfin, nous nous efforçons de faire en sorte que toutes les requêtes formulées aux titres de la sécurité et de la santé au travail passent par la CFST – et non par d'autres organisations – puisque la CFST ménage un droit de consultation aux partenaires sociaux.

AVS/AI/PC/APG

Assurance-vieillesse et survivants Situation

L'AVS a bouclé l'année 2005 avec un résultat positif de l'activité d'assurance (répartition). Grâce aux bonnes performances des placements, le résultat d'exploitation de l'AVS a atteint 2385 millions de francs. Avec 1904 millions de francs et un rendement de 9,6 %, les produits des placements ont été bien supérieurs à ceux de l'année précédente.

A fin 2005, la substance proprement dite du fonds de compensation de l'AVS, les placements et les liquidités n'atteignaient plus qu'une part modeste de 47 % des charges annuelles cumulées de l'AVS, de l'AI et des APG.

Malgré le peu d'enthousiasme qui s'est dégagé de la procédure de consultation sur la nouvelle 11^e révision de l'AVS en novembre, le Conseil fédéral a décidé d'aller de l'avant avec ce projet. Il estime

un train de mesures à court terme inévitable, car la situation financière de l'AVS devrait se détériorer ces prochaines années. Il a adopté deux trains de révision: l'un portant sur les prestations de l'AVS et l'autre sur la procédure, qui englobe notamment l'égalsation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes, avec possibilité d'anticipation à 62 ans pour les représentants des deux sexes. Un deuxième paquet de révision concerne la loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'AVS/AI (LPC) et prévoit des prestations de pré-retraite. Y auraient droit les assurés de condition modeste entre 62 et 65 ans. Le Conseil fédéral envisage pour plus tard une 12^e révision fondamentale de l'AVS qui doit revenir tant sur l'arrêté de financement de l'AVS rejeté que sur le relèvement général de l'âge de la retraite que nous préconisons.

En 2005, le gouvernement a aussi engagé une consultation relative à une modifica-

tion de la loi sur l'AVS relative à l'introduction d'un nouveau numéro d'assuré AVS. Elle devrait déboucher sur la création d'un nouveau certificat AVS, susceptible d'être lu par une machine. Ce projet a été présenté au Parlement.

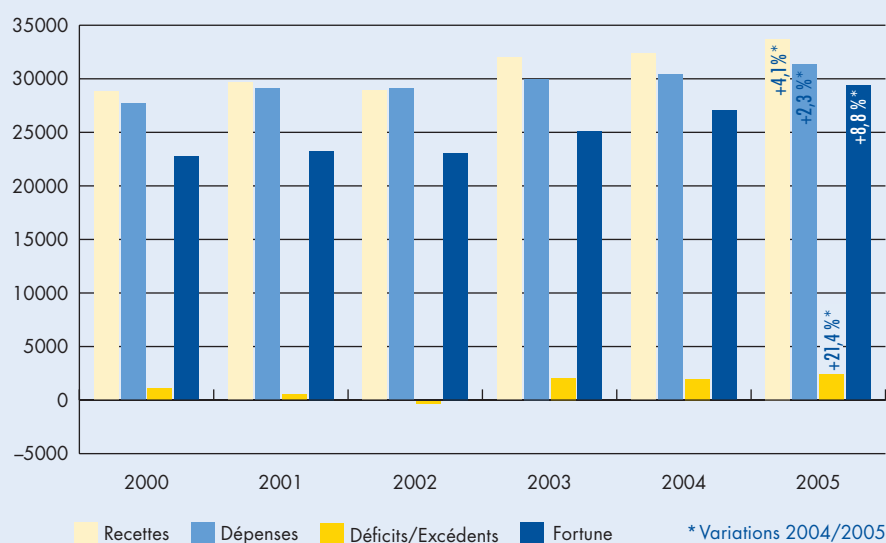
Appréciation

L'Union patronale a soutenu la nouvelle version de 11^e projet de révision de l'AVS à titre de contre-projet à l'initiative populaire «pour un âge de l'AVS flexible». Elle est satisfaite que quelques propositions d'économies supplémentaires, par exemple en matière d'adaptation au renchérissement, aient été intégrées au projet du Conseil fédéral. Elle se montre néanmoins critique, pour des raisons conceptuelles et financières, à l'égard du projet partiel de pré-retraite concédé aux vainqueurs de la votation sur la 11^e révision.

Etant donné que le système actuel des numéros AVS et le certificat AVS classique

Les chiffres clés de l'AVS (Montants en fr.)				
	Du 1 ^{er} janvier 1999 à fin 2000	Du 1 ^{er} janvier 2001 à fin 2002	Du 1 ^{er} janvier 2003 à fin 2004	Du 1 ^{er} janvier 2005 à fin 2006
Revenu annuel maximum déterminant	72 360.–	74 160.–	75 960.–	77 400.–
Rente simple entière				
■ Montant minimum: par an	12 060.–	12 360.–	12 660.–	12 900.–
par mois	1 005.–	1 030.–	1 055.–	1 075.–
■ Montant maximum: par an	24 120.–	24 720.–	25 320.–	25 800.–
par mois	2 010.–	2 060.–	2 110.–	2 150.–
Source: OFAS				

Compte de l'assurance-vieillesse et survivants (Résultat en mio. fr.)



Source: OFAS

seront bientôt dépassés, elle est favorable au projet de loi relatif à l'introduction d'un nouveau numéro d'assuré AVS. Elle attache néanmoins une grande importance à la protection des données et de la personnalité dans ce domaine sensible d'un point de vue libéral.

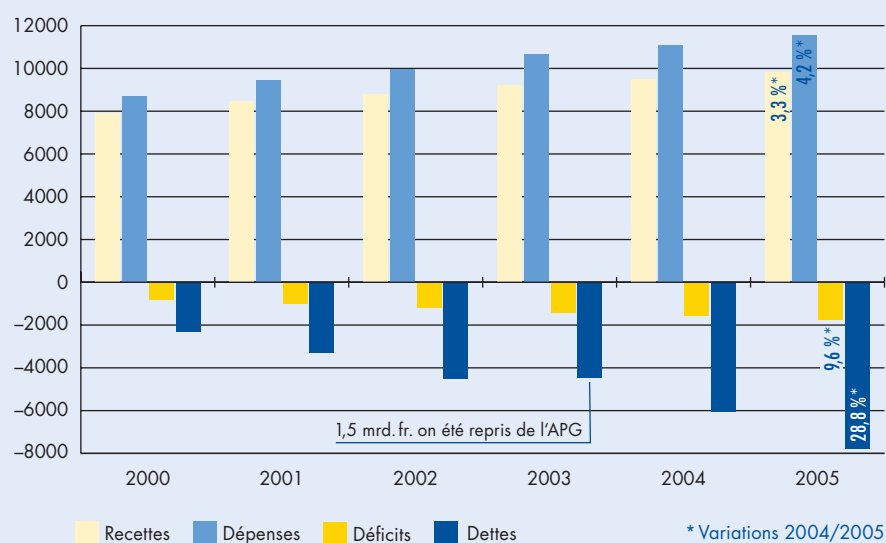
Assurance-invalidité

Situation

Par rapport à l'année de référence 2003, le nombre de nouveaux rentiers AI a diminué de 18 % en 2005. Cette évolution positive freine certes la progression des dépenses liées aux rentes, mais elle ne déploiera tous ses effets sur la situation déficitaire de l'AI qu'à long terme. Les mesures envisagées dans le cadre de la 5^e révision de l'AI demeurent indispensables pour assainir cette assurance. La détection et l'intégration précoces notamment doivent être notablement renforcées si l'on entend continuer à réduire le nombre de nouveaux rentiers. C'est ainsi qu'on parviendra à long terme à stabiliser les dépenses de l'AI à un plus faible niveau. La question du financement additionnel prévu doit donc donner lieu à une nouvelle appréciation.

Le projet partiel anticipé de 5^e révision de l'AI visant à simplifier la procédure a pu être adopté en décembre 2005. En juin 2005, le Conseil fédéral a voté un message sur la 5^e révision de l'AI et sur son financement additionnel. La révision est en cours de traitement au Parlement et devrait si possible entrer en vigueur en 2007. Le Conseil fédéral a pris une mesure importante suite à la 4^e révision de l'AI; elle concerne l'ordonnance sur le projet pilote

Compte de l'assurance-invalidité (Résultat annuel en mio. fr.)



Source: OFAS

«Budget d'assistance». Il s'agit de mettre davantage l'accent sur l'aide à une vie autonome pour les assurés de l'AI qui ont besoin de soins. Cette expérience coûteuse se déroulera dès 2006 dans certains cantons.

Appréciation

L'Union patronale suisse a soutenu la mesure visant à simplifier la procédure. Elle combat néanmoins l'augmentation prévue des prélèvements salariaux destinés à financer l'AI, mais pourrait, le cas échéant, s'accommoder d'un financement par la TVA plus bas que le modèle proposé et

limité dans le temps. Nous avons aussi plaidé en faveur de la décision des partis bourgeois de différer le traitement de la question du financement additionnel de l'AI jusqu'après la votation populaire sur l'initiative dite COSA et sur l'affectation de la part fédérale des réserves d'or de la Banque nationale à l'assainissement du fonds de compensation de l'AVS/AI, sous-doté.

Prestations complémentaires

Situation

La loi sur les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI sera totalement révisée sur

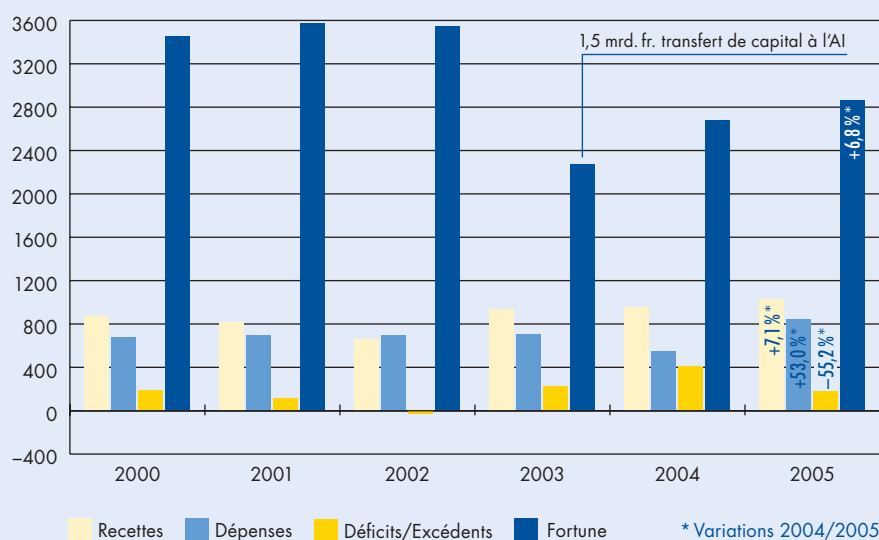
la base de la procédure de consultation et de l'arrêté du Conseil fédéral concernant la législation d'exécution de la nouvelle «péréquation financière et répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT)». La loi sur les subventions doit être transformée en une loi axée sur les prestations. Dorénavant, la couverture des besoins vitaux incombera pour $\frac{7}{8}$ à la Confédération et pour $\frac{1}{8}$ aux cantons. En revanche, ce sont les cantons qui assumeront intégralement les prestations complémentaires destinées à couvrir les frais supplémentaires de homes ainsi que les frais de maladie et d'infirmité. Sur ce point,

Bénéficiaires, dépenses et financement des prestations complémentaires par catégorie d'assurances de 1991 à 2005 (chiffres en fin d'année)

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1991	126 100	2400	33 100	161 500	1637,7	371,3	1266,4
1992	124 900	2200	34 200	161 300	1894,4	433,0	1461,4
1993	122 664	2477	36 297	161 438	2035,7	462,7	1573,0
1994	121 772	2285	38 204	162 261	2112,0	479,0	1633,0
1995	119 690	2230	40 330	162 250	2157,6	483,1	1674,5
1996	111 801	2321	42 195	156 317	1904,5	413,7	1490,8
1997	117 930	2680	46 330	166 940	2029,6	439,8	1589,8
1998	122 600	2930	50 930	176 460	2142,9	459,3	1683,6
1999 ¹	135 900	2100	58 300	196 300	2237,0	478,0	1759,0
2000	138 900	2000	61 800	202 700	2288,2	499,9	1788,3
2001	137 700	2300	67 800	207 800	2351,2	512,3	1838,9
2002	141 100	2300	73 600	217 000	2527,8	561,8	1966,0
2003	143 600	2400	79 300	225 300	2671,2	599,2	2072,0
2004	146 900	2500	85 400	234 800	2847,4	640,7	2206,7
2005	149 586	2917	92 001	244 504	2981,7	675,2	2306,5

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

Compte du régime des allocations pour perte de gain (Résultat annuel en mio. fr.)



Source: Bilan et résultats d'exploitation du fonds de compensation de l'AVS et de l'APG, résultats de l'AI au 31.12.05

la commission parlementaire a très largement suivi le projet du Conseil fédéral.

Appréciation

La loi sur les prestations complémentaires est un élément essentiel du système des trois piliers parce qu'en vertu du principe du besoin, elle garantit, à côté de l'AVS/AI, la couverture des besoins vitaux prévue par la Constitution. Le fait que la Confédération se retire de ce domaine et que les cantons auront à payer davantage ne doit pas nuire à l'avenir au bon fonctionnement du système des trois piliers.

Régime des allocations pour perte de gain

Situation

La 4^e révision du régime des allocations pour perte de gain est entrée en vigueur au

deuxième semestre 2005. Outre un congé maternité payé de quatorze semaines, cette révision introduit des améliorations en faveur des personnes actives servant dans l'armée ainsi que des recrues. Ainsi, l'indemnité de base en particulier est passée de 65 % aujourd'hui à 80 % du revenu de l'activité lucrative. Ce projet apporte certes un léger allègement aux employeurs du fait du passage à un mode de financement paritaire. Mais malheureusement, on envisage maintenant de relever les taux de cotisation à moyen terme de 2 pour mille au total.

Appréciation

Du point de vue de l'Union patronale suisse, il y aurait lieu d'éviter ces pour mille supplémentaires au chapitre des APG.

Prévoyance professionnelle

Situation

Selon l'Office fédéral des assurances sociales, la situation financière des institutions de prévoyance s'est sensiblement améliorée. En comparaison avec la situation qui prévaut dans d'autres pays, le deuxième pilier helvétique, à quelques rares exceptions près, se porte bien.

La mise en œuvre de la 1^{ère} révision de la LPP a été un thème dominant de l'année sous revue. Le Conseil fédéral a voté le troisième train d'ordonnances sur cette 1^{ère} révision. Les aspects fiscaux y étaient au premier plan avec notamment les dispositions sur le rachat et les possibilités de déductions fiscales. Contrairement à nos postulats, le Conseil fédéral a réussi à faire passer une limite de l'âge à partir duquel il est possible d'anticiper la rente; il l'a fixée à 58 ans. A l'origine, il voulait même porter l'âge d'anticipation existant de 55 ans à 60 ans. Ainsi, la 1^{ère} révision de

la LPP est pleinement entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006.

Les nouvelles conditions-cadre appelaient encore une révision du taux de conversion minimum de la LPP. Sur la base d'un rapport d'experts, le Conseil fédéral a décidé d'abaisser le taux de conversion plus rapidement que prévu, à 6,4 % d'ici à 2011; il appartient maintenant au Parlement de se prononcer.

En parallèle, sous l'impulsion d'interventions parlementaires et vu l'évolution qui se dessine dans le domaine de la surveillance de la LPP, on assiste à une séparation plus stricte dans la conception de la part obligatoire et des parts pré-obligatoire et surobligatoire du 2^e pilier; cette évolution est d'ailleurs partiellement passée sous silence. En même temps, dans le sillage de l'assainissement des institutions de prévoyance publiques, il semble s'amor-

cer dans la pratique un découplage de la prévoyance des rentiers de celle des assurés. Cette évolution importante s'opère en marge de toute procédure de consultation officielle.

Il en va différemment d'un rapport d'experts entre-temps achevé sur la réforme structurelle du 2^e pilier. Ce texte présente au Conseil fédéral des propositions d'aménagement et de renforcement de la surveillance du 2^e pilier et lui soumet une «approche prudentielle de surveillance».

Le 4 janvier 2005, l'Office fédéral des assurances sociales a autorisé la liquidation de la «Fondation collective pour la prévoyance professionnelle et le libre passage» que les partenaires sociaux avaient constituée en 1971.

Appréciation

Même si le rendement de la plupart des institutions de prévoyance est bon, le Parlement ne devrait pas entraver l'adaptation du taux de conversion minimum en adoptant des mesures d'accompagnement. Nous attendons du Conseil fédéral un renforcement de la haute surveillance et de la surveillance de la LPP dans le sens d'une régionalisation des autorités de surveillance cantonales. Au niveau de la mise en œuvre du droit de la prévoyance, une bonne harmonisation s'impose entre la surveillance de la LPP et la surveillance de l'OFAP. Ce sera nécessaire surtout pour des raisons de portabilité des droits (libre passage au sens large) prescrites par le droit européen. Les règles applicables aux institutions de prévoyance publiques devront être progressivement adaptées à celles des institutions privées.

LPP-données fondamentales (Montants en fr.)

	dès 2003	dès 2004	dès 2005	2006
Salaire AVS maximum déterminant	75 960	75 960	77 400	77 400
Montant de coordination	25 320	25 320	22 575	22 575
Salaire coordonné maximum	50 640	50 640	54 825	54 825
Salaire coordonné minimum	3 165	3 165	3 225	3 225
Salaire coordonné maximum donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	20 400	20 400	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)				
■ Salariés: au maximum	6 077	6 077	6 192	6 192
■ Indépendants: au maximum	30 384	30 384	30 960	30 960

* supprimé

Source: OFAS

Assurance-chômage

Situation

Malgré une situation économique en léger progrès à un niveau relativement élevé, le chômage n'a pas diminué en 2005. Le nombre moyen de chômeurs s'est encore inscrit à 148 537. Le système de financement en vigueur de l'assurance-chômage étant conçu pour un effectif de 100 000 personnes environ, l'assurance a bouclé l'année 2005 par un déficit de l'ordre de 2 milliards de francs. A défaut d'une détente marquée sur le marché du travail, l'endettement de l'assurance-chômage pourrait dépasser les 2,5 % de la masse salariale déterminante au début de 2007.

Selon l'article 90 de la LACI, cette situation contraindrait le Conseil fédéral à relever le taux de cotisation de 0,5 % au maximum et d'introduire une contribution de solidarité sur les revenus élevés pouvant aller jusqu'à 1%. C'est pourquoi le Seco a constitué à fin 2005 un groupe de travail chargé de préparer l'éventuelle prochaine révision de la loi sur l'assurance-chômage.

Appréciation

L'Union patronale est d'avis qu'on peut s'attendre à l'augmentation de cotisation prescrite par la loi. Il conviendrait de la

coupler avec un projet de révision présentant des modifications de nature à réduire les charges. Ces changements comprendraient notamment le relèvement de la durée minimale de cotisation à 24 mois, la réduction de la durée de perceptions d'indemnités pour les jeunes assurés à 250 jours au maximum, la non-reconnaissance de périodes de cotisation dans le cadre de mesures de marché du travail, ainsi que le renoncement à prolonger la durée de cotisation pour les régions particulièrement frappées par le chômage.

Chômeurs en Suisse (au 31 décembre)

	2001		2002		2003		2004		2005	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	86 027	100	129 809	100	162 835	100	158 416	100	151 764	100
Suisses	46 856	54,5	73 412	56,6	95 131	58,4	92 253	58,2	87 661	57,8
Etrangers	39 171	45,5	56 397	43,4	67 704	41,6	66 163	41,8	64 103	42,2
Hommes	48 011	55,8	74 790	57,6	92 415	56,8	87 627	55,3	81 908	54,0
Femmes	38 016	44,2	55 019	42,4	70 420	43,2	70 789	44,7	69 856	46,0
15-24 ans	13 884	16,1	23 414	18,0	30 668	18,8	30 048	19,0	28 524	18,8
25-49 ans	55 693	64,7	82 629	63,7	101 923	62,6	97 353	61,5	91 943	60,6
50 ans et plus	16 450	19,1	23 766	18,3	30 244	18,6	31 015	19,6	31 297	20,6
0- 6 mois	60 496	70,3	84 397	65,0	92 083	56,5	92 785	58,6	89 101	58,7
7-12 mois	14 415	16,8	27 937	21,5	40 939	25,1	34 844	22,0	34 010	22,4
plus de 12 mois	11 116	12,9	17 475	13,5	29 813	18,3	30 787	19,4	28 653	18,9
Taux de chômage		2,4		3,6		4,1		4,0		3,8

Source: Seco

Autres branches des assurances sociales

Politique familiale, allocations familiales

Situation

Divers cantons ont adapté leurs prestations aux familles, soit dans leur droit fiscal, soit sous forme d'allocations familiales (cf. tableau).

En dépit d'un nouvel allègement des primes d'assurance-maladie pour les enfants et les jeunes en formation, le Parlement s'est occupé intensément en 2005 de l'initiative parlementaire Fankhauser, c'est-à-dire d'une loi fédérale visant à harmoniser les allocations familiales. Le Conseil national a accepté de soumettre les indépendants et les personnes sans activité lucrative au régime des allocations et il a fixé les allocations à 200 francs au minimum par enfant et à 250 francs pour les jeunes en formation. Cette décision se traduirait par un surcroît de charges de l'ordre de 700 millions de francs pour les employeurs et de 200 millions de francs pour les cantons. Le Conseil des Etats s'est montré plus restrictif: à son avis, les indépendants ne doivent pas être soumis à la loi et les personnes sans activité lucrative à certaines conditions seulement. Pour ce qui est du montant des allocations, les cantons devraient pouvoir se déterminer en toute autonomie. D'importantes décisions n'ont réuni que des majorités minimales. Le Parlement ayant décidé au printemps 2006 de prescrire aux cantons des montants minimums, l'Union patronale va soutenir la demande de référendum de l'Union suisse des arts et métiers contre ce projet.

En ce qui concerne l'initiative populaire «pour de plus justes allocations familiales», lancée par le syndicat tra-

vail.suisse, qui demande une allocation uniforme de 450 francs par mois dans toute la Suisse, les fronts se dessinent clairement. Tout le camp bourgeois se prononce résolument contre cette initiative populaire, excessive dans ses revendications financières. Elle propulserait les charges totales des allocations familiales, de 4 milliards de francs aujourd'hui, à nettement plus de 10 milliards de francs. Nous avons déjà décidé de prôner le non à cette initiative.

Le congé maternité payé de 14 semaines est entré en vigueur au milieu de l'année. Ce débat est donc clos.

Parmi les nombreuses interventions ayant trait à la politique familiale, celle sur les «prestations complémentaires pour familles», que nous combattons, est déjà prête à être discutée, mais ce traitement est pour le moment différé.

Appréciation

Dans l'optique de l'Union patronale suisse, il y a lieu de combattre l'approche fédérale de la politique familiale par le biais de la politique sociale et des assurances sociales. En revanche, il vaut la peine d'envisager dans leur globalité les problèmes liés à la difficulté de concilier famille et vie professionnelle, afin d'éliminer ces tensions en priorité par des dispositions structurelles pratiques et des mesures de politique du personnel appropriées.

Aspects internationaux

Sur le plan international, on constate une tendance de l'OCDE et des autres autorités internationales à s'exprimer davantage sur certaines branches des assurances so-

ciales. Il ne faut pas confondre ces recommandations des organisations internationales avec les accords internationaux sur les assurances sociales. A ce chapitre, l'année 2005 a été placée tout entière sous le signe de l'extension aux dix nouveaux membres de l'UE des accords bilatéraux en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2002. Cette extension entre en vigueur au 1^{er} avril 2006; ainsi, dans les nouveaux pays de l'UE, le droit actuel au versement en espèces de l'avoir de libre passage LPP va aussi expirer au 1^{er} juillet 2007.

Allocations familiales selon droit cantonal pour les salariés dont les enfants vivent en Suisse(au 1^{er} janvier 2006)

Montants en francs

Canton	Allocation pour enfant	Allocation de format. prof. ⁹	Limite d'âge		Allocation de naissance	Cotisations des employeurs affiliés à la caisse cantonale en % des salaires
	Montant mensuel par enfant		ordinaire	spéciale ¹		
ZH	170/195 ³	–	16	20/25	–	1,30
BE	160/190 ³	–	16	20/25	–	1,70
LU	180/210 ³	230	16	18/25	800 ¹⁶	2,00 ⁸
UR	190	–	16	18/25	1000	2,00
SZ	200	–	16	18/25	800 ¹⁸	1,60
OW	200	–	16	25/25	–	1,80
NW	200	225	16	18/25 ²⁰	–	1,75
GL	170	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18 ²¹	18/25 ²¹	–	1,60 ⁸
FR	220/240 ²	280/300 ²	15	20/25	1500 ⁶	2,45
SO	190	–	18	18/25 ¹⁰	600	1,90
BS	170	190	16	25/25	–	1,30
BL	200	190	16	25/25	–	1,50
SH	180	210	16	18/25	–	1,40 ⁸
AR	190	–	16	18/25	–	1,90
AI	180/185 ²	–	16	18/25	–	1,70
SG	170/190 ²	190	16	18/25	–	1,80 ⁸
GR	185	210	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	170	–	16	20/25	–	1,50
TG	190	–	16	18/25	–	1,60
TI	183	–	15	20/20 ^{5,17}	–	1,50
VD ¹²	160/330 ²	205/375 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,14}	1,85
VS	260/344 ²	360/444 ²	16	20/25	1500 ^{6,15}	– ⁷
NE ¹¹	160/180	240/260	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁹	2,00
	200/250	280/330				
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,50
JU	154/178 ⁴	206	16	25/25	782 ⁶	3,00
	132 ¹³	132 ¹³				

Source: OFAS

Légende

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

² Le premier taux est celui de l'allocation versée pour chacun des deux premiers enfants; le second taux est celui de l'allocation versée dès le troisième enfant.

³ ZH, BE et LU: le premier taux est celui de l'allocation versée pour les enfants au-dessous de 12 ans; le second taux est celui de l'allocation pour les enfants de plus de 12 ans. GE: Le premier taux est celui de l'allocation versée pour les enfants au-dessous de 15 ans; le second taux est celui de l'allocation pour les enfants de plus de 15 ans.

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

⁵ Il n'est pas octroyé d'allocations pour les enfants au bénéfice d'une rente de l'AI. Dans les cantons du Tessin et de Vaud, 50 pour cent de l'allocation est versé en cas d'octroi d'une demi-rente AI et, au Tessin, 75 pour cent en cas d'octroi d'un quart de rente.

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

⁷ Il n'y a pas de caisse cantonale de compensation pour allocations familiales.

⁸ Y compris la contribution au régime d'allocations familiales pour les indépendants.

⁹ L'allocation de formation professionnelle remplace l'allocation pour enfant; dans les cantons ne connaissant pas l'allocation de formation professionnelle, l'allocation pour enfant est versée jusqu'à la fin des études ou de l'apprentissage, mais au plus tard jusqu'à la limite d'âge. L'allocation de formation professionnelle ne figure dans le tableau que si elle est supérieure à l'allocation pour enfant.

¹⁰ La limite d'âge est de 25 ans pour les enfants invalides depuis la naissance ou qui le sont devenus pendant l'enfance.

¹¹ Dans l'ordre, les montants correspondent à l'allocation versée pour le premier, le deuxième, le troisième et à partir du quatrième enfant.

¹² Minimum légal: chaque caisse peut verser plus selon ses possibilités financières.

¹³ Les personnes bénéficiaires d'une allocation pour enfant ou d'une allocation de formation professionnelle ont droit à une allocation de ménage de 132 francs par mois.

¹⁴ En cas de naissances multiples, l'allocation de naissance est doublée. Il en va de même de l'allocation d'accueil lorsqu'il y a adoption de plus d'un enfant en même temps.

¹⁵ L'allocation est majorée de 50 pour cent par enfant en cas de naissances ou d'accueils multiples.

¹⁶ L'allocation de naissance n'est versée que pour les enfants nés en Suisse et inscrits dans un registre suisse des naissances.

¹⁷ Pour les enfants handicapés en formation spéciale et pour les enfants en formation en Suisse.

¹⁸ Pour les enfants inscrits au registre suisse des naissances, dont la mère est domiciliée en Suisse au sens du CC.

¹⁹ Pour les enfants inscrits dans un registre suisse des naissances.

²⁰ Les enfants de 16 à 18 ans incapables de gagner leur vie touchent l'allocation de formation professionnelle.

²¹ En vigueur depuis le 1^{er} octobre 2004.

Formation professionnelle

La nouvelle loi sur la formation professionnelle et l'ordonnance correspondante sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2004. La mise en application de la loi s'étendra sur une période transitoire de 5 ans. Afin que tous les règlements professionnels en vigueur précédemment n'aient pas à être adaptés en même temps aux nouvelles exigences, un groupe «Masterplan Formation professionnelle» a été chargé dès l'été 2003 de coordonner le passage progressif des anciens règlements aux nouvelles ordonnances sur la formation. L'Union patronale suisse est présente au sein de ce groupe. Au cours de l'exercice sous revue, neuf ordonnances sur la formation assorties d'un certificat fédéral de capacité et trois formations de base d'une durée de deux ans sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle ont été mises en vigueur dès le début de l'an-

née scolaire 2005/2006. Au total 12 professions ont obtenu le ticket pour 2006, et 27 pour 2007. A la fin de la période d'application, la plus grande partie des formations seront ainsi adaptées.

Le passage au financement forfaitaire pose aussi certains problèmes. Un groupe de travail des cantons, au sein duquel l'Union patronale suisse est représentée, est en train de définir une base de calcul des forfaits par branche et par personne engagée dans une formation professionnelle. Le travail, commencé l'année précédente, s'est poursuivi au cours de l'exercice 2005.

La réforme de la formation commerciale initiale (voir rapports annuels précédents) a été mise en œuvre pour l'année scolaire 2003/2004. Au cours de l'exercice sous re-

Formation des personnes âgées de 20 ans (en %)

Formation accomplie	Total		Hommes		Femmes	
	1994/95	2004/05	1994/95	2004/05	1994/95	2004/05
Apprentissage d'une profession ¹⁾	65	68	72	75	58	61
Maturité	17	19	17	16	18	22
Brevet d'enseignement ²⁾	3	0	1	0	4	0
Sans formation postobligatoire ³⁾	15	13	10	9	20	17
En tout	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Formation durant plusieurs années. Méthode d'estimation considérant la formation professionnelle terminée: il s'agit de la somme des taux de scolarisation de la population résidante âgée de 16 à 21 ans lors de la 2^{ème} année de formation.

²⁾ Enseignants à l'école enfantine, à l'école primaire ou de travaux à l'aiguille et d'économie familiale.

³⁾ Eventuellement formation professionnelle d'une année.

Source: OFS

vue, de nouvelles critiques ont été adressées à cette nouvelle formation, dont certaines branches ont exigé l'adaptation immédiate du règlement. Comme ces souhaits ne s'accordaient pas aux possibilités offertes par la loi, l'OFFT a mis sur pied une task force, chargée d'examiner un certain nombre de mesures correctives. Les résultats de ses travaux seront présentés au début de 2006. L'adaptation du règlement de la formation à la nouvelle loi sur la formation professionnelle entrera probablement en vigueur dès 2009.

La coopérative «I-CH – formation professionnelle informatique Suisse» a mis en œuvre pour la première fois en 2005 la «modularisation de la formation initiale en informatique», une fois la phase pilote achevée. Dans le même temps, ont été mis en application l'ordonnance et le programme de formation. A présent, l'essentiel sera la bonne collaboration entre I-CH et la Conférence suisse des Offices de la formation professionnelle CFSP. Ces entités ont présenté conjointement à l'OFFT un projet visant à créer et offrir sur une base Internet un pool à l'échelle nationale d'attestations de compétences pour les modules de la formation initiale. Le site www.i-ch.ch fournit des informations détaillées.

Le problème des places d'apprentissages offertes aux jeunes en fin de scolarité a nourri les débats politiques en 2005 également. Compte tenu d'une part de l'arrivée en fin de scolarité obligatoire des jeunes gens issus d'années de forte natalité et d'autre part des restructurations auxquelles l'économie a été contrainte de procéder, faute de croissance, de nombreux jeunes

n'ont pas trouvé de places d'apprentissage à leur convenance. Etant donné que l'année précédente déjà, pour les mêmes raisons, ils avaient été nombreux à devoir opter pour des offres de solutions transitoires ou pour la 10^e année scolaire, les appels à la création de nouvelles places d'apprentissage se sont multipliés. A diverses reprises, l'Union patronale suisse a invité ses membres à faire preuve de compréhension pour cette situation, tout en signalant que le nombre des jeunes gens en fin de scolarité obligatoire diminuera sensiblement à partir de 2008. On peut constater que le nombre des nouvelles places d'apprentissage créées a évolué à peu près au même rythme que celui des jeunes gens sortis de la scolarité obligatoire.

En 2005, le nombre des nouveaux contrats d'apprentissage s'est élevé à 62 513 (formation professionnelle initiale CFC) et 1406 (formation professionnelle initiale AFP) (2004: 63 406). Le nombre total des contrats d'apprentissage a atteint 174 727 (formation professionnelle initiale CFC) et 1550 (formation professionnelle initiale AFP) (2004: 172 357). Dans l'ensemble, 50 270 certificats de capacité (2004: 51 302) ont été délivrés. A la fin de 2005, on dénombrait 4241 (année précédente: 5251) apprentis en formation rapide et 2322 (année précédente: 2474) avaient obtenu leur certificat. Enfin, on recensait l'an dernier au total 350 règlements professionnels approuvés par le DFE. Sur un total de 4 règlements soumis à révision complète, 4 règlements nouveaux sont sortis jusqu'à la fin de 2005, 3 règlements entièrement nouveaux ont été créés et 5 ont été abrogés.

Formation continue

Les examens fédéraux professionnels et les examens professionnels supérieurs sont indissociables de l'offre classique d'examens de qualification en matière de formation continue. L'Union patronale suisse entend continuer de soutenir ces examens, malgré des offres analogues des Hautes écoles professionnelles dans le domaine postgrade. Conjointement avec la SEC Suisse et l'Union suisse des arts et métiers, une plate-forme baptisée «dual stark» a été mise sur pied, qui devrait regrouper les énergies en vue de renforcer la formation continue. Le rapport à la pratique qui caractérise ces examens est un atout qui manque souvent aux offres du domaine scolaire. La participation à ces examens a été une fois de plus très soutenue au cours de l'exercice sous revue: en 2005, 15 051

candidats (année précédente: 14 476) se sont présentés à des examens professionnels et 3204 (3973) à des examens professionnels supérieurs. Sur un effectif total de 18 255 candidat(e)s, 14 381 ont réussi ces examens. A la fin de 2005, on dénombrait en Suisse 189 examens professionnels et 161 examens professionnels supérieurs.

L'Union patronale suisse collabore activement à cette offre de programmes de formation continue et d'examens professionnels soumis à la surveillance de la Confédération. De plus, elle participe depuis de nombreuses années à plusieurs examens professionnels et examens professionnels supérieurs reconnus par la Confédération et est présente au sein des commissions suivantes:

Filières de formation choisies dans le degré secondaire II 2004/2005

Degré d'enseignement	Total	Hommes	Femmes	Suisses	Etrangers
Ecoles préparant à la maturité	66 309	29 010	37 299	57 589	8 720
Autres écoles de formation générale	23 287	7 516	15 771	17 225	6 062
Ecoles préparant aux professions de l'enseignement	858	157	701	840	18
Formation professionnelle	211 172	120 764	90 408	174 595	36 577
Ecoles préparant à la maturité professionnelle (après l'apprentissage)	4 921	2 722	2 199	4 399	522
Formation élémentaire	5 215	3 299	1 916	2 933	2 282
Préapprentissage	1 089	592	497	610	479
Degré secondaire II	312 851	164 060	148 791	258 191	54 660

Source: OFS

Commissions d'examens professionnels pour:

- spécialiste en gestion du personnel
- organisateur
- chef de projet informatique
- informaticien de gestion

Commissions d'examens professionnels supérieurs pour:

- chef de marketing
- organisateur
- informaticien de gestion

Les organisateurs de divers examens professionnels et examens professionnels supérieurs réunis dans l'organisation Mar-Kom (association pour la réforme de la formation professionnelle en marketing et communication), se sont fixé pour objectif de coordonner leurs examens dans différents domaines du marketing et de la

communication. A cette fin a été créé un examen d'entrée uniforme, qui devrait assurer aux titulaires de diplômes l'accès aux divers examens professionnels. Au cours de l'exercice sous revue, les règlements d'examens révisés ont été soumis pour approbation à l'OFFT. A l'avenir, l'Union patronale suisse sera membre du Comité d'examen mis sur pied pour l'examen d'admission.

Après la fondation de SIZ SA en tant que société succédant à la Société coopérative suisse SA, l'offre a été encore ré-examinée et modernisée. L'étroite collaboration entretenue avec I-CH en vue d'obtenir la reconnaissance réciproque de divers modules de formation déploie des effets positifs sur les deux institutions, tout particulièrement aussi pour les employeurs.

Collaboration avec les médias

L'Union patronale suisse attache beaucoup d'importance à la collaboration professionnelle avec les médias. Notre association répond rapidement et de manière aussi compétente que possible aux demandes des organes de presse. Le niveau de contact, le degré d'approfondissement souhaité ainsi que la disponibilité des personnes déterminent dans chaque cas le choix de l'interlocuteur. Comme toujours, la crédibilité, l'ouverture et l'égalité de traitement des différents médias sont les vertus cardinales de notre politique de l'information.

Un grand nombre de thèmes relevant de la politique patronale, économique et sociale ont fait l'objet en 2005 de nombreux interviews, articles et prises de position de l'Union patronale suisse dans les médias électroniques, les journaux et «Employeur Suisse».

L'instrument de communication Internet est aujourd'hui absolument indispensable. Tous nos communiqués, prises de positions et commentaires publiés dans «Employeur Suisse» sont également disponibles sur notre site (www.arbeitgeber.ch). La statistique Internet révèle une très bonne fréquentation de notre site Internet. Aujourd'hui, nous fournissons des informations importantes à tous nos membres par voie électronique.

L'outil Internet a fait également ses preuves pour les conférences de presse, ou les assemblées des membres, bien suivies par les médias. Nous pouvons faire parvenir par courriel à un grand nombre de gens de médias des documents que nous venons tout juste de produire, avec mention d'embargo. Cela leur facilite la tâche et améliore

la qualité des comptes rendus. Jusqu'ici, tous les embargos ont été respectés.

Priorités thématiques

Parmi les principaux dossiers traités par notre association en 2005, voici ceux qui ont suscité le plus d'intérêt parmi les médias:

- Assouplissement du temps de travail
- Avenir des assurances sociales
- Droit du travail, droit du contrat de travail, loi sur le travail
- Elargissement de l'UE à l'Est et libre circulation des personnes – mesures d'accompagnement, conséquences sur les assurances sociales, votations de septembre 2005
- Faible croissance de la Suisse: état, raisons, mesures correctives
- Globalisation – responsabilité de l'entrepreneur
- Gouvernement d'entreprise
- LAA, Suva
- La femme et le monde du travail
- LAMal
- LPP: découvert, taux d'intérêt minimum, taux de conversion, libre choix de la caisse de pension
- Marché du travail: situation, perspectives, travailleurs défavorisés, chômage des jeunes
- Niveau des prix – la Suisse, îlot de cherté
- Partenariat social, grèves
- Pauvreté et travail – «working poor», aide sociale
- Pénurie de places d'apprentissage
- Perspectives de l'AVS (question démographique), financement et flexibilité de l'âge de la retraite, or de la Banque nationale pour l'AVS
- Protection de la maternité

- Politique familiale, «plate-forme» de politique familiale de l'Union patronale suisse
- Régime fédéral des allocations familiales
- Salaires 2006 et politique salariale
- Salaires minimums – légaux ou CCT
- Sécurité du travail (directives CFST)
- Situation financière de l'AI; or de la BNS pour l'AI, 5^e révision de l'AI
- Situation et perspectives économiques.
- Travail (à temps partiel) des collaborateurs âgés et marché du travail.

Conférence de presse et communiqués

L'Union patronale suisse a organisé le 21 mars 2005 une conférence de presse dans la perspective de la prochaine votation sur l'accord Schengen/Dublin et de l'extension de l'accord de libre circulation des personnes. A cette occasion, le prof. Franz Jäger de l'Université a présenté sous la forme de dix thèses un exposé intitulé «Analyse des conséquences économiques (migration et investissements directs) de l'élargissement de l'UE pour la Suisse».

En 2005, nos communiqués apportaient des messages ou des prises de position sur les thèmes suivants:

- 20 janvier 2005
L'Union patronale suisse soutient l'extension de l'accord de libre circulation des personnes
- 21 mars 2005
Conférence de presse du 21 mars 2005 (Berne)
Oui à l'extension de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE

- 1^{er} avril 2005
Démarrage sans problème de la libre circulation des personnes avec l'UE
- 13 avril 2005
5^e révision de l'AI: les propositions d'économies du Conseil fédéral sont insuffisantes
- 26 mai 2005
Votation populaire du 5 juin 2005
Oui à l'accord Schengen/Dublin
- 13 juin 2005
L'Union patronale suisse rejette le projet de loi contre le travail au noir
- 17 juin 2005
Un «oui» convaincu à l'extension de la libre circulation des personnes
- 25 octobre 2005
Votation fédérale du 27 novembre 2005
Pour les ventes dominicales dans les grands centres de transports publics – Contre un moratoire sur le génie génétique dans l'agriculture
- 2 novembre 2005
Les 100 ans d'«Employeur suisse»
- 1^{er} décembre 2005
M. Thomas Daum sera le nouveau directeur de l'Union patronale suisse

En 2005 également, le service de presse de l'Argus révèle que notre publication a rencontré d'une manière générale un bon écho médiatique. Nous avons été traités très correctement par l'ensemble des médias.

«Employeur suisse»

En 2005, notre journal a totalisé 1360 pages, soit un peu moins qu'en 2004, étant donné que l'année comportait 24 éditions au lieu de 25. Ce total comprend le titre et l'impressum (48 pages), les textes (1184), ainsi que les annonces (128), ce qui correspond à une moyenne de 57 pages par numéro, soit exactement autant que l'année précédente.

L'exercice 2005 a constitué une étape très particulière: celle du 100^e anniversaire d'«Employeur suisse», autrefois «Journal des associations patronales suisses». A cette occasion, nous avons publié le 3 novembre 2005, en plus de l'édition normale, un numéro spécial du centenaire. Depuis lors, «Employeur suisse» paraît aussi avec des pages intérieurs couleurs, nouveauté qui a été très bien accueillie d'une manière générale.

Malgré un marché d'annonces plutôt disputé, nous avons pu augmenter à nouveau notre volume d'annonces en 2005, soit de 6 %, dépassant ainsi nos propres objectifs. Ce résultat est dû surtout à la quantité d'annonces supérieure à la moyenne que nous avons pu publier à l'occasion du centenaire d'«Employeur suisse».

En 2005, notre tirage moyen a atteint 4800 exemplaires (2004: 4850). Les frais

d'impression du journal sont restés à peu près au même niveau que l'année précédente et n'ont dépassé le budget que de 0,3 %. Grâce à un nombre d'abonnements plus élevé et à la baisse de certains coûts de production, nous avons amélioré nos comptes de quelque 10 % par rapport à l'année précédente et de 12 % par rapport au budget.

Comme ce fut le cas les années précédentes, nous avons en 2005 fortement axé notre publication sur le public-cible constitué par les responsables de l'économie, du monde politique, de l'administration publique et des associations. En centrant notre approche sur les questions touchant la formation professionnelle, l'ensemble du domaine des assurances sociales et de la politique sociale, le droit du travail et les ressources humaines, sans oublier les autres thèmes d'actualité intéressant le patronat, nous nous démarquons très nettement du reste des produits de presse et affirmons notre présence dans ce créneau.

Contrairement à l'année précédente, nous n'avons pas organisé de démarchage téléphonique en 2005. Cela changera en 2006. Nous allons mettre l'apparition des nouvelles pages intérieures couleurs à profit pour relancer la publicité.

Organisation internationale du Travail (OIT)

La 93^e session de la Conférence internationale du Travail a eu lieu du 31 mai au 16 juin 2005 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans les numéros 16 et 17 de l'«Employeur suisse» en 2005.

La délégation des employeurs suisses était composée des personnes suivantes:

Délégué patronal:

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

Délégué suppléant et conseiller technique:

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

Conseillers techniques:

- M. Daniel Hefti, Conseiller économique de l'Union patronale suisse, Zurich,
- M. Géza Teleki, Conseiller de l'Union économique de Bâle.

Pour le débat général de cette année, le Directeur général n'avait pas soumis de support thématique à la Conférence. Il avait en revanche présenté un document de réflexion dans lequel étaient développées des considérations générales sur ce qui devrait retenir l'attention de la Conférence à l'avenir. Ce document mentionnait essentiellement les questions du renforcement du tripartisme, d'une campagne visant à faire du concept de «travail décent» un principe guidant le développement au niveau national, et d'un examen international au sein des Nations-Unies en général. Ce document abordait également la question des ressources de l'OIT et soulignait la nécessité pour l'OIT de

mieux comprendre l'évolution rapide du monde du travail.

Lors de la discussion de ce document en plénière, les employeurs ont souligné qu'il est important pour eux que la question du futur de l'OIT soit abordée d'un point de vue stratégique. Plus précisément, ils estiment qu'il faut renforcer le tripartisme à l'OIT, et par conséquent aussi le rôle et les capacités des partenaires sociaux. De plus, étant donné que ses ressources sont limitées, l'OIT doit concentrer ses efforts sur les domaines fondamentaux qui relèvent de son mandat. En outre, le monde ayant changé, il faut que l'OIT apporte de nouvelles réflexions. Pour les employeurs, l'effort visant à moderniser l'approche normative de l'OIT est essentiel et doit être accentué. L'OIT ne doit pas se limiter à des moyens traditionnels pour moduler des réponses nouvelles: elle doit élaborer des outils plus flexibles que les conventions que nombre d'Etats ont de la peine à ratifier ou à appliquer.

Le rapport de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail était le deuxième rapport global sur le travail forcé et obligatoire. Lors du débat, les employeurs ont d'abord rappelé les caractéristiques essentielles de la Déclaration: celle-ci et son suivi portent sur les mesures qui sont prises par les gouvernements pour appliquer les principes de la Déclaration. Ces principes ne sont pas à confondre avec les conventions sur lesquelles ils se fondent et qui exigent le respect de dispositions juridiques précises. De plus, le groupe des employeurs a souligné que le rapport du Bureau, bien que complet, comportait d'important points

faibles. Le groupe s'est dit grandement préoccupé par la définition du travail forcé présentée par le Bureau, laquelle englobe les conditions de travail et l'absence de «travail décent», un concept plutôt imprécis. En ce qui concerne l'estimation minimale du travail forcé dans le monde (soit 12,3 millions de personnes) les employeurs ont relevé que celle-ci est faite par le Bureau en utilisant une méthodologie particulière dont la fiabilité est mise en doute dans le rapport lui-même. La plus grave inquiétude du groupe des employeurs portait cependant sur le lien qu'établit le rapport entre mondialisation et travail forcé, ce qui est une erreur. Enfin, les employeurs ont été déçus par l'absence de propositions claires pour un plan d'action en matière d'abolition du travail forcé.

La Conférence a adopté le programme et le budget de l'OIT pour la période 2006/2007 avec le soutien des employeurs, ceci malgré le vote négatif de deux Etats gros contributeurs. Lors des débats à ce sujet, les employeurs ont précisé que, pour eux, la question de la création d'entreprises, pilier du développement durable, doit être au cœur des efforts de l'OIT. Ils appuient également l'accent mis sur l'emploi des jeunes. Les employeurs ont de plus rappelé que l'OIT doit rester compétente dans les domaines du monde du travail et ne doit pas élargir son champ d'activité ni déplacer son centre d'intérêt vers d'autres domaines qui ne relèveraient pas de son mandat.

La question de la sécurité et de la santé au travail – qui avait fait l'objet d'une discussion générale à la Conférence de 2003 – a été abordée cette année en 1^{ère} lecture. Il s'agit pour les mandants d'élabo-

rer un cadre promotionnel à ce sujet. Les employeurs sont convaincus de l'importance de cette question mais ils estiment qu'une convention de plus en la matière ne permettra pas d'atteindre le but visé, à savoir la promotion de cet objectif au niveau mondial. Il existe en effet déjà une convention no. 155 sur la sécurité et la santé au travail et celle-ci n'a été que peu ratifiée. Les employeurs estiment qu'il faudrait plutôt avoir un instrument de type promotionnel sous la forme d'une déclaration simple que les Etats pourraient mettre en pratique. Malheureusement, cette approche des employeurs a été contrée par les travailleurs et la majorité des gouvernements. Seuls onze gouvernements – dont la Suisse – ont appuyé la proposition des employeurs pour avoir une déclaration. La commission compétente a donc continué ses travaux en vue de l'adoption d'une convention complète par une recommandation à mettre au point en 2006. Les conclusions adoptées par la Conférence peuvent certes apparaître relativement simples par rapport à des instruments très détaillés adoptés par le passé à l'OIT. Cependant, lorsqu'on examine ces conclusions de près, certains problèmes subsistent. En particulier, le projet de convention prévoit que «tout membre devrait élaborer, mettre en œuvre, contrôler et réexaminer périodiquement un programme national de sécurité». Pour un pays comme la Suisse qui applique en matière de sécurité et santé au travail des solutions de haut niveau qui peuvent être décentralisées, une telle formulation pourra être source de problèmes. Pour que la convention en projet puisse être ratifiée et surtout appliquée par le maximum d'Etats, il faudra que le texte définitif soit simple et

souple d'emploi. Les employeurs devront refuser toute tentative d'insérer des dispositions prescriptives dans le texte.

La question de l'emploi des jeunes a fait l'objet d'une discussion générale. Lors des débats de la commission, les employeurs se sont efforcés de focaliser l'attention sur des résultats pratiques en la matière, ceci afin d'éviter une approche purement théorique. Les gouvernements ont réagi de façon favorable à cette démarche. Ceci a permis d'éviter une orientation fondée sur les droits, telle qu'ont essayé de la promouvoir les travailleurs, notamment avec l'idée d'une charte des droits des jeunes travailleurs. Les employeurs ont pu résister à cette tentative et également aux demandes visant à élaborer des «indicateurs de travail décent», lesquels refusent implicitement le travail à temps partiel ou d'autres formes de travail prétendues «atypiques». Le texte final est certes trop long, mais il offre une orientation claire au Bureau sur la direction qu'il doit prendre à ce sujet.

La question du travail dans le secteur de la pêche arrivait cette année à clôture des travaux en 2^e lecture. Ce sujet ne concerne pas vraiment la Suisse. Cependant, c'est dans ce cadre qu'a été obtenu un résultat de grande importance pour l'orientation future de la politique normative de l'OIT: la convention mise au point n'a en effet pas été adoptée par la Conférence, ceci faute du quorum nécessaire. Une telle situation ne s'est pas produite depuis plusieurs décennies. Il s'agit d'un fort signal politique que les mandants, en particulier gouvernements et employeurs ont adressé à l'OIT. La convention présentée à l'adoption était en

effet à nouveau un texte trop détaillé, fortement orienté sur la protection des travailleurs. Il ne convenait en fait qu'à un nombre limité d'Etats, soit essentiellement à ceux de l'Union européenne et en particulier aux pays nordiques. La recommandation afférente était un texte encore plus détaillé. Il faut espérer que ce refus des mandants marquera une étape dans l'approche normative de l'OIT. Le groupe des employeurs réclame depuis des années des instruments plus simples et pragmatiques. Suite à une demande du groupe des travailleurs qui a été acceptée, cette question sera reprise à l'avenir pour une 3^e discussion à la Conférence.

La commission de l'application des normes a examiné cette année 25 cas individuels. Parmi ceux-ci, un pays a été sanctionné par une mention en «paragraphe spécial». Les employeurs ont insisté sur deux cas de pays portant atteinte à la liberté d'association des employeurs et de leurs organisations. La commission a constaté ces manquements et invité en particulier un gouvernement à s'abstenir de toute ingérence dans les affaires intérieures des organisations d'employeurs. Le débat général qui sert pour les groupes à préciser leurs orientations générales sur la politique et le contrôle des normes – a été plus court cette année. Les employeurs ont insisté en particulier sur l'importance pour l'Organisation que les gouvernements fournissent régulièrement leurs rapports aux organes de contrôle. L'étude d'ensemble était consacrée cette année au thème de la durée du travail avec un rapport sur les conventions no. 1 et no. 30 concernant l'industrie et le commerce et stipulant une semaine rigide de 40 heures. La commission

a conclu que ces instruments ne sont plus adaptés aux réalités modernes du monde du travail et qu'une approche normative de l'OIT en la matière était inopportune.

En résumé, cette Conférence aura fourni d'un point de vue global, d'assez bons résultats aux employeurs. Techniquement, elle aura bien fonctionné, malgré une influence plus marquée de certaines ONG.

Au chapitre des réunions spéciales de l'OIT, il faut mentionner en particulier une réunion tripartite sur la mondialisation dans le secteur des textiles et de l'habillement après la fin de l'Accord multifibres (AMF). En février 2005 a eu lieu à Budapest la Réunion régionale européenne de l'OIT. Les principaux thèmes étaient la question de l'emploi tout au long de la vie, en particulier l'emploi des jeunes, la gestion des migrations fondée sur les

droits, l'équilibre entre flexibilité et sécurité sur les marchés du travail, et la question du vieillissement en relation avec le taux d'activité et la réforme des pensions. En février 2006 a eu lieu la Conférence internationale du Travail maritime. La Conférence a adopté à un large consensus une nouvelle norme globale du travail pour le secteur maritime mondial. Cette convention consolide et met à jour 68 conventions et recommandations maritimes existant à l'OIT. L'Association des armateurs suisses représentait les employeurs suisses à cette Conférence. La Commission fédérale pour les affaires de l'OIT a été informée par le Gouvernement de l'état du traitement de la plainte déposée contre la Suisse par l'Union syndicale suisse auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT. Aucune décision sur le fond de la plainte n'a été prise à ce jour par le Comité.

Organisation internationale des Employeurs, OIE

L'Organisation internationale des Employeurs est l'organe de défense des intérêts des employeurs au plan international pour ce qui concerne les affaires sociales et du travail. Son terrain d'action principale reste toujours l'Organisation internationale du Travail. Cependant, les questions pouvant concerner les employeurs étant désormais aussi abordées dans d'autres instances, l'OIE s'efforce de suivre également ces développements. Ainsi, durant l'année sous revue, les efforts de l'OIE ont été poursuivis également en direction du Haut Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme, de l'Organisation internationale des migrations (OIM), de l'Organisation internationale de la santé (OMS), ou de la Banque mondiale, pour ne citer que quelques exemples. D'une manière générale, l'influence des questions soulevées au niveau international est de plus en plus marquée au niveau national.

La question de la responsabilité sociale de l'entreprise RSE fait désormais l'objet d'une attention prioritaire de l'OIE et cette tendance continue. L'OIE s'efforce de promouvoir la nature volontaire des actions initiées par les entreprises dans ce domaine. D'une part, les entreprises, en particulier les sociétés multinationales, sont confrontées à des exigences toujours plus grandes de divers groupes de la société à propos de leurs opérations. D'autre part, les entreprises doivent identifier elles-mêmes leur rôle et l'étendue de leurs responsabilités au sein de la société. Une question centrale dans cette analyse est de fixer la limite entre ce que les entreprises peuvent et veulent faire, et ce qui relève de la responsabilité des Etats. A ce sujet, l'OIE a

adopté une prise de position qui précise comment les entreprises situent leur rôle dans le cadre de ce débat.

Dans le cadre des discussions relatives à l'emploi au niveau global, l'OIE s'engage pour la promotion d'un environnement favorable à la création d'entreprises, en particulier des PME. Parallèlement, la question de l'emploi des jeunes et du développement de leurs qualifications ainsi que le problème de la «gestion de l'âge» ont fait l'objet de son attention.

L'OIE a poursuivi cette année encore ses efforts en direction du Haut Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme à propos de l'inquiétant projet de normes sur la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. L'OIE a communiqué les perspectives et les inquiétudes du monde des affaires au HCDH. Grâce à ces efforts, une orientation très problématique, notamment une approche normative a pu être évitée. Les entreprises estiment qu'il n'y a pas besoin de développer un nouveau cadre international en la matière. Elles souhaitent en revanche que les rôles et responsabilités de tous les secteurs de la société concernés, et en particulier ceux des Etats, soient clairement posés. L'OIE continue de suivre le développement de cette affaire.

L'OIE observe de près l'évolution du projet de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) concernant la responsabilité sociale. Par son action et celle de ses fédérations membres, l'OIE a contribué à faire évoluer le débat qui était centré au départ sur l'élaboration d'une norme de certification extrêmement

controversée des entreprises en matière de RSE. Le projet s'oriente actuellement vers l'élaboration d'une norme directrice non certifiable, laquelle fournirait des informations sur la responsabilité sociale pertinentes pour toutes les organisations, et pas seulement les entreprises. Toujours au chapitre de l'ISO, l'OIE et ses fédérations membres ont fait savoir leur opposition aux tentatives visant à faire élaborer une norme ISO sur les systèmes de gestion en matière de sécurité et santé au travail. En effet, des lignes directrices à ce sujet existent déjà à l'OIT et les employeurs veulent éviter la confusion que créerait l'existence de deux instruments internationaux en la matière. L'OIE continuera de suivre ces développements.

La réunion des membres européens de l'OIE s'est tenue cette année à Madrid sur

invitation de la Confédération espagnole des organisations d'entreprises. Parmi les thèmes discutés à cette occasion, il faut mentionner la question des conséquences économiques et sociales de «l'outsourcing», divers aspects du débat sur la RSE, et en particulier la question des accords cadre internationaux en matière de relations sociales, ceci notamment sous l'angle contradictoire.

Le Conseil général de l'OIE a approuvé l'affiliation de la Chambre de commerce et d'industrie du Vietnam et a décidé d'accepter avec la qualité de membre associé l'Association des Employeurs géorgiens ainsi que la Confédération nationale des organisations d'entrepreneurs de la république d'Azerbaïdjan. L'OIE compte actuellement 142 organisations nationales d'employeurs venant de 135 pays.

Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe – UNICE

Avec l'adhésion de la Fédération des employeurs lettons (LDDK) en qualité de 39^e organisation membre, l'UNICE est désormais présente dans 33 pays et dans chacun des 25 Etats membres de l'Union européenne. Ce regroupement des Confédérations de l'industrie et des employeurs européens donne ainsi une voix à plus de 20 millions d'entreprises en Europe, ce qui renforce la position de l'UNICE dans ses négociations avec les institutions européennes.

Dès le 1^{er} janvier 2005, le Luxembourg a assuré pour six mois la présidence tournante de l'UE. Accompagné d'une délégation de haut rang de l'UNICE, le professeur Jürgen Strube a rencontré le 19 janvier 2005 le premier ministre luxembourgeois et le président en exercice du Conseil européen Jean-Claude Juncker, afin de lui exposer les priorités de l'économie européenne. L'UNICE a tout particulièrement mis l'accent sur son désir d'un recentrage de la stratégie de Lisbonne sur l'impératif de la compétitivité et d'une application plus efficace de cette stratégie dans les Etats-membres.

Un sommet social tripartite s'est tenu le 22 mars 2005 à l'approche du sommet de printemps de l'UE. Les organisations des partenaires sociaux européens: l'UNICE, la CES, l'UEAPME et le CEEP ont présenté à cette occasion, en plus de leur déclaration concernant la stratégie de Lisbonne, quatre actions communes supplémentaires visant à renforcer la croissance et l'emploi:

- Cadre d'action pour l'égalité de traitement entre hommes et femmes

- Rapport de suivi concernant le cadre d'action pour l'apprentissage tout au long de la vie
- Rapport sur les actions des partenaires sociaux touchant l'emploi
- Déclaration sur le Pacte européen pour la jeunesse.

Dans une déclaration commune, l'UNICE et 17 associations économiques et patronales européennes ont exhorté les chefs d'Etat et de gouvernement européens à renforcer la compétitivité des entreprises grâce à des réformes énergétiques et à créer ainsi les conditions-cadres propices à la croissance durable et à l'emploi. Le redéploiement de la stratégie de Lisbonne est expressément appuyé par la commission de l'UE. En même temps, cependant, les auteurs de la déclaration manifestent clairement leur souhait de voir à présent les réformes et les mesures politiques nécessaires se succéder concrètement. Leurs exigences fondamentales formulées à l'adresse des participants au sommet de printemps du Conseil européen en matière de politique sociale portaient sur les points suivants:

- remaniement de l'Agenda social européen
- assouplissement des marchés du travail
- intégration d'un plus grand nombre de personnes – en particulier les seniors – dans le marché du travail
- modernisation des systèmes de sécurité sociale
- stratégies pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Les associations économiques et patronales européennes ont souligné que, face

au durcissement de la concurrence globale et à l'évolution démographique, les réformes décidées ne peuvent plus être différées et que seul un renforcement de la croissance permettra d'atteindre et d'honorer durablement les objectifs écologiques et sociaux de l'UE.

Dans sa séance du 21 mars 2005 à Bruxelles, le Conseil des présidents de l'UNICE a désigné à l'unanimité Ernest-Antoine Seillière pour succéder au professeur Jürgen Strube, dont le mandat expirait le 30 juin 2005, à la présidence de l'UNICE. M. Seillière, auparavant vice-président de l'UNICE, est entré en fonction le 1^{er} juillet 2005. Il préside Wendel Investissements et dirigeait précédemment le Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

La nouvelle publication consacrée par l'UNICE aux petites et moyennes entreprises «Let SMEs grow!», met en évidence l'importance vitale des petites et moyennes entreprises pour la croissance et l'emploi en Europe. On estime aujourd'hui qu'en Europe, neuf entreprises sur dix sont des PME et qu'elles offrent près des deux tiers de la totalité des emplois sur notre continent. La brochure décrit la situation actuelle de ces entreprises et formule des recommandations concrètes en vue de l'améliorer. Elle met en évidence cinq domaines d'intervention particulièrement importants pour favoriser la croissance en Europe grâce aux PME. («Let SMEs Grow!» peut être consulté sur le site Web de l'UNICE www.unice.org.)

L'UNICE a placé la Journée de la compétitivité qu'elle a organisée le 20 octobre

2005 à Bruxelles sous le mot d'ordre «Crossing frontiers». Réunis par le président Ernest-Antoine Seillière, de nombreux dirigeants de premier plan de l'économie et de la politique se sont entretenus à cette occasion avec des hôtes de haut rang, dont le président de la Commission européenne José Manuel Barroso, pour débattre des chances et des défis de l'Europe face à la concurrence mondiale.

Les participants ont été unanimes à déclarer que l'Europe se devait d'accepter la concurrence globale comme une réalité. Les pays émergents comme la Chine, l'Inde ou le Brésil sont des concurrents très durs pour l'industrie, les services et l'agriculture européens. Au lieu de se focaliser sur les risques de la globalisation, l'Europe devrait apprendre à mieux tirer parti de ses chances pour affronter plus hardiment la globalisation. Des voix se sont élevées pour recommander vivement à l'UE de ne pas chercher à s'opposer à cette mutation par des dispositions protectionnistes, car celles-ci auraient pour effet, au contraire, de lui faire perdre des emplois.

Le président Seillière a instamment invité les chefs d'Etat et de gouvernement européens à prendre les mesures qui s'imposent pour mieux adapter l'Europe à la concurrence mondiale. A la question soulevée par le président de la Commission Barroso, celle de savoir si l'Europe était prête à se transformer, le président Seillière a répondu par cette autre question: «Vous autres, leaders européens, êtes-vous prêts à bouger?»

Dans sa conclusion, M. Seillière a souligné que les valeurs communes sous-jacentes au modèle social européen ne peuvent être préservées que si l'Europe devient plus concurrentielle, ajoutant que si l'on veut défendre le modèle social européen, il faut le réformer, au sens où les systèmes sociaux des divers Etats-membres doivent être modernisés.

Lors de sa rencontre le 6 octobre 2005 à Londres avec le président britannique du conseil européen Tony Blair, le président Seillière a plaidé avec force pour que soient enfin engagées les réformes d'une importance vitale pour la croissance et le progrès social. Face aux défis considérables de la globalisation, de l'évolution technologique et du vieillissement de la population, M. Seillière a réclamé des mesures immédiates.

Lors de sa séance du 9 décembre 2005 à Londres, le Conseil des présidents de l'UNICE a examiné dans le détail diverses solutions susceptibles de sortir l'Union européenne de sa profonde crise politique. Il a jugé indispensable, à ce propos, d'axer résolument le budget de l'UE sur les objectifs de compétitivité de Lisbonne, en particulier sur la recherche.

En revanche, l'UNICE rejette la création d'un «fonds de globalisation», car les tâches qui lui correspondent sont déjà assumées soit par le Fonds social européen soit au plan national.

Prochaines étapes d'élargissement de l'UE

1. Turquie et Croatie

Statut: *pays en négociation d'adhésion*
3 octobre 2005:
début des négociations

2. Macédoine

Statut: *candidat*

3. Autres pays balkaniques:

Albanie, Bosnie/Herzégovine, Serbie/Monténégro, Kosovo
(sous mandat administratif du Conseil de sécurité de l'ONU)
Statut: *pays candidats potentiels*

Etat: décembre 2005

Autres activités internationales

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE réunit les associations patronales et économiques des trente pays membres de l'Organisation. Les milieux de l'économie sont consultés par l'intermédiaire du BIAC sur les principaux projets de l'OCDE et ils s'efforcent ainsi de faire valoir leurs conceptions auprès de cette Organisation où siègent directement les seuls gouvernements. L'Union patronale suisse participe dans ce cadre essentiellement aux travaux du Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales (Elsa) et aux activités du Comité sur l'éducation, lesquels s'occupent des activités correspondantes de l'OCDE.

Le Comité Elsa du BIAC a continué de fournir cette année à l'OCDE les contributions des organisations patronales aux travaux de révision des recommandations formulées dans le cadre de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi (1994). Lors d'une consultation des partenaires sociaux avec l'Organisation, le BIAC a rappelé en particulier que les emplois ne sont pas créés par les gouvernements mais d'abord et surtout par les entreprises. Il est donc nécessaire que les gouvernements mettent en place les conditions nécessaires pour attirer et favoriser l'investissement et par voie de conséquence la création d'emplois. Le BIAC a également noté avec intérêt la mention dans le rapport de l'OCDE du fait que des pays membres ont adopté des réformes différentes en matière de stratégie pour l'emploi, tout en aboutissant à des résultats similaires. Il a insisté sur cette conclusion et réaffirmé que l'évaluation de la stratégie pour l'emploi devrait prendre en compte la variété des traditions et cultures différentes pays de l'OCDE. Ainsi, le mo-

dèle «Danois» – tout intéressant soit-il – n'est pas forcément une solution applicable à tous les pays. Le BIAC a également rappelé l'importance croissante du problème du vieillissement de la population dans ce contexte. A son avis, il est nécessaire de renforcer la participation au marché du travail des travailleurs âgés ainsi que celle d'autres groupes non-actifs. Le BIAC estime que participer au marché du travail ne devrait pas être purement facultatif, en particulier pour les personnes bénéficiant d'un support de revenu. D'une manière générale, le BIAC a insisté sur la nécessité de traiter dans la nouvelle stratégie pour l'emploi avec plus d'insistance encore la question du vieillissement des populations et de ses implications pour le marché du travail. Le BIAC a accueilli favorablement la conclusion du projet du rapport de l'OCDE selon laquelle une meilleure performance du marché du travail n'est pas systématiquement associée à une augmentation de la précarité des emplois, un élargissement de la redistribution des revenus et plus de pauvreté. Il est important de faire connaître cette conclusion au public. Enfin, le BIAC estime que la croissance économique et la création d'emplois marchands sont les meilleurs instruments pour réaliser les objectifs sociaux. Lors d'une consultation avec l'OCDE à l'occasion de la rencontre ministérielle sur les affaires sociales, le BIAC a réitéré ce message. Il a également rappelé que dans leurs efforts pour faciliter l'exercice d'une profession parallèlement à celui des obligations familiales, les entreprises ont surtout besoin de flexibilité pour s'organiser et qu'une approche uniforme qui leur serait imposée irait à l'encontre du but visé. La réunion du Conseil

des ministres de l'OCDE était consacrée, à côté de questions concernant l'énergie, aux défis de la mondialisation et de l'ajustement structurel. Le BIAC a soumis aux ministres une prise de position à ce sujet, en insistant sur la nécessité d'investir dans la formation des ressources humaines, en particulier en favorisant l'apprentissage tout au long de la vie. L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en juin 2005 à Istanbul et était organisée par les organisations patronales de Turquie. Les débats étaient consacrés en particulier au thème du soutien de la croissance dans une économie mondialisée et aux aspects fiscaux en relation avec ce contexte.

Au Conseil de l'Europe, l'Union patronale suit comme observateur de l'UNICE

les travaux du Comité européen sur les migrations. Cette instance fait le point deux fois par an sur la situation en matière de migrations concernant les Etats membres du Conseil. Tout en se penchant également sur les questions de la gestion des migrations et du statut périodique des migrants, le Comité entend mettre l'accent essentiel de son activité sur la problématique de l'intégration et des relations intercommunautaires. Les travaux du CDMG sont suivis actuellement par 46 Etats membres du Conseil de l'Europe et par 4 Etats non membres avec le statut d'observateur, soit l'Australie, le Canada, le Saint Siège et le Japon. Plusieurs organisations internationales gouvernementales et non gouvernementales participent également aux réunions.

Comité de direction

Rudolf Stämpfli, Président (Viscom Association suisse pour la communication visuelle)
Hubert Barde, Vice-président (Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie)
Josef Meier, Trésorier (Association des instituts de crédit de Zurich)
Philippe Baumann (Fédération textile suisse)
Urs Berger (Association Suisse d'Assurances)
Susy Brüscheiler (Membre élu librement)
Emile Charrotton (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)
CN Charles Favre (Membre élu librement)
Roberto Gallina (Associazione Industrie Ticinesi)
CE Helen Leumann-Würsch (Membre élu librement)
Christoph Mäder (Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, la chimie et des services)
CN Werner Messmer (Société suisse des entrepreneurs)
Hans-Peter Müller (Association patronale suisse de l'industrie du papier)
Hans R. Rüegg (ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines)

Comité

Michel Barde (Membre élu librement)
Richard Bhend (Société suisse des libraires et éditeurs)
Fritz Blaser (Membre d'honneur)
Nicolas Brunschwig (Union des Associations patronales genevoises)
Angelo Eberle (Association de l'industrie graphique suisse)
Peter Edelmann (Viscom Association suisse pour la communication visuelle)
Urs Eggenschwiler (Association suisse de l'industrie de l'ameublement)
Markus Fischer (Fédération suisse des écoles privées)
Ronald Ganz (Union pétrolière)
CN Hans Rudolf Gysin (Membre élu librement)
Matthias Hagemann (Association PRESSE SUISSE)
Edgar Heim (Chocosuisse, Union des fabricants suisses de chocolat)
Florian Hew (GastroSuisse, Fédération suisse des cafetiers, restaurateurs et hôteliers)
Hans Rudolf Imbach (Associations de l'industrie lucernoise)
Thomas Isler (Union des associations patronales zurichoises)
Marc R. Jaquet (Union économique de Bâle)
Rolf Kaufmann (Chambre argovienne du commerce et de l'industrie)
Moritz Kuhn (Association suisse des courtiers en assurances)
Paul Kurrus (Swiss International Air Lines Ltd.)
Philipp Moersen (Union suisse des brasseurs)
Oliver Müller (Swissmechanic, Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques)
Hanspeter Rentsch (Convention patronale de l'industrie horlogère suisse)

Guido Richterich (Membre d'honneur)
Claudio Rollini (Swiss Cigarette)
Kurt Röschli (Association suisse des matières plastiques)
Hans Rupli (Construction en bois suisse)
Peter Schilliger (Association suisse et liechtensteinoise de la Technique du bâtiment, suissetec)
Max Schlumpf (Association patronale suisse des fabricants de liants)
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)
Jörg Schwander (Industrie suisse de la terre cuite)
Dieter Spiess (Association des industriels suisses de la chaussure)
Karl Stadler (Chambre de commerce et d'industrie de St. Gall-Appenzell)
Jürg W. Stutz (Association économique suisse de la bureautique de l'informatique, de la télématique et de l'organisation SWICO)
Claude Thomann (Union cantonale des associations patronales bernoises)
Heinz Waser (Association des maisons de commerce zurichoises)
Emil Weiss (Union suisse du métal)
Hanspeter Widmer (swissstaffing)
Peter G. Winter (SuisseBéton, Association pour les produits suisses en béton)
Rita Ziegler (H+ Les Hôpitaux de Suisse)

Réviseurs

Martin Laupper (Association suisse d'assurances)
Wolfgang Auwärter (ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines)

Secrétariat

Peter Hasler, Directeur
Hans Rudolf Schuppisser, Vice-directeur
Alexandre Plassard, Membre de la direction
Hans Reis, Membre de la direction
Urs F. Meyer, Membre de la direction
Ruth Derrer Balladore, Membre de la direction
Jörg Wiler, Assistant Information
Rosmarie Schelling
Käthi Singh
Margaret Secli
Eva Hov
Michèle Grollimund
Sonja Giardini

Associations professionnelles

a) Produits alimentaires, boissons et tabac

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | Union suisse des brasseries | Engimattstrasse 11
Case postale 2124
8027 Zurich
Tél. 044 221 26 28
Fax 044 211 62 06
info@bier.ch |
| 2 | Chocosuisse, Union des fabricants suisses de chocolat | Münzgraben 6, Case postale
3000 Berne 7
Tél. 031 310 09 90
Fax 031 310 09 99
info@chocosuisse.ch |
| 3 | Swiss cigarette | Rue de l'Hôpital 15
Case postale 1376
1701 Fribourg
Tél. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

b) Industrie textile et de l'habillement, du cuir et de la chaussure

- | | | |
|---|---|---|
| 4 | Fédération textile suisse
(Union suisse de l'industrie de l'habillement) | Beethovenstrasse 20
Case postale 2900
8022 Zurich
Tél. 044 289 79 79
Fax 044 289 79 80
contact@tvs.ch |
| 5 | Association des industriels suisses de la chaussure | Rössligasse 15, Case postale,
4460 Gelterkinden
Tél. 061 981 41 81
Fax 061 985 96 03
info@schuhindustrie.ch |

c) Industrie du papier et de l'imprimerie

- | | | |
|---|---|---|
| 6 | Association patronale suisse de l'industrie du papier | Bergstrasse 110, Case postale
8032 Zurich
Tél. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
|---|---|---|

- 7 Viscom Association suisse
pour la communication visuelle

Alderstrasse 40, Case postale
8034 Zurich
Tél. 044 421 28 28
Fax 044 421 28 29
visc.schweiz@viscom.ch

- 8 Association de l'industrie
graphique suisse

Schosshaldenstrasse 20
3006 Berne
Tél. 031 351 15 11
Fax 031 352 37 38
office@vsd.ch

d) Industrie chimique, matières synthétiques, pétrole

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

Lautengartenstrasse 7
4052 Bâle
Tél. 061 272 81 70
Fax 061 272 19 11
vbpcd@swissonline.ch

- 10 Association suisse des matières plastiques

Schachenallee 29 C
5000 Aarau
Tél. 062 834 00 60
Fax 062 834 00 61
info@kvs.ch

- 11 Union pétrolière (UP)

Löwenstrasse 725
8001 Zurich
Tél. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch

e) Industrie du bâtiment, des matériaux de construction

- 12 Société suisse des entrepreneurs

Weinbergstrasse 49, Case postale
8035 Zurich
Tél. 044 258 81 11
Fax 044 258 83 35
verband@baumeister.ch

- | | |
|--|---|
| 13 Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment (suissetec) | Auf der Mauer 11, Case postale
8023 Zurich
Tél. 043 244 73 00
Fax 043 244 73 79
info@suissetec.ch |
| 14 Association suisse de l'industrie de la terre cuite ASITEC | Elfenstrasse 19, Case postale
3000 Berne 6
Tél. 031 352 11 88
Fax 031 352 11 85
info@chziegel.ch |
| 15 Association suisse des fabricants de liants | Marktgasse 53
3011 Berne
Tél. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch |
| 16 Groupement des verreries suisses | Schützenmattstrasse 266, Case postale
8180 Bülach
Tél. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 17 SuisseBéton, Association suisse des fabricants de produits en béton | Kapellenstrasse 7
3011 Berne
Tél. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch |
| f) Construction en bois, meubles | |
| 18 Construction en bois suisse – Association des entreprises suisses de construction en bois | Hofwiesenstrasse 135
8057 Zurich
Tél. 044 253 63 93
Fax 044 253 63 99
Info@holzbau-schweiz.ch |
| 19 Association suisse de l'industrie de l'ameublement (SEM) | Einschlagweg 2
4932 Lotzwil
Tél. 062 919 72 42
Fax 062 919 72 49
info@sem.ch |

g) Industrie métallurgique et des machines, industrie horlogère

- | | |
|---|--|
| 20 ASM Association patronale de l'industrie suisse des machines | Kirchenweg 4, Case postale
8032 Zurich
Tél. 044 384 42 00
Fax 044 384 42 50
b.stuessi@swissmem.ch |
| 21 Union suisse du métal | Seestrasse 105, Case postale
8027 Zurich
Tél. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
g.saladin@smu.ch |
| 22 SWISSMECHANIC, Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques | Felsenstrasse 6, Case postale
8570 Weinfelden
Tél. 071 626 28 00
Fax 071 626 28 09
info@swissmechanic.ch |
| 23 Convention patronale de l'industrie horlogère suisse | 65, Avenue Léopold-Robert, Case postale 339
2301 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 910 03 83
Fax 032 910 03 84
info@cpih.ch |

h) Banques et services

- | | |
|--|--|
| 24 Association des instituts de crédit de Zurich | Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 25 Association suisse d'assurances | C. F. Meyer-Strasse 14, Case postale 4288
8022 Zurich
Tél. 044 208 28 28
Fax 044 208 28 00
info@svv.ch |
| 26 SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Case postale
3000 Berne 7
Tél. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
swissretail@bluewin.ch |

- | | |
|---|---|
| 27 swissstaffing | Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tél. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@swiss-staffing.ch |
| 28 GastroSuisse, Fédération suisse
de l'hôtellerie et de la restauration | Blumenfeldstrasse 20, Case postale
8046 Zurich
Tél. 044 377 51 11
Fax 044 377 55 90
direktion@gastrosuisse.ch |
| 29 Société suisse des libraires et éditeurs | Alderstrasse 40, Case postale
8034 Zurich
Tél. 044 421 28 00
Fax 044 421 28 18
sbvv@swissbooks.ch |
| 30 Fédération suisse des écoles privées | Hotelgasse 1, Case postale 245
3000 Berne 7
Tél. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch |
| 31 Associations PRESSE SUISSE | Baumackerstrasse 42, Case postale
8050 Zurich
Tél. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch |
| 32 hotelleriesuisse – Société suisse des hôteliers | Monbijoustrasse 130, Case postale
3001 Berne
Tél. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
shv@swisshotels.ch |
| 33 Association suisse des courtiers
en assurances, SIBA | c/o Meyer, Müller, Eckert
Kreuzstrasse 42
8808 Zurich
Tél. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch |

i) Informatique

- 34 Association économique suisse de la bureautique, Technoparkstrasse 1
de l'informatique, de la télématique et 8005 Zurich
de l'organisation (SWICO) Tél. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch

k) Santé

- 35 H+ Les Hôpitaux de Suisse Lorrainestrasse 4 A
3013 Berne
Tél. 031 335 11 20
Fax 031 335 11 70
geschaefsstelle@hplus.ch

Organisations régionales

36 Chambre argovienne du commerce
et de l'industrie

Entfelderstrasse 11, Case postale
5001 Aarau
Tél. 062 837 18 18
Fax 062 837 18 19
info@aihk.ch

37 Association patronale de Kreuzlingen
et environs

Hauptstrasse 39
8280 Kreuzlingen
Tél. 071 678 10 10
Fax 071 672 55 47
Kapfhamer@agvkreuzlingen.ch

38 Union cantonale des associations
patronales bernoises

Kapellenstrasse 14
Case postale 6916
3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch

Comprenant les associations suivantes:

- Comité patronal de l'association du commerce
et de l'industrie Burgdorf-Emmental,
c/o Seewer SA

Heimiswilstrasse 42
3400 Burgdorf
Tél. 034 420 81 11
Fax 034 420 81 99
barbara.saner@ch.rondodoge.com

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

Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch

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

Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 334 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch

- | | |
|--|--|
| ■ Association patronale de l'Oberargau | Melchnaustasse 1
Case postale 1357
4901 Langenthal
Tél. 062 922 71 33
Fax 062 922 09 87
mark.hess@ad-vocate.ch |
| ■ Association patronale de l'industrie des
Métiers de Thoun et environs | Frutigenstrasse 2
3601 Thoun
Tél. 033 222 23 57
Fax 033 222 48 05
elhuwe@bluewin.ch |
| ■ Associations patronales de
la région de Berne (APB) | Kapellenstrasse 14, Case postale 6916
3001 Berne
Tél. 031 390 25 81
Fax 031 390 25 82
info@berner-arbeitgeber.ch |
| 39 Chambre vaudoise du commerce
et de l'industrie | 47, av. d'Ouchy, Case postale 315
1001 Lausanne
Tél. 021 613 35 35
Fax 021 613 35 05
direction@cvc.ch |
| 40 Union des Industriels Valaisans | Maître Frédéric Delessert
Case postale 2106
1950 Sion 2
Tél. 027 323 29 92
Fax 027 323 22 88
frederic.delessert@avocats-notaires.ch |
| 41 Union économique de Bâle | Aeschenvorstadt 71, Case postale
4010 Bâle
Tél. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@baslervolkswirtschaftsbund.ch |
| 42 Union des Associations patronales
genevoises | 98, rue de Saint-Jean
Case postale 5033, 1211 Genève 11
Tél. 022 715 32 15
Fax 022 738 04 34
uapg@uapg.ch |

- | | |
|---|--|
| 43 Association industrielle de Zoug | Rittmeyer SA
Case postale 2558, 6302 Zoug
Tél. 041 767 15 25
Fax 041 767 10 70
fritz.wendel@rittmeyer.com |
| 44 Association industrielle de Granges
et environs | Niklaus Studer
Dammstrasse 14, Case postale 1057
2540 Granges
Tél. 032 654 99 00
Fax 032 654 99 01
info@ihvg.ch |
| 45 Chambre neuchâteloise du commerce
et de l'industrie | 4, rue de la Serre
Case postale 2012
2001 Neuchâtel
Tél. 032 722 15 15
Fax 032 722 15 20
pierre.hiltpolt@cci.ch |
| 46 Chambre fribourgeoise du commerce,
de l'industrie et des services | Route du Jura 37
1706 Fribourg
Tél. 026 347 12 20
Fax 026 347 12 39
info@cfcis.ch |
| 47 Union des associations
patronales zurichoises | Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 044 229 28 29
Fax 044 229 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |
| 48 Union des associations industrielles
du canton de Zurich | Bergstrasse 110
8032 Zurich
Tél. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |

Comprenant les associations suivantes:

- | | |
|--|---|
| ■ Chambre de commerce et Association patronale de Winterthour (HAW) | Neumarkt 15, Case postale 905
8401 Winterthour
Tél. 052 213 07 63
Fax 052 213 07 29
info@haw.ch |
| ■ Association des industries du «Zürcher Unterland» | c/o Gericke AG
Althardstrasse 120
8105 Regensdorf
Tél. 044 871 36 36
Fax 044 871 36 00
m.gericke@gericke.net |
| ■ Association patronale Zurichsee-Zimmerberg | c/o KESO SA
Mme Eva Klien
Untere Schwandenstrasse 22
8805 Richterswil
Tél. 044 787 35 78
Fax 044 787 36 77
Eva.klien@keso.com |
| ■ Association patronale des industries de Zurich | Sika (Schweiz) AG
M. Ernesto Schümperli
Tüffenwies 16–22,
8048 Zurich
Tél. 044 436 44 41
Fax 044 436 47 05
Schuemperli.ernesto@ch.sika.com |
| ■ Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs | Peter Strebel
SRM Präzisionsmechanik AG
Lindenmoosstrasse 10
8910 Affoltern am Albis
Tél. 044 763 43 30
Fax 044 763 43 39
strebel@srm-ag.ch |

- | | |
|---|---|
| ■ Union de l'industrie de la région
«Weinland» | c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7
8450 Andelfingen
Tél. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian-isliker@islikermagnete.ch |
| ■ Union de l'industrie Volketswil
et environs | c/o Frimsag AG
Höhacher-Weg 5, Postfach 717
8604 Volketswil
Tél. 044 945 10 05
Fax 044 945 49 03
info@ivv.ch |
| ■ Association patronale de l'«Oberland»
zurichois et rive droite | Willi & Partner AG
Case postale
8620 Wetzikon 1
Tél. 044 932 79 39
Fax 044 932 72 83
avzo@willi-partner.ch |
| 49 Association patronale de Rorschach
et environs | c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17
9422 Staad
Tél. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch |
| 50 Chambre de commerce et d'industrie de
St-Gall-Appenzell | Gallusstrasse 16, Case postale
St-Gall
Tél. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch |
| 51 Association patronale d'Hinterthurgau | Rolf Traxler, c/o TRAXLER SA
Fabrique d'articles en tricot
Case postale
8363 Bichelsee
Tél. 071 971 19 43
Fax 071 971 31 29
info@traxler.ch |

- | | |
|--|---|
| 52 Association patronale du Rheintal | Case postale 91
9435 Heerbrugg
Tél. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch |
| 53 Associations de l'industrie lucernoise | Case postale 3142
6002 Lucerne
Tél. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch |
| 54 Chambre soleuroise du commerce | Grabackerstrasse 6, Case postale
4502 Solothurn
Tél. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch |
| 55 Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16
Casella postale 5130
6901 Lugano
Tél. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch |
| 56 Chambre de commerce et de l'industrie
d'Appenzell Rhodes-intérieures | KUK SA, Hoferbad 12
9050 Appenzell
Tél. 071 788 38 10
Fax 071 788 38 18
hkoster@kuk.ch |
| 57 Association patronale de
Sargans-Werdenberg | Fabrikstrasse 27
Case postale 63
9472 Grabs
Tél. 081 772 23 23
Fax 081 771 43 48
c.eggenberger@advisors.ch |
| 58 Association des maisons de commerce
zurichoises | Waisenhausstrasse 4
8001 Zurich
Tél. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
vzh@bluewin.ch |

- | | |
|--|---|
| 59 Association patronale «See und Gaster» | Hanfländerstrasse 67
Case postale 1539
8640 Rapperswil
Tél. 055 210 16 73
Fax 055 210 45 86
hofmann-partner@bluewin.ch |
| 60 Chambre de commerce et
d'Industrie du Jura | 23, rue de l'Avenir
Case postale 274
2800 Delémont 1
Tél. 032 421 45 45
Fax 032 421 45 40
ccjura@cci.ch |
| 61 Chambre de commerce et Association
patronale des Grisons | Hinterm Bach 40
7002 Choir
Tél. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch |
| 62 Chambre de commerce et de l'industrie
de Thurgovie | Schmidstrasse 9
Case postale 396
8570 Weinfelden
Tél. 071 622 19 19
Fax 071 622 62 57
info@ihk-thurgau.ch |
| 63 Association patronale de Bâle | Bäumleingasse 18
4051 Bâle
Tél. 061 272 76 92
Fax 061 272 73 25
info@agv-bs.ch |

Membres à part de l'Union patronale suisse

Swisscom SA

Tiefenaustrasse 6
3050 Berne
Tél. 031 342 23 85
Fax 031 342 34 14
marianne.meyer@swisscom.com

Swiss International Airlines Ltd.

Case postale, 4002 Bâle
Tél. 061 582 35 12
Fax 061 582 91 02
paul.kurrrus@swiss.com

