

2006

Rapport annuel



99^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

Bureau Berne:

Marktgasse 25/Amthausgässchen 3
3011 Berne
Tél. 031 312 37 02
Fax 031 312 37 03

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	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 (LPP)	28
■ Assurance-chômage (AC)	30
■ Autres branches des assurances sociales	31
Formation	
■ Formation professionnelle	34
■ Formation continue	36
Relations publiques	
■ Collaboration avec les médias	38
■ «Employeur suisse»	40
Questions internationales	
■ Organisation internationale du Travail (OIT)	41
■ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	44
■ Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe (UNICE)	46
■ Autres activités internationales	48
Organes de l'Union patronale	50
Membres	52

Chers membres,
Mesdames, Messieurs,

L'année 2006 aura été pour les employeurs un excellent cru, après une année 2005 déjà très favorable. L'économie a donc poursuivi son redressement, enregistrant même un essor sensiblement plus vif que celui prédit par de nombreux augures au début de 2006. Et la plupart des observateurs ont revu nettement à la hausse leurs estimations de croissance dans le courant de l'année.

En réalité, avec une croissance réelle estimée à 2,7 % en 2006, la Suisse a connu une progression tout à fait remarquable de son PIB, la plus forte depuis 2000. Les années difficiles qui ont marqué la naissance de ce siècle font donc définitivement partie du passé. On est même en droit de considérer que l'économie suisse a surmonté pour longtemps les faiblesses économiques qui menaçaient de miner notre prospérité et notre prévoyance sociale. Les principaux moteurs conjoncturels qui nous ont assuré ce résultat ont été, une fois de plus, la consommation privée et le commerce extérieur. Les chiffres quasi explosifs enregistrés par les ventes à l'étranger de certains secteurs prouvent que notre économie d'exportation, grâce à d'impitoyables restructurations, a retrouvé sa forme et opère à nouveau en position de force sur les marchés mondiaux. Pour l'économie domestique, ce n'est pas encore pleinement le cas. Bien qu'à ce chapitre également, la concurrence fasse progresser de nombreuses branches, trop de règlements officiels gênent toujours le dynamisme de marchés importants. La bonne conjoncture ne nous libère donc



Rudolf Stämpfli, Président

pas de la nécessité de poursuivre les réformes du marché intérieur.

Un autre élément très réjouissant est que la bonne situation conjoncturelle a fini par déployer tous ses effets sur l'emploi. Au point que dans diverses branches et secteurs, les travailleurs qualifiés sont devenus très rares. Sans la libre-circulation avec l'UE, la Suisse connaîtrait aujourd'hui de sérieuses pénuries de main-d'œuvre, avec cette conséquence que nos entreprises seraient plus souvent contraintes de transférer des emplois à l'étranger. Au contraire, les accords bilatéraux leur permettent à présent de les en faire venir, créant ainsi en Suisse des emplois et de la croissance. Quant à l'extension de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats-membres de l'UE, elle ne devrait créer aucun problème notable parce que la migration de cette origine est très clairement liée à la demande.

Même si les perspectives d'emploi sont dans l'ensemble très bonnes aujourd'hui, l'intégration professionnelle des personnes de faible capacité constitue pour l'employeur un grand défi. D'autant plus que sur le marché suisse du travail, la mutation technologique et la concurrence internationale imposent des niveaux de qualification de plus en plus élevés.

La quasi totalité des résultats des votations fédérales qui se sont tenues en 2006 ont été une source de satisfaction pour le patronat helvétique. Signalons en particulier l'approbation par le souverain des lois révisées sur les étrangers et sur l'asile, ainsi que de la loi sur l'aide aux pays de l'Est, confirmant par là une fois de plus le choix de la voie bilatérale par notre pays. Par ailleurs, le peuple a aussi fait preuve de sagesse politique en refusant clairement l'initiative Cosa et en approuvant le nouvel article constitutionnel sur la formation.

En novembre, cependant, son approbation de la nouvelle loi fédérale sur les allocations fédérales a jeté une ombre sur l'année de votations 2006. Car cette décision fait désormais de la politique familiale un domaine de compétence de la Confédération, ce qui est tout à fait contraire aux conceptions des employeurs.

Au cours de l'exercice sous revue, le domaine des assurances sociales est resté un chantier permanent, où les besoins de réforme sont importants dans la quasi totalité des domaines. A cet égard, citons en priorité la 5^e révision de l'AI, adoptée par le Parlement lors de la session de printemps 2006. Elle doit redresser l'état de cette assurance sur la base du vieux

principe «l'intégration prime la rente». La 4^e révision et la simplification des procédures de l'AI ont déjà déployé leurs premiers effets sous la forme d'une tendance à la baisse du nombre des nouvelles rentes.

La 5^e révision introduit une définition plus claire de la notion d'invalidité et présente surtout des moyens d'action permettant une réinsertion efficace et aussi rapide que possible. Reconnaissance et intervention précoces, case management et aides aux entreprises employant des personnes handicapées: cet ensemble de mesures devrait avoir pour effet de diminuer le nombre de personnes obligées de quitter le monde du travail pour cause de maladie ou d'accident. Cela correspond avant tout à une exigence de dignité humaine, mais revêt aussi beaucoup d'importance pour les finances de l'AI. Hélas, le référendum a été demandé contre la 5^e révision de l'AI. Reste donc à souhaiter que le souverain saura faire preuve de son bon sens coutumier en confirmant dans les urnes cette réforme importante.

Fin 2006, le budget de l'AI affichait un endettement voisin de 9,3 milliards de CHF, et chaque jour qui passe alourdit ce montant de 4 à 5 millions de CHF. A elle seule, la 5^e révision de l'AI ne permettra pas de remédier à cette situation catastrophique, qui met aussi en péril le fonds de l'AVS à moyen terme. C'est la raison pour laquelle l'Union patronale suisse approuve également le projet de financement additionnel de l'assurance prévoyant une hausse de la TVA, pour autant toutefois que cette hausse soit limitée dans le temps et qu'elle soit décidée une fois que la 5^e révision de l'AI sera entrée en vigueur.

Avec la brochure «Stratégie pour l'emploi des seniors» et un «Guide pour les employeurs» consacrés à ce sujet, nous avons cherché à exposer, au cours de l'exercice sous revue, les conséquences de l'évolution démographique pour la politique du personnel des entreprises et les assurances sociales. Notre objectif consiste à sensibiliser les entreprises et le monde politique aux défis de l'avenir. Une série d'articles parus ou à paraître dans Employeur Suisse vont encore approfondir cette question en 2007.

Les générations nombreuses issues du baby-boom d'après-guerre sortent progressivement de la vie active et sont remplacées par les cohortes des années de faible natalité. Tout indique que nous allons vers une pénurie de main-d'œuvre ces prochaines années. Si l'essor conjoncturel se maintient dans la durée tel qu'aujourd'hui, les pénuries de personnel vont même se faire sentir beaucoup plus vite et plus sévèrement sur le marché du travail. Dès 1995, l'Union patronale suisse s'était élevée contre le «jeunisme forcené», convaincue que seule une répartition équilibrée des âges garantit un niveau de prestations élevé dans les entreprises. L'évolution démographique évoquée ci-dessus, et la raréfaction de main-d'œuvre qui en résulte, confèrent à ce sujet une importance encore plus grande pour l'avenir. Mais on ne parviendra pas au but sans un complet changement d'approche, de la part des employeurs comme de la société.

Cette rétrospective 2006 ne constitue qu'un instantané. Elle ne doit pas nous plonger dans l'autosatisfaction. Quand on

regarde l'avenir, on constate que tous les domaines intéressant la politique patronale présentent des questions difficiles qui attendent des réponses sûres et durables. Dans la recherche de solutions futures, l'Union patronale suisse assume avec ses associations membres une responsabilité toute spéciale. Nous remercions ici du fond du cœur tous ceux qui nous appuient et contribuent ainsi à la compétitivité de la Suisse.



Rudolf Stämpfli

Situation économique

Situation générale

En 2006, l'économie suisse a enregistré une progression supérieure à son potentiel, et ce pour la troisième année consécutive. Cette croissance exceptionnelle se poursuit en 2007 également. Il faut remonter au début des années 1970 pour retrouver une dynamique conjoncturelle aussi forte et aussi prolongée. Elle est soutenue par une conjonction tout à fait favorable de paramètres: forte croissance internationale et volume de la demande conséquent pour notre économie d'exportation, faible niveau du franc suisse et bas niveau d'intérêt et d'inflation.

Selon les estimations du Seco, le produit intérieur brut (PIB) a progressé en 2006 de 2,7 %, bien que le rythme d'expansion ait quelque peu ralenti au second semestre. Après avoir encore stagné l'année précédente, le marché du travail a fini fort heureusement par être stimulé par la vigoureuse reprise conjoncturelle. La croissance de l'emploi s'est accélérée et a concerné de plus en plus de secteurs au cours de l'année, ramenant le taux de chômage à 3,3 %. A telle enseigne que des signes de pénurie de personnel qualifié se manifestent d'ores et déjà un peu partout.

L'industrie, qui a longtemps été considérée comme un domaine dont l'importance pour l'économie suisse diminuait, a fait un retour sur scène remarqué grâce aux exportations, en contribuant finalement davantage que les autres secteurs à l'essor actuel de l'économie nationale. Le secteur financier, lui aussi, semble avoir ses années difficiles définitivement derrière lui. Après les revers subis en 2001–2002 par la Bourse, il fournit à nouveau de

puissantes impulsions de croissance. Enfin, entre ces deux locomotives conjoncturelles, les branches domestiques ont aussi enregistré des progrès, notamment le domaine de la construction, qui a connu un véritable boom dans plusieurs régions de Suisse.

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice suisse des prix à la consommation se situait en décembre 2006 à 105,9 points (si l'on prend pour base 100 = mai 2000, et à 100,6 points si l'on prend pour base 100 = décembre 2005). En rythme annuel, le renchérissement a atteint 0,6 %. Le renchérissement annuel moyen s'est élevé à 1,1 % pour 2006 (année précédente: 1,2 %).

Selon l'indice ats-BAK, la productivité horaire a augmenté en Suisse de 1,7 % en 2006. Cette hausse a nettement dépassé pour la deuxième année consécutive le taux moyen pluriannuel historique de 1,1 % par année établi pour la période 1973–2006. La hausse exceptionnelle de productivité enregistrée en 2005 (+1,9 %) n'a toutefois pas été atteinte en 2006.

L'année 2006 a vu progresser les chiffres d'affaires et la production, mais très nettement aussi les bénéfices. Malgré la vigueur de la croissance générale de la Suisse, tous les secteurs ne profitent pas du mouvement dans la même mesure. Il existe toujours une disparité entre des branches exportatrices très compétitives et d'autres, moins dynamiques, axées sur l'économie intérieure. Voilà pourquoi, malgré leur taux d'occupation réjouissant, toutes ne peuvent pas faire état d'une situation analogue en termes de bénéfices.

Tour d'horizon des branches

Les résultats de l'enquête représentative conduite en 2006 également par UBS Swiss Economic Research révèlent un tableau réjouissant, qui a vu progresser parfois vigoureusement toutes les branches en termes de chiffres d'affaires, et presque toutes quant aux bénéfices.

Les deux branches de haute technologie (l'industrie chimique et pharmaceutique ainsi que la fabrication d'instruments de précision, comprenant notamment l'horlogerie et la technique médicale) ont enregistré une forte croissance de leur productivité et de leur valeur ajoutée. Grâce au vieillissement de la population et à la hausse des dépenses de santé, la demande de médicaments et d'appareils médicaux progresse sans cesse, tandis que la hausse du niveau de prospérité et l'engouement pour le luxe dans le monde entier favorisent les ventes de montres.

Font partie du même groupe de branches présentant des chances élevées de croissance et des risques relativement modérés les télécommunications, l'informatique et l'électronique. Le secteur de la santé, celui de l'immobilier, l'industrie alimentaire, les services aux entreprises ainsi que les banques et les assurances offrent également une évaluation chances-risques particulièrement bonne, leurs chances étant légèrement plus faibles. L'informatique, les services aux entreprises et l'immobilier profitent de la tendance à l'externalisation des services.

L'évolution de l'industrie alimentaire est relativement stable. Les branches traditionnelles comme le secteur de la construction,

l'industrie des machines, le commerce de gros, le commerce d'automobiles, l'industrie du bois et des matières plastiques, se situent dans la moyenne de l'économie. Suite à la mondialisation et au renforcement de la concurrence par des sites de production à bas prix, l'industrie des machines a été contrainte de subir un assainissement structurel poussé. Elle a effectué cette transformation avec succès et dispose aujourd'hui, grâce à sa haute compétence technologique, d'une position concurrentielle à nouveau très bonne, notamment sur les marchés des produits et des systèmes exigeants.

Parmi les branches qui connaissent une situation plus difficile, il faut citer l'hôtellerie et la restauration, le commerce de détail et les transports terrestres. L'hôtellerie souffre de surcapacités et nécessite au surplus des investissements considérables.

D'après le modèle d'évaluation de l'UBS, l'agriculture ainsi que l'industrie textile et de l'habillement sont confrontées aux plus rudes défis. Ces deux secteurs affrontent ces dernières années de profonds changements structurels. Le textile et l'habillement sont parmi les branches qui souffrent le plus des conséquences de la mondialisation. Pour des raisons de coûts, en effet, la Suisse n'est plus compétitive lorsqu'il s'agit de fabriquer des produits standards à fort coefficient de main-d'œuvre. On a donc assisté à une délocalisation à large échelle vers des pays d'Asie ou d'Europe de l'Est à bas salaires. Ne peuvent se maintenir en Suisse que les fabricants textiles et d'habits qui peuvent résister à la concurrence des pays à bas coûts grâce à leur haut niveau de qua-

lité et de spécialisation. Quant à l'agriculture, elle reste fortement protégée et subventionnée, mais se ressent toujours plus des effets des mesures de libéralisation à l'étranger.

Commerce extérieur en progression

Selon l'Administration fédérale des douanes, les exportations ont affiché en 2006 une hausse nominale de 12,9 % pour s'établir à 177 194,9 millions de CHF (hausse réelle: +9,1 %). Un tel dynamisme n'avait plus été observé depuis 1977. Dans le même temps, les importations se sont accrues de 11,0 % en valeur nominale, à 165 540,1 millions de CHF (en valeur réelle: +5,6 %).

La balance commerciale s'est soldée en 2006 par l'excédent du commerce extérieur le plus élevé qu'ait jamais enregistré la Suisse: 11 654,8 millions de CHF, somme qui a dépassé de près du double le solde actif de l'année précédente: 7888 millions de CHF.

La forte progression des exportations englobe tous les secteurs économiques. L'UE demeure le principal débouché de la Suisse, à destination duquel notre pays a enregistré, en valeur, une progression de 11,3 % de ses ventes par rapport à l'année précédente. Au sein de l'UE, l'Allemagne reste de loin le principal partenaire commercial de la Suisse.

Outre les grands marchés émergents que sont le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine (les BRIC), les nouveaux Etats membres de l'UE sont eux aussi des marchés à fort potentiel de développement qui les rend attractifs pour l'économie mondiale. Bien

que les relations économiques de la Suisse avec ces pays d'Europe centrale et orientale aient fortement progressé depuis le milieu des années 90, elles sont quelque peu en retrait par rapport aux échanges avec nos voisins européens. Il existe donc, ici, un potentiel à exploiter, pour lequel l'extension des accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE crée les conditions les plus favorables.

Situation de l'emploi

Forte progression du taux d'occupation

A la fin du 4^e trimestre 2006, la Suisse comptait 4,325 millions de personnes actives, selon la statistique de la population active occupée (SPAÖ), ce qui correspond à une hausse de 2,4 % en une année. La progression de l'activité s'observait chez les hommes (+2,3 % à 2,390 millions) comme chez les femmes (+2,6 % à 1,935 million). Par rapport à l'année précédente, le nombre d'actifs occupés de nationalité suisse s'est accru de 1,9 % (3,222 millions au 4^e trimestre 2006) et celui des actifs occupés de nationalité étrangère de 4,0 % (à 1,103 million).

Selon la statistique de l'emploi (STATEM), les secteurs secondaire et tertiaire compartaient au total 3,700 millions d'emplois au 4^e trimestre 2006, soit une progression de 1,6 % en rythme annuel – la plus forte depuis 5 ans. Si la croissance de l'emploi a été particulièrement marquée dans le secteur secondaire (+2,4 %; +23 200), le secteur tertiaire a également connu une hausse sensible (+1,3 %; +35 900). Le nombre d'emplois à plein temps a également connu sa plus forte hausse depuis 5 ans (+1,5 %; +38 400), tout comme le total de l'emploi converti en équivalents plein temps (+1,8 %; +53 700).

Dans le secteur secondaire, les plus fortes hausses sont à mettre à l'actif des divisions économiques «Instruments médicaux/précision, horlogerie» (+7,3 %; +5800), «Fabrication de machines et d'équipements» (+4,7 %; +4500) et «Construction» (+1,5 %; +4400). Au niveau du tertiaire, ce sont les branches «Autres services fournis aux entreprises» (+4,4 %; +14 600)

et «Santé et activités sociales» (+1,4 %; +6000) qui ont le plus fortement contribué à la progression du nombre d'emplois.

Toutes les grandes régions de Suisse ont profité de la croissance de l'emploi, avec des augmentations en rythme annuel comprises entre 1,3 % à Zurich et en Suisse orientale et 2,5 % au Tessin. A l'exception de la grande région de Zurich, toutes les grandes régions ont connu une hausse plus marquée dans le secteur secondaire que dans le tertiaire.

Recul du chômage

Parallèlement à l'augmentation de la proportion d'actifs occupés, l'année 2006 s'est caractérisée dans l'ensemble par un net recul du chômage (de 0,6 point sur l'ensemble de l'année). La baisse a surtout été observée dans la première moitié de l'année. De 154 204 en janvier, le nombre de chômeurs est tombé à 121 725 à fin juillet (soit une contraction du taux de chômage de 3,9 % à 3,1 %). Les effets positifs d'une bonne conjoncture persistante ont continué à se faire sentir sur le marché du travail, maintenant le chômage à un faible niveau pendant le second semestre, de sorte que le taux de chômage a stagné au même niveau pendant six mois, soit de juin à fin novembre. L'augmentation du nombre de chômeurs enregistrée en novembre fut même la plus faible observée en novembre depuis 1989. Si le chômage accuse un recul important au premier semestre (quelque 32 500 personnes de moins), il ne progresse que de 7000 personnes environ au deuxième semestre. L'augmentation notée à la fin de l'année est due exclusivement aux facteurs saisonniers.

Le nombre de chômeurs inscrits s'est élevé en 2006 à 131 532 en moyenne annuelle, soit 17 005 ou 11,4 % de moins que l'année précédente. Quant au taux de chômage, il était de 3,3 % en moyenne annuelle.

L'effectif total des demandeurs d'emploi (chômeurs inscrits plus demandeurs d'emploi non chômeurs inscrits) a chuté rapidement de février à juin, passant de 218 394 à 189 892 personnes. Il est reparti à la hausse en automne sous l'influence des facteurs saisonniers, cette hausse s'accroissant légèrement en décembre. Au final, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits atteint 197 414 en moyenne annuelle (19 740 de moins que l'année précédente).

Structures de l'emploi

Au 2^e trimestre 2006, on dénombrait 4,051 millions de personnes actives occupées en Suisse, dont environ 850 000 résidents permanents de nationalité étrangère et 3,201 millions de nationalité suisse. Deux tiers des actifs occupés de nationalité suisse travaillent à plein temps, un sixième de 50 à 89 % et un autre sixième moins de 50 %. La situation est différente chez les actifs occupés de nationalité étrangère: 76,7 % travaillent à plein temps, seulement 13,3 % ont un taux compris entre 50 et 89 % et un dixième (10,0 %) un taux inférieur à 50 %.

Au 2^e trimestre 2006, la Suisse comptait quelque 259 000 personnes en sous-emploi, c'est-à-dire travaillant à temps partiel, qui souhaitent augmenter leur taux d'occupation et étaient disponibles pour une telle augmentation dans les trois mois suivants. Parmi elles, 40 % préféreraient

travailler à plein temps (104 000 personnes). Les 60 % restants se contenteraient d'augmenter leur temps partiel.

Fort heureusement, une très nette amélioration de la situation de l'emploi a été observée parmi les jeunes, entre le 2^e trimestre 2005 et le 2^e trimestre 2006: le nombre de personnes actives occupées âgées de 15 à 24 ans a augmenté de 36 000 (+6,8 %). Le nombre d'apprentis a connu une hausse de 12 000 individus en un an, leur effectif passant de 199 000 à 211 000. Grâce à la progression générale de l'emploi des jeu-

nes, le taux de sans-emploi des 15–24 ans a reculé à 7,7 % (8,8 % au 2^e trimestre 2005), niveau qui reste cependant bien supérieur à la moyenne suisse du chômage.

Au 2^e trimestre 2006, un peu plus des deux tiers des personnes de 55–64 ans participaient au marché du travail (67,7 %); ce taux est resté quasiment inchangé par rapport à l'année précédente. Cette stabilité masque des tendances inverses selon le sexe; alors que le taux d'activité recule chez les hommes, passant de 77,8 à 77,1 %, il augmente une nouvelle fois chez les

femmes, passant de 57,7 à 58,6 %. L'effet du double relèvement de l'âge légal de la retraite des femmes (porté à 63 ans en 2001, puis à 64 ans en 2005) est particulièrement visible aux âges directement concernés par les modifications de la loi: en 2006, près d'une femme de 62 ans sur deux était active (48 %), alors que cette proportion n'était que d'environ une sur cinq en 2000 (21 %). Chez les femmes âgées de 63 ans, la part des personnes actives était de 36 % en 2006 contre 21 % en 2004.

Horaires de travail particuliers

Le nombre de personnes effectuant habituellement des heures de travail le soir entre 19h00 et minuit a progressé entre 2005 et 2006, passant de 644 000 à 659 000. Depuis 2003, la hausse est de 12,6 %. Ce groupe représente aujourd'hui plus d'une personne active occupée (apprentis non compris) sur six (17,2 %). Deux des sections économiques les plus concernées par le travail du soir, à savoir les branches «Hôtellerie, restauration» (49 % des actifs occupés de la branche) et «Santé et activités sociales» (24 %) sont des branches à forte représentation féminine (les femmes y constituent respectivement 59 et 77 % des personnes actives occupées). Cette répartition sectorielle explique la part plus élevée chez les femmes de personnes travaillant normalement le soir (18,3 %, contre 16,2 % des hommes).

Le travail de nuit augmente également: en 2006, 209 000 personnes effectuaient normalement des heures de travail entre minuit et 6h00 du matin (5,4 % des actifs occupés), contre 190 000 en 2005 et 184 000 en 2003. Les sections économiques «Hôtellerie, restauration» (14 % des actifs

Stratégie pour l'emploi des seniors

Ces prochaines années, l'évolution démographique va modifier durablement les structures d'âges de la population active. Aujourd'hui déjà, deux tiers de la catégorie des personnes âgées de 55 à 64 ans sont professionnellement actifs. Les générations issues du baby-boom d'après-guerre sortent progressivement de la vie active et sont remplacées par les cohortes des années à faible natalité. Nous allons donc vraisemblablement au-devant d'une pénurie de main-d'œuvre vers les années 2015.

Un accroissement de la participation des travailleurs seniors à la vie active, même au-delà de l'âge de la retraite actuel, paraît donc inévitable. Mais pour que les demandeurs d'emplois vieillissants aient une chance sur le marché du travail, il faut mettre en place une politique du personnel adaptée qui sache mettre en valeur les atouts de ces collaborateurs et les employer judicieusement.

Afin de faire avancer la discussion et de lui donner un large retentissement, l'Union patronale suisse a défini une «Stratégie pour l'emploi des seniors». A l'intention des employeurs et de leurs organisations, le Comité de l'Union patronale a voté une série de «principes» en faveur d'une politique des seniors moderne et de sa mise en œuvre au sein des entreprises. Une brochure a été présentée à cette fin en août 2006, qui donne la parole aux représentants de groupes d'intérêts tout à fait différents, afin de soutenir l'application des mesures envisagées au sein des entreprises.

occupés de la branche), « Transports et communications » (12 %) et « Santé et activités sociales » (10 %) sont les plus concernées. Contrairement au travail du soir, le travail de nuit concerne une plus grande partie des hommes (6,1 %) que des femmes (4,6 %).

Le travail du week-end est relativement stable depuis quelques années: 887 000 personnes travaillaient normalement le samedi et/ou le dimanche en 2006 (2003: 860 000). Le travail sur appel touchait 208 000 personnes en 2006. Cette forme de travail croît faiblement mais régulièrement depuis 2003 (+21 000 personnes). Les femmes représentent 60 % des personnes travaillant sur appel; cette proportion monte à 67 % chez les personnes travaillant sur appel sans un minimum d'heures de travail garanti par l'employeur.

La progression du travail à temps partiel se poursuit: il augmentait de 3,6 % par rapport à 2005 contre 1,2 % pour le plein temps. C'est dans les activités avec un taux d'occupation inférieur à 50 % que l'augmentation est la plus marquée (+5,6 %). Le nombre de personnes dont le taux d'occupation était compris entre 50 et 89 % augmentait de 1,8 %. Pour une fois, ce sont les hommes qui contribuent le plus à la progression du temps partiel avec une augmentation de 12 %, contre une hausse de 2 % chez les femmes.

Perspectives d'emploi

Alors qu'elle n'avait produit sur l'emploi qu'un effet relativement modeste en 2006,

la reprise conjoncturelle s'est pleinement répercutée sur celui-ci en 2006. Divers indicateurs, comme celui du nombre de places vacantes enregistrées au Seco, ont fait état sur toute l'année d'une progression de l'offre. De même, l'indice Publicitas des offres d'emploi parues dans la presse ainsi que l'indice *jobpilot* des places vacantes réalisé par la Haute École Spécialisée de Soleure Suisse Nord-Ouest ont marqué une progression tout au long de l'exercice sous revue. Le baromètre du marché du travail introduit par Manpower depuis le 3^e trimestre de 2005, qui interroge les employeurs sur leurs perspectives de recrutement pour le prochain trimestre, a affiché sur toute l'année 2006 un « pronostic d'emploi net », signifiant que les employeurs qui s'attendent à une progression de leurs effectifs sont plus nombreux que ceux qui prévoient un recul.

La plupart des établissements n'ont pu honorer leurs nombreuses commandes qu'en recrutant. Seules les branches des télécoms et du commerce de détail ont encore réduit pour solde leurs effectifs. Toutes les autres les ont étoffés, parfois considérablement, en particulier les horlogers, confrontés à de véritables goulets d'étranglement, ainsi que les banques, les prestataires de services informatiques et les fabricants de biens d'investissement.

De même, une tendance à la hausse se dessine aussi très nettement dans la branche du travail temporaire, qui constitue un bon indicateur avancé de l'évolution du marché du travail.

Libre circulation des personnes

Le 1^{er} mai 2004, l'Union européenne (UE) s'est agrandie de dix nouveaux Etats. Cette cinquième phase d'élargissement de l'UE, «l'élargissement à l'Est», s'est achevée le 1^{er} janvier 2007 avec l'adhésion de la Bulgarie et la Roumanie. L'extension contrôlée de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres de l'UE ainsi que le renforcement des mesures d'accompagnement contre la sous-enchère salariale et sociale sont entrés en vigueur le 1 avril 2006. En mai 2006, l'UE a adressé à la Suisse une requête en vue d'entamer avec elle des négociations au sujet de l'exten-

sion de la libre circulation à la Bulgarie et à la Roumanie. Cette étape est également soumise au référendum facultatif.

Le 26 novembre 2006, les citoyens suisses ont dit oui au projet de loi fédérale sur la coopération avec les Etats d'Europe de l'Est. La Suisse peut ainsi apporter un soutien supplémentaire au processus d'intégration suivi jusqu'ici avec succès par les dix nouveaux Etats membres de l'UE, dans la mesure où la contribution helvétique à l'élargissement (le «milliard de cohésion»), nous permettra de financer dans ces pays

des projets sélectionnés à raison de 100 millions de CHF par année pendant dix ans.

Mesures d'accompagnement

Le 1^{er} avril 2006, les mesures d'accompagnement contre le dumping salarial et social ont été renforcées sur les points suivants:

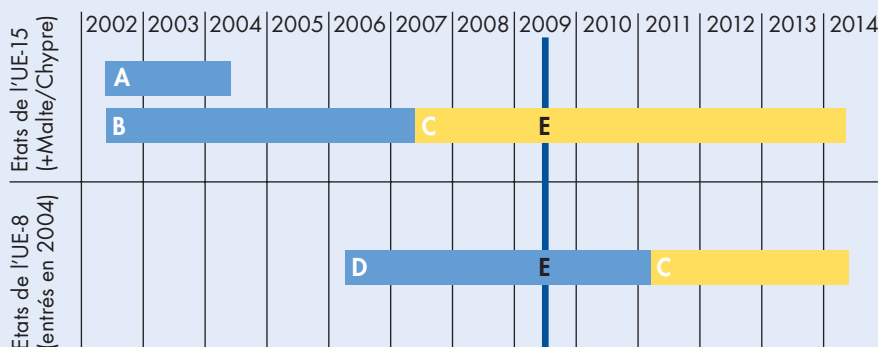
- Obligation de communiquer par écrit aux travailleurs les principaux éléments de leur contrat de travail.
- Possibilités plus étendues de déclarer de force obligatoire les conventions collectives de travail (CCT).
- Obligation pour les employeurs étrangers détachant du personnel en Suisse de contribuer financièrement aux frais d'exécution prévus dans les CCT de force obligatoire.
- Obligation pour les entreprises de travail temporaire de contribuer aux frais d'exécution, de formation continue, ainsi qu'aux frais liés aux programmes de retraite flexible prévus par les CCT de force obligatoire.
- Moyens de sanctionner plus efficacement les infractions à la loi fédérale sur les travailleurs détachés.
- Renforcement des activités des inspecteurs du marché du travail en matière de contrôle des conditions de travail.
- Nécessité pour les travailleurs indépendants de prouver leur statut d'indépendant lorsqu'ils commencent une activité en Suisse.
- Simplification de la procédure d'annonce.

Introduction par étapes de la libre circulation des personnes

Si le contrôle préalable des salaires et la préférence nationale ont été abolis le 1^{er} juin

Introduction de la libre circulation des personnes

Réglementation transitoire



Introduction de la libre circulation avec les pays de l'UE-15 ainsi que Malte et Chypre

- A Deux années de préférence nationale et de contrôle préalable des salaires et des conditions de travail (jusqu'au 31 mai 2004)
- B Cinq années de contingentement (jusqu'au 31 mai 2007): la Suisse limite les autorisations de séjour pour les salariés et les indépendants à 15 000 nouvelles autorisations de longue durée (5 ans) et 115 500 autorisations de courte durée (plus de 4 mois, moins de 1 année)
- C Clause de protection spéciale en faveur de la Suisse en cas d'afflux excessif d'immigrants (valable jusqu'au 31 mai 2014)
- E Arrêté fédéral portant prorogation de l'accord de libre circulation des personnes (soumis au référendum facultatif) avant le 31 mai 2009.

Extension de la libre circulation des personnes aux nouveaux Etats membres d'Europe de l'Est entrés en 2004 (UE-8)

- D Préférence nationale, contrôles préalables des salaires et des conditions de travail et contingentements (jusqu'au 30 avril 2011)
- C Clause de protection spéciale en faveur de la Suisse en cas d'immigration excessive (valable jusqu'au 31 mai 2014)
- E Arrêté fédéral prorogeant l'accord de libre circulation des personnes (soumis au référendum facultatif) avant le 31 mai 2009.

2004 pour les travailleurs de l'UE-15, ceux-ci restent néanmoins soumis à des plafonds d'immigration (contingents de permis de séjour) jusqu'au 31 mai 2007. Malte et Chypre, qui ont également adhéré à l'UE en 2004, sont quant à eux soumis aux mêmes dispositions transitoires que les 15 «anciens» Etats membres de l'UE et les Etats de l'AELE. Jusqu'au 30 avril 2011 au plus tard, les dispositions suivantes s'appliquent aux pays de l'Europe de l'Est qui ont adhéré à l'UE en 2004 (UE-8: Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie).

- Plafonds d'immigration (contingents)
- Contrôle préalable des salaires et des conditions de travail
- Restrictions applicables aux prestations de services transfrontières.

La clause de sauvegarde spéciale, mentionnée dans l'accord sur la libre circulation, sera valable jusqu'en 2014: en cas de forte immigration, la Suisse pourra limiter de nouveau le nombre d'autorisations de séjour au moyen de contingents. Notre pays pourra invoquer cette clause de sauvegarde pour la première fois en juin 2008. La Suisse devra décider avant le 31 mai 2009, sur la base des expériences faites, s'il y a lieu de maintenir l'accord sur la libre circulation des personnes. A ce sujet, le Parlement devra se prononcer sur un arrêté fédéral, qui sera soumis au référendum facultatif et pourra donc donner lieu une nouvelle fois à une votation.

Expériences faites à ce jour suite à l'introduction de l'accord CH-UE

L'élargissement de l'UE à l'Est et l'extension des accords bilatéraux à ses nouveaux

Etats membres présentent un grand avantage économique pour la Suisse. L'UE est de loin le partenaire économique le plus important de notre pays. Notre économie est tributaire de la main-d'œuvre étrangère, notamment qualifiée, qui se fait rare en Suisse et qui est également très demandée au plan international. Ces deux dernières années ont clairement montré que les nouvelles possibilités de recrutement de main-d'œuvre adaptée à nos besoins que nous offre l'élargissement à l'est de l'UE stimule la croissance économique et dynamise le marché du travail en Suisse. L'importance de l'accord sur la libre circulation des personnes liant la Suisse à l'UE est appelée à croître du fait que l'offre de main-d'œuvre suisse va diminuer à moyen terme pour des raisons démographiques.

Depuis son entrée en vigueur le 1^{er} juin 2002, l'accord de libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE a fait la preuve de son efficacité et de son utilité pour la Suisse: conformément aux attentes, l'immigration s'est stabilisée et s'est adaptée aux besoins de l'économie. Selon le rapport d'Observatoire du Seco de juin 2006, on ne constate pas de répercussion sur le niveau des salaires ou sur le taux de chômage, et les travailleurs indigènes n'ont pas été évincés sur le marché du travail.

L'accord bilatéral avec l'UE sur la libre circulation des personnes se répercute une nouvelle fois sur la composition de la population étrangère en Suisse. Tandis que le nombre de citoyens des 15 anciens Etats membres de l'UE et des pays de l'AELE a accusé une croissance de 2,1 % en une année, celui des ressortissants des Etats non

membres de l'UE-25/AELE a de nouveau diminué, soit de 1,2 %. L'an dernier, les nationalités en plus forte progression ont été les Allemands (+15 000), suivis des Portugais (+ 6208) et des Français (+2548). Par contre, le nombre de ressortissants de Serbie, d'Italie, d'Espagne, de Bosnie et Herzégovine et du Sri Lanka était en régression. Ces chiffres correspondent aux objectifs de la politique migratoire suisse: l'immigration en provenance de l'UE est privilégiée, tandis que pour les Etats tiers, elle se limite uniquement aux travailleurs particulièrement qualifiés.

Le bilan, jusqu'ici, de l'introduction de la libre circulation des personnes avec l'UE-15 (accord en vigueur depuis le 1^{er} juin 2002) est le suivant:

- Les contingents d'autorisations de séjour de longue durée (5 ans) ont été, comme prévu, fortement sollicités au cours des premières années. Le quota de 15 300 autorisations de séjour accordées chaque année a toujours été complètement épuisé.
- La demande d'autorisations de séjour de courte durée (de 4 à 12 mois) est restée modérée durant les premières années suivant la libre circulation. En 2005, par exemple, seuls 70% environ du contingent annuel de 115 700 autorisations ont été utilisés.
- Les travailleurs résidents de courte durée jusqu'à 90 jours (prestataires de services transfrontaliers) ne sont plus, depuis le 1^{er} juin 2004, soumis à autorisation, mais sont dorénavant tenus de déclarer leur arrivée en Suisse (obligation d'annonce). Cette simplification a entraîné une sensible augmentation de la demande de cette catégorie de travailleurs.

Environ 92 830 ressortissants de pays de l'UE ont été enregistrés pour l'année 2005, et 44 % d'entre eux venaient chez nous pour un séjour de moins de 30 jours.

Par conséquent, on n'a pas observé d'incidence significative de la libre circulation sur le taux de chômage, et donc pas d'éviction des travailleurs suisses par les travailleurs étrangers. *Le taux de chômage* des Suisses a suivi la conjoncture et est demeuré nettement plus bas que celui des étrangers depuis l'introduction de la libre circulation des personnes: en 2005, il se situait respectivement à 2,9 % et 6,8 % (pour les étrangers); en 2006, à respectivement 2,5 % et 6,1 %. Même dans les branches qui ont enregistré une immigration élevée de travailleurs de l'UE, il n'y a pas eu d'augmentation particulière du chômage. Au contraire c'est surtout dans ces branches qu'on a vu l'emploi progresser sensiblement en faveur des travailleurs suisses. L'arrivée d'une main-d'œuvre supplémentaire en provenance de l'UE a manifestement une influence positive sur le potentiel de croissance de l'économie suisse et sur la création d'emplois.

Utilisation des contingents pour l'espace UE15/AELE

Les contingents de *permis de longue durée* UE/AELE ont aussi été entièrement épuisés en 2006. A chaque fois, ils ont été partagés par trimestre et étaient déjà épuisés après environ une demi-heure sur l'ensemble du pays.

L'an dernier, les contingents destinés aux séjours de *courte durée* ont été plus fortement épuisés (83 %) que l'année précédente (68 %). Cette évolution est certes

due à la conjoncture favorable, mais aussi au fait que les permis pour longs séjours CE/AELE qui faisaient défaut ont été accordés dans une large mesure par les cantons sous la forme d'autorisations pour courts séjours CE/AELE.

De manière générale, on constate que, malgré le manque de contingents, les ressortissants des pays membres de l'UE/AELE n'ont pas été refusés. Leur cas a été généralement réglé par les autorisations pour courts séjours CE/AELE.

Utilisation des contingents pour l'UE-8

Le contingent des permis de *longue durée* augmentera progressivement de 1700 (2006/2007) à 3000 (2010/2011), celui des permis de *courte durée* de 15 800 (2006/2007) à 29 000 (2010/2011).

Les premières données recueillies sur l'application du protocole à l'accord, en vigueur depuis le 1^{er} avril 2006, concernant l'extension de la libre circulation des personnes (aux nouveaux Etats membres de l'UE), montrent que les contingents d'autorisations de séjour pour les travailleurs en provenance des huit Etats de l'Europe de l'Est ayant adhéré à l'UE en 2004 n'ont pas été épuisés. Les permis de *séjour de courte durée*, pour des activités saisonnières (agriculture, hôtellerie, tourisme), ont été davantage sollicités que les permis de longue durée (5 ans).

Procédure d'annonce

Au cours de l'exercice sous revue, 107 941 personnes provenant de l'UE ont exercé en Suisse une activité de courte durée (90 jours au maximum), ce qui correspond à une aug-

mentation de 15 111 personnes (ou 16,3 %) par rapport à l'année précédente.

Les plus fortes hausses ont été enregistrées dans les secteurs du service de l'emploi (+42,5 %), et de la banque, assurances et prestations de services (+ 31,2 %). Ont aussi connu des taux de progression supérieurs à la moyenne le commerce (+24,9 %) ainsi que l'industrie et les arts et métiers (+20,8 %). L'analyse montre une progression de 9631 (+22 %) à 53 491 personnes dans le secteur « prestations de services », de 5885 (+13,4 %) à 49 760 personnes dans celui de l'industrie et des arts et métiers, et un recul de 405 (-7,9 %) à 4690 personnes dans le domaine de l'agriculture.

Rien n'a fondamentalement changé en ce qui concerne la durée des séjours des personnes entrant en Suisse selon la procédure d'annonce.

L'effectif des indépendants est passé à 7254 personnes (soit 1783 personnes de plus (ou 32,6 %), alors que celui des salariés a augmenté de 8232 (+15,8 %) à 60 293 personnes et que le nombre de travailleurs détachés a progressé de 5096 (+14,4 %) à 40 394 personnes.

Population étrangère

Législation

Le 24 septembre 2006, la nouvelle loi sur les étrangers ainsi que la loi révisée sur l'asile a été adoptée en votation populaire. L'aspect plutôt surprenant de cette consultation est que la nouvelle loi sur l'asile ait été acceptée par près de 68 % des suffrages. Alors que la loi sur les étrangers s'appliquera dès le 1^{er} janvier 2008, la loi sur l'asile dans sa nouvelle version entrera en vigueur par étapes (au début de 2007 et en 2008).

La nouvelle *loi sur les étrangers* prévoit de limiter l'accès au marché du travail, pour les ressortissants de pays non-membres de l'UE ou de l'AELE, à des personnes disposant de qualifications professionnelles particulières. Cette disposition donne à la politique suisse des migrations une orientation très nettement qualitative. Les entreprises suisses pourront ainsi obtenir – principalement des pays de l'UE et de l'AELE – la main-d'oeuvre dont elles ont besoin, mais pourront aussi recruter du personnel qualifié d'autre provenance en cas de nécessité aiguë. Cette restriction aux spécialistes, pour le reste du monde, vise à éviter une augmentation du chômage et une lourde charge pour les assurances sociales.

La loi ne déploie pas seulement des effets incitatifs, mais fixe aussi, en matière d'intégration, un certain nombre de nouvelles priorités qui encouragent les efforts d'intégration, de la part des migrants également. La commission des étrangers, qui, depuis quelques années, s'occupe intensément de la notion d'intégration et de son application pratique, a donné à ce chapitre un certain nombre d'impulsions utiles.

L'objectif de la révision de la *loi sur l'asile* est de mettre un terme aux abus constatés actuellement dans le domaine de l'asile et de résoudre les problèmes liés au rapatriement des requérants déboutés. Les personnes victimes de persécution continueront de trouver protection en Suisse.

La *loi fédérale révisée sur la nationalité* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. La réglementation selon laquelle dès le 1^{er} janvier 2006 les cantons et les communes ne devront percevoir des taxes et des émoluments que dans la limite de la couverture des frais constitue sans aucun doute la nouveauté essentielle de cette législation.

Rapports sur l'intégration

Le rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance Doudou Diène s'est rendu en visite officielle en Suisse en janvier 2006. A l'occasion de sa conférence de presse du 13 janvier 2006, Doudou Diène a déclaré qu'en Suisse – comme dans d'autres pays – il existait des tendances racistes manifestes. Doudou Diène présentera son rapport au Conseil des Droits de l'homme de l'ONU vraisemblablement au mois de mars 2007.

Dans son rapport sur les «Problèmes d'intégration des ressortissants étrangers en Suisse», l'Office fédéral des migrations (OFM) parvient à la conclusion suivante: «eu égard à la cohabitation le plus souvent pacifique et harmonieuse, l'intégration des ressortissants étrangers peut être considérée comme réussie». Dans certains domaines, toutefois, on observe une intégration insuffisante: quelque 15 % des jeunes étran-

gers n'achèvent pas de formation professionnelle régulière à moyen terme et sont ainsi exposés à un risque plus élevé d'être au chômage ou de dépendre de l'aide sociale.

Depuis longtemps déjà, des mesures existent pour remédier aux déficits d'intégration. Mais à cette fin, les compétences sont dispersées entre certains offices fédéraux et les cantons et communes. Il convient donc d'améliorer la coordination à ce titre. De ce fait, en août 2006 le Conseil fédéral a chargé le Groupe de travail interdépartemental pour les problèmes de migration (GIM) d'examiner, sous la conduite de l'ODM et en collaboration avec les services et départements concernés, l'opportunité d'adopter des mesures supplémentaires en vue de faciliter l'intégration des ressortissants étrangers. D'ici à fin juin 2007, le DFJP soumettra au Conseil fédéral une proposition concernant la mise en œuvre concrète de ces mesures.

Commission fédérale des étrangers

Pour les années 2006–2007, la commission fédérale des étrangers (CFE) a choisi pour thème annuel de travail le point fort «Intégration et communication». Ce choix a été motivé par le constat que les acteurs les plus divers utilisent l'intégration comme une notion comportant une perspective spécifique et une connotation différente selon le point de vue adopté. «Quelle intégration?» Tel était aussi le titre de la Journée annuelle de la CFE qui s'est déroulée le 16 novembre 2006, à Bienne. La Journée était consacrée à la manière dont les différentes idées que l'on se fait de l'intégration influencent notre vie quotidienne et forment la pratique.

L'examen d'une fusion de la Commission fédérale des étrangers (CFE) avec la Commission fédérale des réfugiés (CFR), a été approfondi au cours de l'année 2006. Il n'y avait pas uniquement la question des avantages et des inconvénients d'une telle fusion au centre des réflexions, mais aussi celle d'un futur mandat. Bien que la CFE ait exprimé l'avis qu'une fusion entraînerait bien plus d'inconvénients que d'avantages, le Conseil fédéral a ordonné le 30 novembre 2006 la fusion des deux commissions à compter du 1^{er} janvier 2008.

Dans la période sous revue, le Groupe de travail «Sans-papiers» a poursuivi ses activités entamées en 2005. Il a donc continué à examiner les dossiers qui ont été soumis au Groupe de travail (au total 83) et a eu des entretiens avec les autorités fédérales et cantonales responsables. C'est à la suite de ces discussions que l'on a pu mettre sur pied un projet pilote visant à harmoniser la réglementation relative aux cas de rigueur dans les cantons.

Depuis 2001, la Confédération soutient des projets dans le domaine de l'intégration par des contributions financières, dont l'octroi se fonde chaque fois sur un programme de points forts. Le programme actuel s'achève à fin 2007. Dans l'année passée sous revue, il a donc fallu commencer à préparer le nouveau programme 2008–2011.

Excepté l'intégration professionnelle qui est subordonnée pour le moment aux structures ordinaires, l'intérêt principal est accordé à l'encouragement des connaissances linguistiques et à l'intégration sociale des étrangers sur le plan local. Dans l'amé-

nagement des deux points forts précités, le projet prêt dès fin 2006 devrait désormais se focaliser davantage sur les groupes cible et, partant, améliorer l'orientation des besoins. De plus, l'application doit être sensiblement simplifiée.

En 2006 comme lors des années précédentes, le crédit d'un montant de 14 millions de CHF que la Confédération avait mis à disposition de l'encouragement à l'intégration a été complètement utilisé. Huit-cent huit demandes de financement représentant une somme globale de 21,150 millions de CHF ont été déposées. Environ les trois quarts de ces demandes ont été acceptées. En fait, bien d'autres projets encore auraient été acceptés, mais ne pouvaient pas être soutenus faute de ressources financières suffisantes.

Main-d'œuvre étrangère

D'après les chiffres de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), la Suisse comptait, parmi les 4,051 millions de résidents permanents actifs occupés, une personne sur cinq de nationalité étrangère au 2^e trimestre 2006 (21 % ou 850 000). Le nombre des personnes actives occupées de nationalité étrangère (établies ou titulaires d'une autorisation de séjour) a augmenté de 20'000 personnes par rapport à 2005 (+2,4 %). C'est l'augmentation la plus forte depuis cinq ans. Le nombre des actifs occupés de nationalité suisse a aussi enregistré une forte croissance (+57 000 personnes ou +1,8 %), qui a tout de même été un peu plus faible en termes relatifs que celle de la population de nationalité étrangère.

On observe à nouveau une forte hausse du nombre des actifs occupés allemands

(+10,6 %, +10'000) et portugais (+7,4 %, +7'000) par rapport à 2005. Le recul déjà observé les années précédentes chez les actifs occupés italiens (–3,2 %, –5'000) et ceux provenant de l'ouest des Balkans (–1,5 %, –2'000) s'est par contre poursuivi. La grande majorité des personnes actives occupées de nationalité étrangère proviennent d'un pays de l'UE ou de l'AELE (63 % ou 537 000). Les Italiens et les ressortissants de l'ouest des Balkans restent néanmoins proportionnellement les plus nombreux, représentant les uns comme les autres quelque 19 % des travailleurs étrangers (respectivement 163 000 et 159 000 personnes), devant les Allemands et les Portugais (12 % et 103 000 personnes chaque fois).

Selon l'ESPA, deux tiers (66 %) des personnes actives étrangères de 25 ans et plus (personnes actives occupées + personnes sans emploi) et 90 % des Suisses (91 % des Suisses de naissance et 83 % des Suisses naturalisés) ont accompli une formation du degré secondaire II ou du degré tertiaire. Mais les disparités sont grandes selon les origines: la part de travailleurs qualifiés est nettement supérieure à la moyenne chez les ressortissants d'Europe du Nord et d'Europe de l'Ouest (94 %), tandis que seulement la moitié environ des personnes actives venant d'Europe du Sud (53 %) ou de l'ouest des Balkans (48 %) ont achevé une formation postobligatoire. Chez les Portugais, cette part est particulièrement faible (28 %).

Nombreux sont par conséquent les immigrés récents qui exercent des professions hautement qualifiées. Parmi les personnes qui vivent en Suisse depuis moins de

10 ans, 35 % occupent un poste de dirigeant ou de cadre supérieur ou exercent une profession intellectuelle ou scientifique (108 000), contre 14 % chez celles qui ont immigré il y a plus de 10 ans (57 000).

Inversement, on ne trouve que 13 % d'immigrés récents (41 000) dans les catégories de conducteurs de machines et d'employés non qualifiés, contre 24 % de personnes venues en Suisse il y a plus de dix ans (101 000). La situation est semblable dans le cas des professions artisanales, où la proportion d'immigrés récents atteint 14 % (42 000) et celle des immigrés plus anciens 24 % (102 000). Les ressortissants des pays d'Europe du Nord et d'Europe de l'Ouest qui travaillent en Suisse sont particulièrement nombreux à exercer des fonctions de dirigeant ou de cadre supérieur ou des professions intellectuelles et scientifiques (48 % ou 99 000). La proportion atteint même 52 % chez les personnes de nationalité allemande.

Naturalisations

En 2006, plus de 47 000 personnes se sont fait naturaliser, soit 2700 (7,6 %) de plus que l'année précédente. Viennent en tête, cette année encore, les ressortissants de

Serbie (11 701), suivis des Italiens (4591) et de Turquie (3467).

Alors que les naturalisations de personnes d'origine serbe ont augmenté de quelque 23 %, celles des Italiens et des Bosniaques ont progressé d'un bon 10 % pour chaque groupe. Le nombre des naturalisations de Turcs est resté le même, celui des Sri Lankais a augmenté de 47 % à 2935 et celui des Portugais a fait un bond de 58 %, à 2369.

Reste à savoir dans quelle mesure ces naturalisations correspondent à un effet unique ou durable de la baisse des émoluments.

Statistique de l'asile

Pour 2006, les chiffres de l'asile indiquent des chiffres en légère hausse par rapport à l'année précédente. Sur les 10 537 personnes ayant déposé une demande d'asile, 1225 étaient issues de Serbie et du Monténégro, soit l'équivalent de 15 % des demandes (2005: 1506). Au deuxième rang se situaient les Erythréens, avec 1201 demandes (2005: 159), en troisième position les Irakiens (816 demandes, contre 486 en 2005).

Salaires et conditions de travail

Hausses de salaires en 2006

D'après les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice suisse des salaires nominaux a augmenté en moyenne de 1,2 % en 2006 par rapport à 2005. Compte tenu d'un taux d'inflation annuel moyen de 1,1 %, le pouvoir d'achat réel des salaires n'a progressé que de 0,1 %.

Cela correspond néanmoins à un changement de direction, puisque les taux de progression des salaires réels n'avaient cessé de diminuer entre 2002 et 2004, pour atteindre même une valeur négative (-0,2 %) en 2005.

Le secteur secondaire enregistre une progression moyenne des salaires nominaux de 1,1 %, soit pratiquement égale à la

moyenne de l'économie nationale. Dans l'industrie manufacturière, en particulier les branches exportatrices comme l'industrie chimique et pharmaceutique, la fabrication d'instruments de précision et l'horlogerie, la bonne santé de l'économie a permis d'observer une croissance remarquable. Les travailleurs de l'industrie chimique et pharmaceutique ont bénéficié globalement d'une revalorisation salariale supérieure à la moyenne du secteur (+1,7 %), alors que celle de la fabrication d'instruments de précision et de l'horlogerie (+1,1 %) est restée dans la moyenne. La majorité des branches du secteur secondaire affichent des progressions salariales qui s'écartent peu de la valeur moyenne (citons à titre d'exemple les branches de la construction, +1,1 %, et de l'industrie

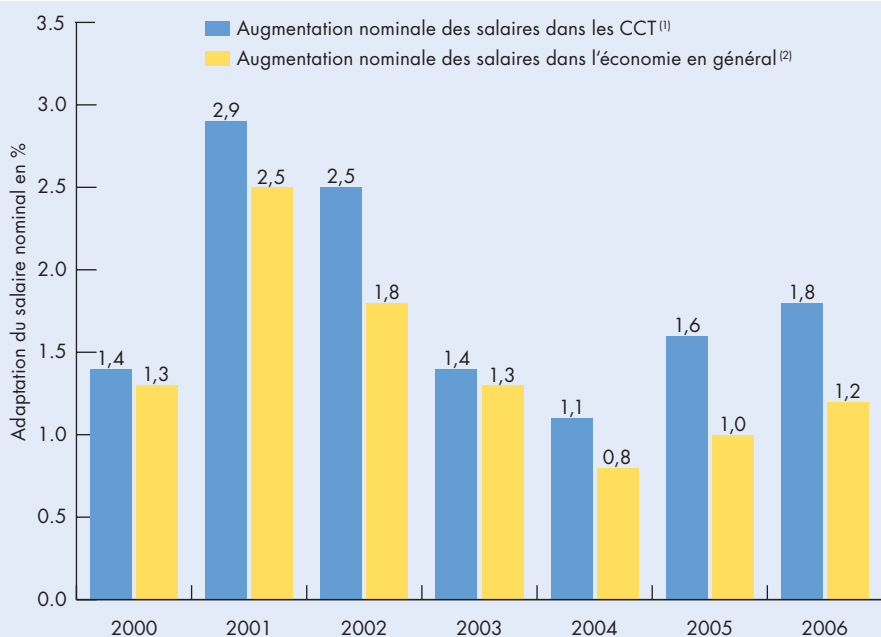
des machines: +1,2 %). Pour le reste on retrouve au bas de l'échelle l'industrie du papier, édition et impression (+0,3 %), alors que l'industrie textile (+2,1 %) et l'industrie chimique (+1,7 %) affichent les taux de progression les plus élevés du secteur secondaire. Par rapport à la moyenne du secteur, l'industrie textile affiche une progression des salaires près de deux fois plus élevée.

Le secteur tertiaire enregistre une progression des salaires nominaux de 1,2 % en moyenne. Ce sont les branches de l'intermédiation financière (+2,5 %), de l'enseignement (+2,2 %) et des assurances (+1,8 %) qui influencent le plus fortement à la hausse l'évolution des salaires nominaux dans le secteur des services. L'hôtellerie et la restauration (+0,3 %), les transports terrestres et par conduite (+0,4 %) ainsi que le commerce et réparation de véhicules (+0,7 %) affichent les taux de progression salariale les plus bas. A ce propos, ne négligeons pas le fait que l'hôtellerie a effectué en 2002 un bond considérable avec l'adaptation des salaires minimums, ce qui se traduit par une augmentation supérieure de 0,3 % à la moyenne sectorielle sur les 5 dernières années.

Salaires convenus dans le cadre des CCT

L'an dernier, la hausse des salaires effectifs convenue dans le cadre des principales conventions collectives de travail s'est élevée en moyenne à 1,8 % en termes nominaux. Avec un taux de renchérissement de 1,1 % pour 2006, le pouvoir d'achat des salaires dans le domaine conventionné a augmenté de plus d'un demi pourcent environ cette année-là.

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



Source: OFS ⁽¹⁾ Accords salariaux conclus; ⁽²⁾ Evolution des salaires d'après la statistique des accidents

Alors qu'en 2004, les salaires effectifs CCT avaient été augmentés de 1,1 % seulement – pourcentage d'adaptation le plus bas depuis 2000 –, le relèvement des salaires conventionnels en 2005 (+1,6 %) et en 2006 (+1,8 %) atteste d'une amélioration de la situation conjoncturelle.

En 2006, la hausse conventionnelle des salaires de 1,8 % a été accordée en moyenne pour 1,2 % à titre collectif et pour 0,6 % à titre individuel. La part des augmentations attribuées collectivement augmente à nouveau: elle passe de 48 % en 2004 à 63 % en 2005 et atteint 67 % en 2006.

La hausse nominale des salaires minimaux pour 2006 s'est élevée en moyenne à 1,1 %, dans le cadre des CCT qui prévoient ces minima. Les minima fixés dans les CCT ont été relevés en moyenne de 1,6 % dans le secteur secondaire et de 1,2 % dans le secteur tertiaire. Les branches économiques affichant les plus fortes hausses de salaires minimaux sont le commerce de gros (+3 %), l'industrie automobile (+2,6 %) et le commerce de détail (+1,9 %). A l'opposé, les salaires minimaux restent inchangés dans les transports terrestres et les services personnels. Les transports aériens ont enregistré une baisse des salaires tarifaires de 2,1 %.

Variations de 2001 à 2006

La progression annuelle moyenne des salaires réels observée de 2001 à 2006 s'est élevée à 0,4 %, dont 0,3 % pour les hommes et 0,6 % (le double) pour les femmes.

Dans le secteur secondaire, l'évolution réelle des salaires sur cette période est de 0,3 % en moyenne annuelle, avec un écart

important entre celle de l'industrie chimique (+1,2 %) et celle de l'industrie du papier; édition et impression (–0,2 %). L'industrie textile bénéficie d'un rythme annuel moyen de 0,7 %. Toutes les autres industries manufacturières et la construction affichent des croissances annuelles moyennes peu disparates de 0,1 % à 0,4 %.

De 2001 à 2006, le secteur tertiaire enregistre en moyenne une progression annuelle des salaires réels de 0,5 %. L'hôtellerie et restauration (+0,8 %), les postes et télécommunications (+0,7 %) et les autres services collectifs et personnels (+0,7 %) influencent le plus fortement à la hausse la progression des salaires réels du secteur des services. A l'opposé, la branche des transports terrestres et par conduite (+0,1 %) enregistre une quasi stagnation des salaires réels sur la même période.

Evolution au chapitre des travailleurs pauvres

Selon l'Office fédéral de la statistique, le taux des working poor est retombé de 5 % à 4,2 % entre 2000 et 2005. Le recul le plus important a été observé entre 2000 et 2002, évolution imputable à une conjoncture favorable et à une baisse du taux de chômage. On note que le taux de working poor réagit à la conjoncture avec un certain retard. La probabilité d'être un working poor est beaucoup plus importante dans certains groupes de population. Selon l'enquête suisse sur la population active de 2005, les groupes sociodémographiques et professionnels suivants sont particulièrement exposés: ménages monoparentaux (10,3 %), familles nombreuses (16,5 %), indépendants (9,2 %), notamment les indépendants sans collaborateur (12,8 %),

actifs occupés sans formation postobligatoire (11,4 %), actifs occupés avec contrat de travail de durée déterminée (8,4 %), actifs occupés après une interruption professionnelle (7,5 %) et personnes de nationalité étrangère (8,5 %).

Durée de travail

Selon l'Office fédéral de la statistique, 7,004 milliards d'heures de travail ont été accomplies en Suisse en 2005, soit 0,4 % de plus qu'en 2004. En cinq ans, la durée hebdomadaire normale du travail des salariés à plein temps s'est réduite de 8 minutes, pour s'établir à 42 heures et 20 minutes en 2005. Cette année-là, 176 millions d'heures supplémentaires ont été accomplies en Suisse, de sorte que la durée annuelle des heures supplémentaires des salariés à plein temps s'élevait à 51 heures par emploi en 2005.

On remarque toutefois des différences importantes d'une branche économique à l'autre. Le plus grand nombre d'heures supplémentaires a été relevé dans la branche «Activités financières, assurances» (97 heures par emploi), soit trois fois plus que dans la branche «Santé et activités sociales» (29 heures), située à l'autre extrémité du classement.

Droit du travail

Au cours de l'exercice écoulé, la Commission fédérale du travail a tenu deux séances, pour traiter notamment de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, du travail dominical dans les grands aéroports et les grandes gares ainsi que des résultats de l'enquête sur l'application de la loi sur le travail dans les hôpitaux. En juin 2006, elle a organisé au surplus un hearing sur la question des horaires de travail basés sur la confiance.

Le groupe d'experts mis sur pied en rapport avec le projet d'ordonnance d'application de la loi sur le travail au noir a terminé ses travaux en mars, après quoi l'ordonnance a été envoyée en consultation. La mise œuvre de la procédure simplifiée, qui englobe la perception de l'impôt, est apparue plus difficile que prévu, aussi l'entrée en vigueur de la loi sur le travail au noir a-t-elle été fixée au 1^{er} janvier 2008. En été 2006 ont été mis en route les préparatifs de la campagne qui démarrera en automne 2007 et devrait accompagner l'introduction de la loi sur le travail au noir.

L'Union patronale suisse exigeait depuis longtemps l'abaissement de 20 à 18 ans de l'âge limite de protection des jeunes travailleurs. La nécessaire révision dans ce sens de l'art. 29, al. 1^{er} de la loi sur le travail a été adoptée en juin 2006 par le Parlement. Cet amendement nous rapproche de la pratique de l'Union européenne. De plus, la nouvelle limite d'âge coïncide désormais avec celui de la majorité civile. Le référendum n'a pas été demandé. Par la suite, un comité de la Commission fédérale du travail (CFT) a élaboré, en concertation avec les partenaires sociaux et les autorités d'exécution cantonales de la LTr,

un projet d'ordonnance qui a été discuté en réunion plénière de la CFT et soumis à consultation au début de 2007. Une ordonnance réglementant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la période de formation doit encore être élaborée par le Département en association avec l'OFFT et les partenaires sociaux.

L'initiative parlementaire Gutzwiller visant à protéger la population et les travailleurs contre les effets nocifs du tabagisme passif a été traduite par la CSSS du Conseil national dans un nouvel alinéa 2^{ter} de l'article 6 de la loi sur le travail. La nouvelle disposition proposée par la CSSS déclare que les lieux de travail doivent être «sans fumée» et oblige l'employeur à protéger les employés du tabagisme passif lors de l'exercice de leur activité. La commission du Conseil national a décidé de soumettre aux milieux intéressés, pour avis, la révision proposée de la loi sur le travail, afin de poursuivre les délibérations sur la base des résultats de cette consultation. Notre association s'est prononcée très tôt contre cette modification de la loi sur le travail, en quoi elle s'est vue confortée par les positions des associations de membres exprimées lors de la consultation.

En 2006 également, les parlementaires de gauche et syndicaux ont lancé diverses propositions destinées à charger le droit du travail de dispositions supplémentaires. Ils ont exigé entre autres l'introduction d'un salaire minimum légal et d'une loi réglementant les transferts d'entreprises. Notre association a combattu toutes ces tentatives visant à restreindre la liberté du marché du travail, recevant fort heureusement à

chaque occasion l'appui d'une majorité de parlementaires.

Adoptée l'an dernier par le Conseil national, la motion Gysin visant à protéger les dénonciateurs de cas de corruption («whistleblower») a été légèrement atténuée par le Conseil des Etats. Le projet de loi qui doit être présenté par le Conseil fédéral doit notamment préciser dans le Code des obligations (contrat de travail) dans quelles conditions les personnes qui découvrent et signalent des irrégularités peuvent être protégées contre les licenciements arbitraires ou des discriminations. Il convient aussi de vérifier si la sanction du droit en vigueur – une indemnité pouvant atteindre six mois de salaires (art. 336a, al 2 CO) ne suffit pas à prévenir efficacement une dénonciation abusive et, au besoin, de proposer des sanctions plus dures. La motion modifiée est à présent sur la table du Conseil national.

Au titre de ses prestations liées au droit du travail, notre secrétariat a fourni en 2006, comme chaque année, des informations aux membres ainsi qu'aux parlementaires et a publié régulièrement des jugements du droit du travail dans «Employeur Suisse». Le «Recueil des jugements du droit du travail» (JU-TRAV 2006) regroupe par thèmes les jugements du droit du travail parus tout au long de l'année dans «Employeur Suisse».

Questions fondamentales de politique sociale

L'année 2006 a été principalement marquée par trois dossiers de politique sociale: l'affectation de l'or de la Banque nationale, la création d'une nouvelle branche fédérale d'assurance: celle des allocations familiales, enfin la révision de l'assurance-invalidité. Pour le reste, le débat de politique sociale a été marqué par d'authentiques problèmes et d'autres de nature plus médiatique, liés à la campagne de votation sur l'initiative COSA et à la prévoyance professionnelle.

Décidément, notre démocratie de concordance ne nous permet-elle pas d'atteindre un objectif de législature ou de coalition? A l'origine – tout au début de la législature parlementaire actuelle – un débat peu fructueux avait été organisé sur les objectifs communs de cette législature. Ils ont débouché sur la reconnaissance conjointe par les quatre partis gouvernementaux d'une seule et unique priorité: la nécessité d'assainir l'AI. A ce sujet, un important facteur d'assainissement est ensuite venu alimenter la discussion: la part de la Confédération aux réserves d'or excédentaires de la Banque nationale. Il offrait une grande opportunité, une chance unique – assimilable à un héritage inespéré –, qui aurait permis, conjointement avec l'adoption de la 5^e révision de l'AI, d'assainir cette branche de l'assurance sociale et de la doter de son propre fonds de compensation, séparé de celui de l'AVS.

De la même manière que le fonds de compensation des APG ou que celui de l'assurance-chômage aujourd'hui, l'état du fonds de compensation de l'AI aurait clairement signalé à la population et à ses représentants, à l'avenir, la nécessité d'une

action corrective. Malheureusement, l'or de la Banque nationale n'était pas suffisant pour assurer un assainissement global de l'AI et libérer définitivement le fonds de compensation de l'AVS du poids de l'AI, conformément au contre-projet à l'initiative excessive «Les bénéfices de la Banque nationale pour l'AVS» (initiative COSA). Ce qui est resté de la priorité des partis représentés au Conseil fédéral est l'attribution de l'or de la Banque nationale au fonds de compensation de l'AVS lourdement grevé. Cet allègement est certes bienvenu, mais plutôt maigre, politiquement parlant, par rapport aux améliorations structurelles qu'il aurait été possible d'apporter au système de l'AVS/AI. Faut-il en déduire que notre démocratie de concordance et de référendum est actuellement incapable d'atteindre des objectifs de législature tant soi peu importants?

La mise en œuvre d'une stratégie d'assainissement conséquente dans le contexte politique actuel est-elle impossible? On a tout lieu de le penser. Certes, l'ensemble des partis gouvernementaux disent se soucier du financement durable de l'Etat social. Mais dans les faits, que voit-on? Que l'assainissement urgent de l'AI est reporté à des temps meilleurs et qu'au lieu de contenir l'expansion de l'Etat social, on décide d'adopter une loi fédérale sur les allocations familiales, c'est-à-dire de porter et de développer à l'échelle nationale un système de prestations qui relevait jusqu'ici de la compétence des cantons. Même le spectacle des déficits actuels de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et du régime des allocations pour perte de gain, avec les hausses de cotisations dont elles s'accompagneront à moyen terme,

n'a pu y changer quoi que ce soit: malgré la résistance des associations économiques, de nouvelles charges sont donc imposées désormais aux entreprises.

De même, la résolution des problèmes démographiques connus, et de plus en plus criants, de l'AVS continue de relever du tabou dans le monde helvétique de la politique sociale. Alors que la grande coalition au pouvoir en Allemagne, considérée pourtant d'un œil sceptique, est parvenue à s'entendre pour décider d'une augmentation progressive à 67 ans de l'âge de la retraite, nos partis de concordance sont incapables d'aboutir à une mesure analogue. Pour l'Union patronale suisse, l'actuelle politique des petits pas ne suffit pas: il faut non seulement utiliser tout le potentiel d'amélioration qu'offre le système existant, mais encore entreprendre au plus vite les transformations structurelles nécessaires.

Les thèmes de «l'abus» et de «l'intégration» dominent actuellement les débats sur l'aide sociale, l'AI et l'assurance-chômage – touchant un peu moins l'assurance-accidents, laquelle, sous la conduite de la Suva, a manifestement enregistré, grâce au case management, des progrès supplémentaires. Il est important d'aborder ces deux

sujets ouvertement et sans faux-scrupules. L'intégration a été présentée à juste titre comme le thème d'action majeur de la 5^e révision de l'AI et elle devrait ramener cette assurance sociale à ses objectifs initiaux. La lutte contre les abus est une tâche permanente, sans laquelle les assurances sociales perdraient leur crédibilité en tant que communautés solidaires.

Cela dit, les débats et les mesures prises doivent aussi tenir compte de la complexité du sujet et considérer les interactions entre les différents éléments en présence. Ainsi le risque existe, par exemple, qu'une réglementation excessive en termes de contrôles et de pénalités anti-abus réduise la marge d'évaluation disponible pour des mesures d'intégration efficaces et adaptées à chaque cas – ou que des mesures d'intégration exagérément poussées se traduisent par des rapports de travail instables et découragent plutôt qu'elles ne favorisent la compréhension des cas, partant les possibilités d'émancipation et de meilleure intégration des sujets dans la vie active. Seule une juste vision des choses permettra de trouver la meilleure voie possible à travers ces objectifs contradictoires et d'assurer une politique d'intégration durable.

Assurance-maladie et assurance-accidents

Assurance-maladie (LAMal)

Situation

Différentes mesures ayant déployé leurs effets, les coûts de la santé ont progressé en 2006 dans une proportion inférieure à la moyenne; on s'attend donc en moyenne à une plus faible augmentation des primes pour les assurés. En décembre 2003, une révision complète de la loi sur l'assurance-maladie avait échoué en vote final en raison de son rejet par le Conseil national. Depuis lors, le Conseil fédéral et le Parlement s'efforcent de réviser la LAMal en plusieurs étapes. Des prescriptions modifiées sur les réductions de primes ont pu entrer en vigueur au début 2007. Les primes pour enfants et jeunes en formation sont notamment réduites de moitié. Le financement des hôpitaux est toujours en cours de traitement parlementaire. Le Conseil national a pris d'importantes décisions allant dans le sens d'une plus grande concurrence lors de la session de printemps 2007. D'autres délibérations sont encore inachevées. Elles portent sur l'assouplissement de l'obligation de contracter, sur le développement de la compensation des risques, sur une approche élargie des réseaux de soins intégrés (Managed Care) ainsi que sur la refonte du financement des soins.

Le Parlement travaille à l'élaboration d'un contre-projet indirect à l'initiative populaire de l'UDC «pour la baisse des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base». Il a toutefois rejeté sans opposition l'initiative populaire de la gauche «pour une caisse unique et sociale». Entre-temps, le peuple a refusé ce texte qui se proposait non seulement d'instituer une assurance

de monopole, mais aussi un nouveau système de financement qui aurait lourdement chargé la classe moyenne.

Par le biais d'une modification d'ordonnance, la Confédération demande aux assureurs maladie de dissoudre une partie des réserves prescrites par la loi, leur situation en matière de réserves s'étant entre-temps fortement améliorée.

Appréciation

L'Union patronale suisse soutient les efforts du Parlement pour atténuer la hausse des coûts de la santé et mettre en place un système de santé publique répondant à des exigences élevées de qualité, mais davantage axé sur la concurrence. Elle souhaite que les projets partiels encore pendants soient largement bouclés au cours de cette année. L'Union patronale suisse a combattu l'initiative populaire pour une caisse-maladie unique et sociale et a salué son net refus par le souverain.

Assurance-accidents (LAA)

Situation

Par suite d'une condition imposée par la Commission de la concurrence, les assureurs privés ont passé du tarif commun au tarif individuel. La procédure d'audition prévue à l'article 60 LAA n'a pas eu lieu, du fait que la consultation des personnes obligatoirement assurées et des partenaires sociaux sur les différents tarifs des diverses sociétés devenait en fait sans objet. Les adaptations de tarifs pour l'assurance des accidents professionnels n'ont plus donné lieu à la procédure usuelle de consultation qu'en ce qui concerne la SUVA.

La commission d'experts chargée de la 1^{ère} révision de la LAA a achevé ses délibérations en automne 2006. Le Conseil fédéral a engagé sur cette base, au début de décembre, une procédure de consultation portant sur une première révision d'une certaine ampleur de la loi sur l'assurance-accidents. Il a toutefois renoncé à une complète réorganisation de la protection du travail. La première partie de ce projet de révision contient des propositions de corrections de prestations, au nombre desquelles l'adaptation du gain maximum assuré, le relèvement du degré minimum d'invalidité nécessaire pour toucher une rente et la diminution de la rente d'invalidité à l'âge de l'AVS. La deuxième partie du train de mesures soumises à consultation contient deux propositions relatives à la réorganisation de la SUVA ainsi que l'ancrage dans la loi sur l'assurance-accidents (LAA) de la couverture accidents pour les chômeurs (AAC).

Au cours de l'année sous revue, le Conseil fédéral a abaissé le taux d'intérêt technique appliqué aux nouvelles rentes liées à une assurance-accidents de 3,25 % à 3 % dès 2007. Il en résultera à moyen terme une augmentation des primes, surtout pour les PME, car il faudra constituer des capitaux de couverture plus élevés.

Appréciation

L'Union patronale suisse est en principe favorable aux objectifs visés par le Conseil fédéral avec ses deux projets partiels. En matière de prestations, il y a lieu notamment d'approuver les corrections prévues pour la rente d'invalidité. Cette réduction à un certain âge exclurait d'une part les cas choquants de surassurance et se traduirait d'autre part par des économies considérables. Sur le plan institutionnel, les employeurs saluent le maintien de la multiplicité des institutions en matière d'assurance-accidents et la modernisation de la structure de direction de la SUVA dans le cadre du modèle proposé du conseil de surveillance.

Sécurité et santé au travail

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.

Dès son entrée en vigueur en 1996, il apparaissait clairement que la directive MSST allait devoir être soumise à réexamen dans un délai de dix ans. Ces dernières années, les critiques n'ont cessé de pleuvoir à son sujet, notamment en raison des charges administratives excessives qu'elle entraînait pour les petites et moyennes entreprises du secteur des services. L'Union suisse des arts et métiers a également manifesté son désagrément à l'égard des contraintes bureaucratiques imposées par ses dispositions et s'est retirée provisoirement des groupes de travail de la CFST. Au cours de l'exercice sous revue, un groupe de travail spécial s'est constitué, qui a présenté à la CFST des propositions d'allègement importantes en faveur des PME.

Outre son agrément à la Directive révisée, la CFST a aussi donné le feu vert à l'introduction d'un instrument de simplification administrative en faveur des petites entreprises. Les deux documents sont depuis janvier 2007 à la disposition des entreprises sur le site www.ekas.ch.

Pour imprimer 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 oeuvre de la directive CFST a démarré en automne 2005.

Au cours de l'exercice écoulé a eu lieu la troisième et dernière partie de cette campagne, qui s'est terminée sur un concours et un plus grand nombre de «clics» sur les pages sécurité de la CFST.

Appréciation

L'Union patronale suisse soutient tous les efforts visant à réduire encore et toujours le nombre d'accidents et de risques sanitaires au travail et approuve le financement des mesures afférentes sous leur forme actuelle par les cotisations patronales. Bien que le nombre des accidents et des maladies du travail ait nettement diminué ces dernières années, on n'est pas parvenu à réduire les coûts dans la même proportion, car chaque accident professionnel est devenu plus coûteux. Il faut mettre un terme à cette évolution. Encore plus urgentes sont les mesures susceptibles de freiner la progression spectaculaire du nombre des accidents non professionnels et de loisirs, partant la hausse correspondante des coûts à la charge des employeurs.

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 précise. 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 ou des rapports de travail.

Les compétences du domaine de la sécurité du travail et de la protection de la santé demeurent réglementées de manière insatisfaisante. Pour obtenir un effet de prévention optimum, nous pensons que toutes les requêtes formulées aux titres de la sécurité et de la santé au travail devraient passer par la CSST – qui ménage un droit de consultation aux employeurs – et non par d'autres organisations.

* CFST: Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail

** MSST: directive MSST relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail

AVS/AI/PC/APG

Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

Situation

Le résultat de l'activité d'assurance de l'AVS (répartition) a atteint en 2006 1,2 milliard de CHF, contre 0,5 milliard en 2005, parce que les cotisations et les recettes provenant des recours ont plus nettement dépassé les dépenses que l'année précédente. Avec les rendements des placements, le résultat d'exploitation a atteint 2,7 milliards de CHF, contre 2,4 milliards en 2005.

La somme du bilan du fonds de compensation de l'AVS a augmenté de 2421 millions de CHF par rapport à l'année précédente pour s'inscrire à 35,7 milliards de CHF. Ce total englobe toutefois un report de pertes de l'assurance invalidité de 9,3 milliards de CHF, d'où un manque de liquidités au bilan. La capacité du fonds à couvrir les pertes d'exploitation à venir

se mesure aux liquidités et placements figurant à l'actif du bilan en regard de la somme des charges annuelles de l'AVS, de l'AI et des APG; cet indicateur s'est très légèrement amélioré sous l'effet de la conjoncture et de l'évolution positive du marché des capitaux, passant de 46,7 à 47,4 %. Selon la loi en vigueur, ce taux devrait atteindre 100 %.

En septembre, l'initiative populaire «Bénéfices de la Banque nationale pour l'AVS» a été rejetée à une majorité nette. Suite à ce vote, son contre-projet est entré en vigueur et la part de la Confédération aux réserves d'or de la Banque nationale libérées, soit un montant de quelque 7 milliards de CHF, a été versé au fonds de compensation de l'AVS.

Selon l'art. 33ter AVS, le Conseil fédéral a décidé de relever les rentes de l'AVS/AI de 2,8 % à partir du 1^{er} janvier 2007.

La commission de la sécurité sociale du Conseil national a entamé au deuxième semestre ses délibérations sur le nouveau projet de 11^e révision de l'AVS. L'Union patronale suisse juge cette révision nécessaire. Mais l'intention d'uniformiser l'âge de la retraite des femmes et des hommes à 65 ans et d'introduire davantage de souplesse permettant d'anticiper et de différer la rente de vieillesse a jusqu'ici été contestée au Parlement. Les prestations de préretraite proposées par le Conseil fédéral pour permettre aux personnes percevant des revenus modestes de bénéficier d'une retraite anticipée ont fait l'objet de vives critiques de toutes parts.

Compte tenu des nombreuses interventions parlementaires visant à flexibiliser l'âge de la retraite et de la décision du gouvernement allemand d'introduire la retraite à 67 ans, les principaux éléments de la 12^e révision de l'AVS envisagée pour-

Les chiffres clés de l'AVS (Montants en CHF)				
	Du 1 ^{er} janvier 2001 à fin 2002	Du 1 ^{er} janvier 2003 à fin 2004	Du 1 ^{er} janvier 2005 à fin 2006	Dès 1 ^{er} janvier 2007
Revenu annuel maximum déterminant	74 160.–	75 960.–	77 400.–	79 560.–
Rente simple entière				
■ Montant minimum: par an	12 360.–	12 660.–	12 900.–	13 260.–
par mois	1 030.–	1 055.–	1 075.–	1 105.–
■ Montant maximum: par an	24 720.–	25 320.–	25 800.–	26 520.–
par mois	2 060.–	2 110.–	2 150.–	2 210.–

Source: OFAS

raient déjà être intégrés dans la révision en cours.

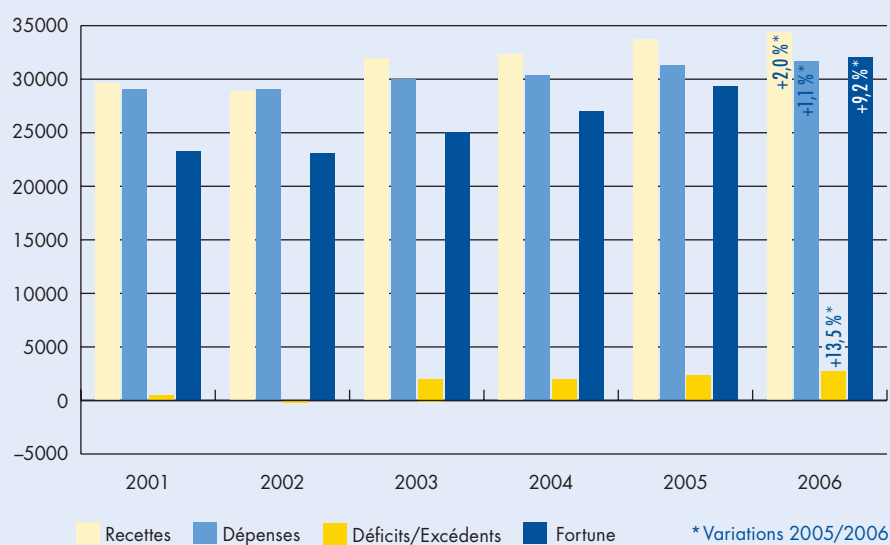
Le Parlement a voté en juin le projet d'introduction d'un nouveau numéro AVS au début de l'année 2008.

A la fin de l'année, le Conseil fédéral a adopté un message recommandant le rejet de l'initiative populaire de l'Union syndicale suisse «pour un âge de l'AVS flexible». Cette initiative demande une pension de retraite AVS dès l'âge de 62 ans révolus, ce qui entraînerait des coûts supplémentaires de l'ordre de 1,3 milliard de CHF environ (2005: 2,4 milliards). Au vu des perspectives financières de l'AVS et de la situation de son fonds de compensation, le Conseil fédéral refuse, bien sûr, de la soutenir.

Appréciation

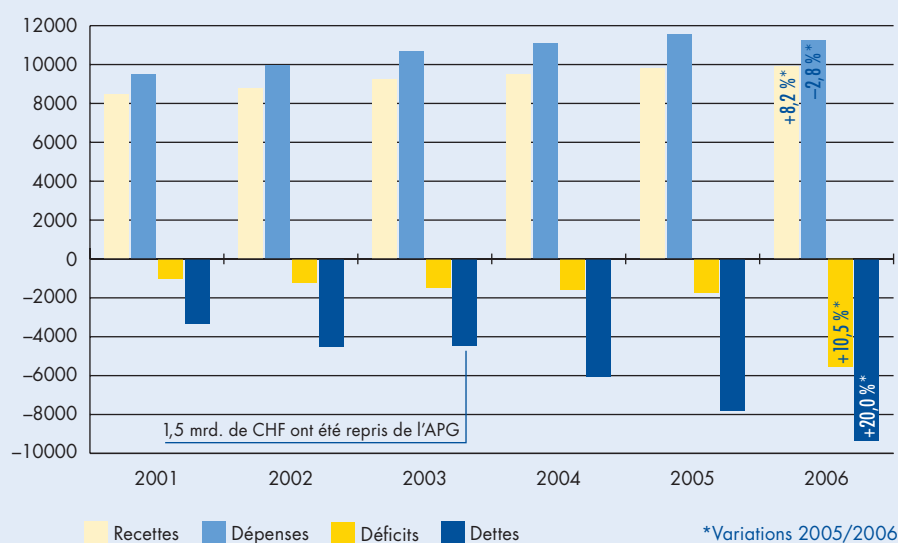
L'Union patronale suisse soutient en principe les propositions de 11^e révision de l'AVS formulées par le Conseil fédéral ainsi que son rejet de l'initiative populaire «pour un âge de l'AVS flexible». La situation financière de l'AVS s'est certes quelque peu détendue à la faveur de la reprise économique et des bons rendements du capital; mais il n'y a guère de place pour un projet de développement aussi excessif que celui de l'Union syndicale suisse. En outre, vu l'évolution qui se dessine sur le marché du travail à moyen terme, il faut éviter d'introduire des incitations à quitter prématurément la vie active. Dans le cadre de la stratégie qu'elle élabore en rapport avec le vieillissement, notre association a non seulement pris position sur le problème des mutations qu'entraînera l'évolution démographique en Suisse, mais elle a aussi

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



Source: OFAS

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



Source: OFAS

présenté des propositions concrètes sur la réforme de l'AVS allant au-delà de la 11^e révision.

Assurance-invalidité (AI)

Situation

Le résultat de répartition de l'activité d'assurance de l'AI est resté nettement négatif, le déficit s'inscrivant à 1,3 milliard de CHF environ, bien que la perte par rapport à l'année précédente se soit réduite de 281 millions de CHF. Le résultat d'exploitation, compte tenu des intérêts sur le report de perte, a atteint 1,6 milliard de

CHF (2005: 1,7 milliard de CHF); le report de perte lui-même est ainsi passé à 9,3 milliards de CHF, soit 26 % de la somme du bilan du fonds de compensation de l'AVS.

Les prestations de l'AI ont été adaptées au renchérissement en même temps que celles de l'AVS. L'assainissement de l'AI a progressé au cours de l'année sous revue. L'accroissement du nombre des nouveaux rentiers a diminué de 16 % par rapport à l'année précédente. Depuis 2003, le recul représente 30 %. Toutefois de nombreuses demandes de rente font encore l'objet d'un recours. Le premier train de mesures de

révision partielle de l'AI portant sur la simplification de la procédure est entré en vigueur au milieu de l'année. Le Parlement a voté le principal volet de révision de l'AI, le volet matériel, qui prévoit surtout des mesures de réintégration effective dans la vie professionnelle. Mais ce texte a fait l'objet d'un référendum qui sera soumis en votation en juin 2007.

Le financement additionnel de l'AI était dans un premier temps associé à l'utilisation des réserves d'or de la Banque nationale, mais il en a été dissocié. Son traitement a été renvoyé, contre la volonté de

Bénéficiaires, dépenses et financement des prestations complémentaires par catégorie d'assurances de 1991 à 2006 (Chiffres en fin d'année, en mio. de CHF)

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
2006	153 537	3003	96 281	252 821	3754,0	673,7	3080,3

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

Source: OFAS

la gauche parlementaire, puis différé suite au lancement du référendum. Différents éléments du projet sont toujours très controversés, notamment son mode de financement (en pour cent des salaires ou via la TVA), le moment de son introduction (maintenant ou plus tard), sa durée (limitée ou illimitée) et la cible financière à atteindre. Il est apparu que les seuls éléments susceptibles de rallier une majorité étaient le rejet des propositions du Conseil fédéral de faire passer les cotisations de 1,4 à 1,5 % et de diminuer temporairement la part de la Confédération au financement de l'AI. L'engagement et la participation des employeurs à la réinsertion, l'identification précoce des cas et l'intégration professionnelle ont toujours été un thème permanent de la 5^e révision de l'AI. Les travaux menés dans des groupes

de travail et des ateliers ont porté sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions légales.

Il est prévu dans le cadre de la nouvelle péréquation financière (RPT) que les cantons reprennent à leur compte les subventions financées par l'AI pour la construction et l'exploitation de homes, d'ateliers, de centres de jour et pour les institutions s'occupant de formation. Il en résultera que la contribution de 12,5 % des dépenses de l'AI actuellement versée aux cantons disparaîtra et que la part actuelle de la Confédération, de 37,5 %, passera à 37,62 %.

Appréciation

Il y a longtemps que l'Union patronale suisse réclame un assainissement durable

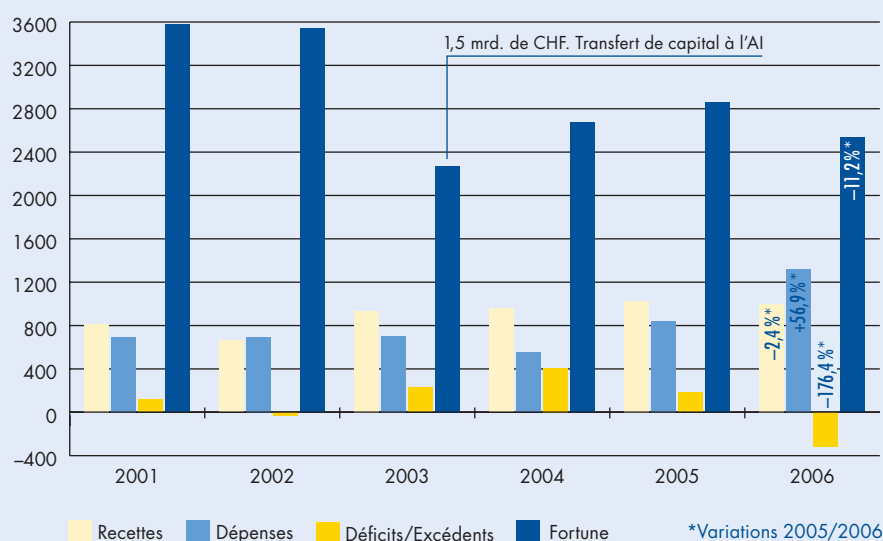
de l'AI. Elle soutient sa 5^e révision et reconnaît la nécessité de trouver un financement additionnel pour cette branche d'assurance. Celui-ci passera par l'engagement limité dans le temps de ressources provenant de la TVA. L'association faîtière vise tant une meilleure application du principe «l'intégration prime la rente» qu'un compte d'exploitation de l'AI définitivement équilibré et réclame pour l'AI un fonds de compensation autonome. Comme pour le régime des allocations pour perte de gain, la perception des cotisations et la gestion de la fortune devraient passer par le système de l'AVS, c'est-à-dire par l'administration du fonds de compensation de l'AVS. La contribution financière des pouvoirs publics à l'AI devrait se maintenir autour de 50 % des dépenses de l'assurance.

Prestations complémentaires (PC)

Situation

Le 1^{er} janvier 2007, les prestations complémentaires destinées à couvrir les besoins vitaux des personnes nécessiteuses ont été adaptées au renchérissement dans le système AVS/AI. Dans le sillage de la refonte de la péréquation financière, la Confédération envisage de mettre en œuvre le désenchevêtrement des tâches qui a été décidé entre l'AVS et l'AI d'une part et les PC d'autre part, et d'assurer la péréquation correspondante des ressources. Lors de la procédure de consultation, notre association a exprimé son accord de principe avec le transfert de prestations en faveur des PC. Elle a cependant demandé que les nouveaux montants prévus des contributions fédérales à l'AVS et à l'AI n'entraînent aucun transfert de charges des pouvoirs publics vers les cotisants.

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



Source: OFAS

Appréciation

L'Union patronale suisse appuie aujourd'hui comme hier les adaptations des PC au nouveau régime de la péréquation financière, dans la mesure où le transfert de ressources n'entraîne aucun déplacement du poids financier sur le dos des cotisants.

Régime des allocations pour perte de gain (APG)

Situation

Les cotisations des assurés, d'un montant de 0,86 milliard de CHF (2005: 0,84 milliard) et les produits des placements, de 114 millions de CHF, n'ont pas suffi pour couvrir des charges lourdement accrues, de 1,3 milliard de CHF. Pour la première fois au cours de l'année sous revue, tant le résultat de l'activité d'assurance que le résultat d'exploitation des APG ont été

fortement négatifs, de -0,5 et -0,3 milliard de CHF respectivement. Les perspectives financières des APG sont mauvaises en raison des prestations de l'assurance-maternité. C'est pourquoi il faut s'attendre à moyen terme à une hausse des cotisations. Et malgré cela, des revendications sont formulées concernant l'extension des prestations de l'assurance-maternité à 16 semaines et l'introduction d'un congé paternité.

Appréciation

Notre association ne veut pas que le régime des APG pour les personnes qui font du service militaire devienne l'instrument à tout faire de politique familiale, financé par des cotisations en pour cent des salaires. Elle refuse donc catégoriquement de nouvelles prestations ou des extensions de prestations dans le régime des APG.

Prévoyance professionnelle (LPP)

Situation

Le Conseil fédéral a décidé de laisser le taux d'intérêt minimum de la LPP à 2,5 % et de fixer les montants limites de la prévoyance professionnelle conformément aux adaptations de rentes AVS/AI. L'année 2006 ayant été bonne en matière de placements, la situation financière des institutions de prévoyance s'est dans l'ensemble améliorée. Par ailleurs, elle a encore été placée sous le signe de la mise en œuvre de la 1^{ère} révision de la LPP. Les valeurs limites du 2^e pilier ont également été relevées dans le cadre de l'adaptation des rentes AVS/AI.

D'autres étapes de révision sont en cours. Le Parlement a adopté en décembre une réglementation concernant la situation des rentiers en cas de résiliation de contrat par l'employeur lors du changement d'institution de prévoyance. Le Conseil fédéral a soumis deux projets à consultation. Le premier porte sur une réforme structurelle

de la prévoyance professionnelle et a suscité des réactions extrêmement vives sur le plan politique. Cette réforme structurelle prévoit des mesures visant à renforcer la surveillance et la haute surveillance, à définir les responsabilités de l'organe suprême, de l'organe de révision et des experts de la prévoyance professionnelle. Le deuxième projet concerne l'introduction d'adaptations destinées à améliorer la situation des collaborateurs seniors dans le sens d'une flexibilisation de l'âge de la retraite.

Dès le début de l'année, le Conseil fédéral a ouvert une procédure de consultation relative à une nouvelle adaptation du taux de conversion de la LPP. L'idée est d'abaisser le taux de conversion plus rapidement que ne le prévoyait la 1^{ère} révision de la LPP: au lieu de le ramener à 6,8 % d'ici à 2014, le Conseil fédéral propose un nouveau rythme de réduction qui ferait passer le taux à 6,4 % entre 2008 et 2011. Il entend

mener cette opération sans mesures d'accompagnement. Le dossier est actuellement traité au sein de la commission de la chambre prioritaire (Conseil des Etats). Le Conseil fédéral a en outre chargé le DFI de clarifier des questions touchant au statut juridique du 2^e pilier. Il s'agit notamment de déterminer si toutes les institutions de prévoyance doivent avoir le statut de fondation.

Les transactions financières auxquelles a donné lieu la fusion de deux banques ont exposé différentes caisses de pension aux feux de la critique au cours de l'année 2006. Les médias ont monté ces affaires en épingle et jeté la suspicion, d'une manière générale, sur la loyauté des responsables de la gestion des fonds de prévoyance. L'appel à de nouvelles prescriptions n'a pas tardé à être relayé au Parlement. Il a fallu déployer beaucoup d'efforts pour éviter des réglementations hâtives et établir clairement les faits avant de songer, le cas échéant, à prendre des mesures supplémentaires en rapport avec la réforme structurelle envisagée.

Le rapport d'experts sur le «Financement des institutions de prévoyance de droit public» a finalement été remis au Conseil fédéral à la fin de l'année. Il s'inscrivait dans le cadre du traitement de l'initiative parlementaire Beck visant à transférer les institutions de prévoyance de droit public dans le système entièrement capitalisé. Les experts ont proposé un nouveau régime qui tienne mieux compte de la situation financière des institutions de prévoyance de droit public déjà très largement financées. Il s'agit de «dépolitiser» ces institutions et de les mettre autant que possible sur pied d'égalité avec les institutions de

LPP-données fondamentales (Montants en CHF)

	dès 2004	dès 2005	dès 2006	2007
Salaire AVS maximum déterminant	75 960	77 400	77 400	79 560
Montant de coordination	25 320	22 575	22 575	23 205
Salaire coordonné maximum	50 640	54 825	54 825	56 355
Salaire coordonné minimum	3 165	3 225	3 225	3 315
Salaire coordonné maximum donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	20 400	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)				
■ Salariés: au maximum	6 077	6 192	6 192	6 365
■ Indépendants: au maximum	30 384	30 960	30 960	31 824

* supprimé

Source: OFAS

prévoyance privées; dans la mesure où elles demeurent dans un système de financement partiel, il faudrait absolument qu'elles atteignent un taux de couverture cible donné.

Appréciation

Le renforcement de la prévoyance professionnelle et le maintien de son fonctionnement sur des bases libérales et de concertation sociale sont l'un des principaux objectifs de l'Union patronale suisse. Notre association défend donc très largement les efforts de réforme structurelle du 2^e pilier et soutient les mesures visant à assurer le financement de la prévoyance à long terme. La mise sur pied d'égalité aussi large que

possible des institutions de prévoyance publiques et privées en fait partie. Un risque est néanmoins à souligner: à vouloir pousser trop loin les réflexions d'ordre sécuritaire dans le système de la prévoyance professionnelle, on risque d'aboutir à une surréglementation qui ferait perdre au deuxième pilier ses performances spécifiques. Il faut absolument mettre un frein à cette évolution, dans l'intérêt des employeurs et de leurs collaborateurs. Les dispositions relatives à la flexibilisation de l'âge de la retraite doivent être très peu contraignantes, afin de laisser aux collaborateurs âgés la plus grande marge de liberté possible.

Assurance-chômage (AC)

Situation

En 2006, le chômage a moins reculé qu'on pouvait s'y attendre (cf. paragraphe «Situation de l'emploi», page 6). L'assurance a bouclé l'année sur un déficit de 1,3 milliard de CHF environ. La dette est passée à plus de 5 milliards de CHF; elle va encore augmenter en 2007, mais restera néanmoins au-dessous de la limite maximale fixée par la loi, de 2,5 % de la somme des salaires assurés. Ce n'est que lorsque cette limite maximale d'endettement est atteinte que le Conseil fédéral a l'obligation, selon l'article 90 c de la LACI, de relever les taux de cotisation pour l'année

suivante de 2 % à 2,5 % et de prélever sur les salaires compris entre 106 800 et 267 000 CHF une contribution de solidarité de 1 %. Ce même article le contraint à présenter au Parlement, dans un délai d'une année, une révision de la loi destinée à revoir le financement de l'assurance.

Vu la situation financière précaire de l'assurance-chômage, le Conseil fédéral a constitué un groupe d'experts chargé de préparer la prochaine révision de la LACI. Les experts ont achevé leurs travaux et proposent au Conseil fédéral de réduire les prestations d'un montant de l'ordre de

500 millions de CHF en tout cas. Mais en même temps, ils lui demandent de porter la valeur de référence de 100 000 à 125 000 chômeurs en moyenne d'un cycle conjoncturel et ainsi d'augmenter le taux ordinaire de cotisation de 0,3 %. Pour réduire la dette, il y aurait lieu de prélever en outre 0,2 % supplémentaire et d'introduire une contribution de solidarité de 1 % sur les salaires compris entre 106 800 et 267 000 CHF.

Appréciation

L'Union patronale suisse soutient l'assurance-chômage en tant que système complémentaire à une conception libérale du marché du travail. Mais les prestations de l'AC doivent constamment faire l'objet d'un examen critique sous l'angle de leur efficacité et de leur rapport aux coûts que représentent les cotisations. Notre association est donc opposée à un relèvement unilatéral des primes d'assurance-chômage. Elle a demandé au Conseil fédéral un projet de révision comportant des mesures propres à réduire les charges. Celui-ci a heureusement donné suite à cette sollicitation. Le contenu et l'horizon temporel de la révision seront examinés de plus près dans le cadre de la procédure de consultation à venir.

L'Etat n'apporte qu'une contribution minimale aux coûts de l'assurance-chômage, lesquels sont presque exclusivement pris en charge par les partenaires sociaux. Il n'est donc pas dans l'intérêt de ceux-ci de voir l'endettement de l'assurance s'aggraver davantage après l'adaptation de la valeur de référence sur la durée d'un cycle conjoncturel.

Chômeurs en Suisse (au 31 décembre)

	2004		2005		2006	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	158 416	100	151 764	100	128 580	100
Suisses	92 253	58,2	87 661	57,8	73 445	57,1
Etrangers	66 163	41,8	64 103	42,2	55 135	42,9
Hommes	87 627	55,3	81 908	54,0	68 286	53,1
Femmes	70 789	44,7	69 856	46,0	60 294	46,9
15-24 ans	30 048	19,0	28 524	18,8	22 400	17,5
25-49 ans	97 353	61,5	91 943	60,6	78 235	60,8
50 ans et plus	31 015	19,6	31 297	20,6	27 945	21,7
0- 6 mois	92 785	58,6	89 101	58,7	77 436	60,2
7-12 mois	34 844	22,0	34 010	22,4	26 600	20,7
plus de 12 mois	30 787	19,4	28 653	18,9	24 544	19,1
Taux de chômage		4,0		3,8		3,3

Source: Seco

Autres branches des assurances sociales

Allocations familiales (AF)

Situation

La politique familiale a joué un rôle plus important au cours de l'année sous revue; ce fut le cas aussi bien dans les cantons, compétents en priorité dans ce domaine, qu'au niveau de la Confédération.

Les Chambres fédérales ont voté le projet de loi fédérale sur les allocations familiales (LFA) qui remonte à l'initiative parlementaire Fankhauser, en dépit d'une grande résistance des associations intéressées et de l'attitude initiale du Conseil fédéral. A la suite de quoi les associations économiques ont lancé une demande de référendum; elles ont fait valoir leurs arguments contre la loi: la fixation d'un niveau minimal d'allocations reviendrait à mettre les cantons sous tutelle et entraînerait des coûts supplémentaires de plus de 600 millions de CHF pour les entreprises, sans qu'il en résulte un véritable progrès de politique sociale. Mais ces arguments n'ont pas réussi à rallier les voix d'une majorité de votants lors de la votation populaire. Le référendum a néanmoins eu pour résultat le retrait, au printemps déjà, de l'initiative populaire financièrement excessive lancée par travail.suisse «pour de plus justes allocations familiales».

Dans l'intervalle, les travaux préliminaires relatifs à l'ordonnance sur les allocations familiales ont beaucoup avancé, de sorte qu'un projet pourra être soumis à consultation au cours de cette année. La mise en vigueur de la loi est prévue pour le 1^{er} janvier 2009. Mais de nouvelles revendications sont d'ores et déjà formulées (prolongation de la durée d'indemnisation, congés

de paternité). Différents cantons ont également adapté leurs prestations aux familles (cf. tableau).

Le soutien aux familles est de plus en plus étendu: il recouvre non seulement les allocations familiales et le congé maternité sous forme de prestations des APG, mais aussi des rabais de primes d'assurance-maladie pour les enfants ainsi que l'impulsion donnée au financement de places dans les crèches. Notre association s'occupe de nombreuses interventions parlementaires et projets élaborés par les autorités en dehors du cadre de dossiers précis parce qu'ils concernent aussi très souvent les employeurs.

Appréciation

La politique familiale n'est certes pas directement l'affaire des employeurs, mais elle les concerne fortement. Il est donc de leur intérêt d'en suivre les enjeux. L'Union patronale suisse observe toujours les principes mentionnés dans son «Rapport de politique familiale» et milite pour des initiatives «famille-travail» prises au niveau des particuliers, des entreprises et des CCT. Elle combat en particulier un développement plus poussé des allocations familiales, car ces prestations versées selon le principe de l'arrosier sont aussi coûteuses qu'inefficaces. Elle demande de meilleures structures pour la prise en charge extra-familiale des enfants et des jeunes afin d'améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale; elle souhaite aussi parvenir à une meilleure maîtrise des problèmes scolaires et sociaux, qui accompagnent le phénomène de la «pauvreté des familles».

Traités internationaux en matière d'assurances sociales

Situation

En mars de l'année écoulée, le Conseil fédéral a signé un accord sur les assurances sociales avec la Bulgarie. Fondé sur le modèle en vigueur jusqu'ici, il assure une large égalité réciproque des droits aux ressortissants des deux Etats partenaires et leur garantit l'exportation des prestations. Le Parlement est sur le point d'approuver cet accord. Il entrera vraisemblablement en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Le Conseil fédéral a signé en octobre 2006 un autre accord en matière d'assurances sociales, avec l'Australie. Son entrée en vigueur devrait intervenir au cours de l'année 2008.

Appréciation

L'imbrication de plus en plus forte de l'économie suisse dans le reste du monde et l'intensité des transferts de personnel que cela implique demandent à être accompagnées et facilitées par des accords internationaux. Il faut néanmoins veiller à ce que les conséquences financières et administratives qui en résultent pour la politique sociale soient limitées au strict nécessaire.

Loi sur le partenariat enregistré (LPart)

Le Conseil fédéral a voté en 2006 une ordonnance relative à la loi fédérale sur le partenariat enregistré entre personnes de même sexe (LPart). Elle est entrée en vigueur au début de cette année. Elle entraîne aussi d'importantes conséquences dans le domaine des assurances sociales (par exemple prestations de survivants).

Allocations familiales selon droit cantonal pour les salariés dont les enfants vivent en Suisse(au 1^{er} janvier 2007)

Montants en CHF

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	–	1,60
LU	200/210 ³	230	16	18/25	800 ¹⁶	1,90 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	–	1,60
GL	170	–	16	18/25	–	1,90
ZG	250/300 ²	–	18	18/25	–	1,60 ⁸
FR	230/250 ²	290/310 ²	15	20/25	1500 ^{6,16}	2,45
SO	190	–	18	18/25 ¹⁰	600	1,80
BS	200	220	16	25/25	–	1,30
BL	200	220	16	25/25	–	1,50
SH	180	210	16	18/25	–	1,60 ⁸
AR	190	–	16	18/25	–	1,70
AI	180/185 ²	–	16	18/25	–	1,70
SG	170/190 ²	190	16	18/25	–	1,50 ⁸
GR	195	220	16	20/25 ⁵	–	1,80
AG	170	–	16	20/25	–	1,40
TG	190	–	16	18/25	–	1,60
TI	183	–	15	20/20 ^{5,17}	–	1,50
VD ¹²	180/350 ²	250/420 ²	16	20/25 ⁵	1500 ^{6,14}	2,15 ²¹
VS	260/344 ²	360/444 ²	16	20/25	1500 ^{6,15}	– ⁷
NE ¹¹	170/190	250/270	16	20/25 ⁵	1200 ¹⁹	2,00
	200/250	280/330				
GE	200/220 ³	–	18	18/18	1000 ⁶	1,40
JU	160/186 ⁴	214	16	25/25	816 ⁶	2,80
	138 ¹³	138 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 entière 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 mensuelle.

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 Y compris 0,08 pour cent contribution pour les crèches-garderies.

Formation professionnelle

La nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) 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. Depuis l'été 2003, le groupe «Masterplan Formation professionnelle» de la Confédération est chargé de coordonner le passage progressif des anciens règlements aux nouvelles ordonnances sur la formation. L'Union patronale suisse est représentée au sein de ce groupe. Au cours de l'exercice sous revue, huit ordonnances remaniées sur la formation assorties d'un certificat fédéral de capacité (CFC) et de quatre nouvelles formations de base de deux ans sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle ont été mises en vigueur depuis le début de l'année scolaire 2006/07. On prévoit pour l'an prochain 21 nouvelles ordonnances sur la formation

CFC et 4 autres débouchant sur une attestation fédérale de formation professionnelle. Il apparaît ainsi qu'une partie seulement des formations, même s'il s'agit de la plus importante, sera adaptée au terme de la période d'application.

Le passage du subventionnement au financement forfaitaire de la formation professionnelle introduit par la nouvelle LFPr soulève, quant à sa pratique, diverses questions qui devraient être réglées de la manière la plus homogène possible par les cantons. Un groupe de travail des cantons, au sein duquel les associations patronales sont également représentées, élabore 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 sous revue. Les données fournies par

les associations de branches ont été comparées avec les chiffres que les cantons ont relevés pour l'OFFT. Les différences parfois importantes des dépenses indiquées ont entraîné une nouvelle enquête auprès des branches, dont les résultats devraient être évalués au début de 2007.

L'année précédente, les critiques relatives à la nouvelle formation commerciale de base se sont amplifiées et certaines branches ont exigé une adaptation immédiate du règlement de formation. 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 ces travaux ont été présentés au début de 2006 avec, pour conséquence, l'introduction, dès le 1^{er} septembre 2006, de divers allègements visant à réduire d'une part, la charge horaire des apprenants, d'autre part le nombre de justifications de compétences. Le remodelage et l'adaptation du règlement de la formation à la nouvelle loi sur la formation professionnelle seront terminés en 2009, selon toutes prévisions.

Les formations en cours se sont déroulées sans problèmes majeurs suite à l'adaptation l'année précédente de la modularisation initiale en informatique par la coopérative «I-CH – Formation professionnelle informatique suisse». Les bases d'une bonne collaboration entre I-CH et la Conférence suisse des Offices de la formation professionnelle (CFSP) semblent établies. Le site www.i-ch.ch fournit des informations détaillées.

Le problème des places d'apprentissage offertes aux jeunes en fin de scolarité a

Formation des personnes âgées de 20 ans (en %)

Formation accomplie	Total		Hommes		Femmes	
	1995/96	2005/06	1995/96	2005/06	1995/96	2005/06
Apprentissage d'une profession ¹⁾	65	70	72	77	57	61
Maturité	17	19	17	16	18	22
Brevet d'enseignement ²⁾	3	0	1	0	4	0
Sans formation postobligatoire ³⁾	15	11	10	7	21	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^e 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

fortement nourri le débat politique en 2006 également. En novembre, la Conseillère fédérale Doris Leuthard a invité les partenaires associés à la formation professionnelle à une deuxième conférence nationale sur les places d'apprentissage, où ont été débattues des mesures susceptibles de décrier la situation. Les participant(e)s à la conférence ont unanimement soutenu l'introduction d'un «Case Management» destiné à améliorer le passage de l'école à la formation professionnelle. A cette fin, les cantons doivent prendre des mesures permettant le dépistage précoce et l'accompagnement individuel des jeunes éprouvant des difficultés à trouver une place d'apprentissage, en raison d'un déficit en termes de performances scolaires ou de comportement. A diverses reprises, l'Union patronale suisse a invité ses membres à s'engager à créer des places d'apprentissage dans le cadre de la formation professionnelle. En ce qui concerne la planification des mesures, il faut tenir compte du fait que le nombre de jeunes gens en fin de scolarité diminuera nettement à partir de 2008. Le problème lié aux qualifications inadaptées, autrement dit le décalage entre les compétences exigées et les compétences disponibles, ira plutôt en s'accroissant,

ce qui réclame, en matière de formation, des stratégies à long terme particulières, tant des entreprises que du monde politique.

En 2006, le nombre des nouveaux contrats d'apprentissage s'est élevé à 64 226 (formation professionnelle initiale CFC) (2005: 62 513) et 2229 (formation professionnelle initiale AFP) (2005: 1406). Le nombre total des contrats d'apprentissage a atteint 179 372 (formation professionnelle initiale CFC) (2005: 174 727) et 3618 (formation professionnelle initiale AFP) (2005: 1550). Dans l'ensemble, 50 836* certificats de capacités (2005: 50 270) ont été délivrés. A fin 2006, on dénombrait 3773 (année précédente: 4241) apprentis en formation rapide, et 2598 (2005: 2322) avaient obtenu leur certificat.

Au cours de l'exercice écoulé, il a été à nouveau possible de créer davantage de places d'apprentissage et de répondre ainsi en partie à une plus grande demande (due à la croissance démographique) de la part d'un nombre accru de jeunes gens en fin de scolarité.

* (50 737 CFC + 99 AFP)

Formation continue

Sur le plan de la formation continue, on ne peut plus faire abstraction des offres de qualification établies. C'est pourquoi, l'Union patronale suisse entend continuer de soutenir les examens fédéraux professionnels et les examens professionnels supérieurs de qualification, malgré des offres analogues proposées par les hautes écoles spécialisées dans le domaine des formations postgrades. L'exigence d'un rapport direct à la pratique pour l'admission aux épreuves professionnelles et aux examens supérieurs de qualification, ainsi que la contribution de professionnels actifs dans leur domaine depuis de nombreuses années, constituent des atouts souvent absents dans les 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 2006, 15 885 candidats (année précédente: 15 051) se sont présentés à des examens professionnels et 3789 (3204) à des examens professionnels supérieurs. Sur un effectif total de 19 674 candidat(e)s 15 739 ont réussi leurs examens. A fin 2006, on comptait en Suisse 222 examens professionnels et 169 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 2005/2006

Degré d'enseignement	Total	Hommes	Femmes	Suisses	Etrangers
Ecoles préparant à la maturité	68 264	29 798	38 466	59 215	9 049
Autres écoles de formation générale	23 629	7 416	16 213	17 640	5 989
Ecoles préparant aux professions de l'enseignement	332	59	273	324	8
Formation professionnelle	213 130	123 108	90 022	177 578	35 552
Ecoles préparant à la maturité professionnelle (après l'apprentissage)	5 288	2 918	2 370	4 730	558
Formation élémentaire	4 966	3 318	1 648	2 906	2 060
Préapprentissage	1 808	819	989	971	837
Degré secondaire II	317 417	167 436	149 981	263 364	54 053

Source: OFS

Commissions d'examens professionnels pour:

- spécialistes en gestion du personnel
- organisateurs
- chefs de projet informatique
- informaticiens de gestion I-CH

Commissions d'examens professionnels supérieurs pour:

- chefs de marketing
- organisateurs
- informaticiens de gestion I-CH

Les organisateurs de divers examens professionnels et examens professionnels supérieurs réunis dans l'organisation Mar-Kom se sont fixés pour objectif de coordonner leurs examens dans différents domaines du marketing et de la communication. Un examen d'entrée uniforme a été créé à cette fin, 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. En outre, l'examen d'entrée a été réalisé sous la forme d'une série zéro et rendu accessible sur Internet. L'Union patronale est membre du conseil pour les examens d'admission, qui, pour la première fois vers le milieu de 2007, devrait faire passer ceux-ci sous une forme entièrement électronique.

Après la fondation de SIZ SA en tant que société succédant à la Société coopérative suisse SA, l'offre a été encore réexaminée et élaguée. 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

En 2006 également, l'Union patronale suisse a attaché beaucoup d'importance à la collaboration professionnelle avec les médias. Elle a répondu rapidement et, en toute occasion, de la manière la plus fiable possible aux demandes des organes de presse. Le niveau de contact, le degré d'approfondissement souhaité ainsi que la disponibilité des personnes déterminent dans chaque cas le choix de l'interlocuteur interne. Comme toujours, la crédibilité, l'ouverture et l'égalité de traitement des différents médias sont des vertus éprouvées de notre politique de l'information.

Comme l'année précédente, un grand nombre de thèmes relevant de la politique patronale, économique et sociale ont fait l'objet en 2006 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 informations publiés dans «Employeur suisse» sont également disponibles sur notre site (www.arbeitgeber.ch). En outre, nous diffusons sur notre extranet toutes les circulaires et procédures de consultation, avec liens et renseignements utiles, à nos organisations membres ainsi qu'aux membres de notre Comité et de notre Comité de direction.

Tout cela se répercute sur les chiffres de notre statistique Internet, qui révèle que notre site intéresse quelque 30 000 visiteurs chaque mois, alors que ceux-ci n'étaient encore que 3 300 en 2000 et tout juste 300 en 1996, l'année de son inauguration. Cette

forte tendance ascendante est confirmée par une enquête de janvier 2007 sur l'utilisation des médias en Suisse. C'est ainsi que près de 30 % de la population helvétique utilise quotidiennement Internet. Dans la précédente enquête, en 2004, cette proportion n'était encore que de 20 %, et il y a 10 ans, elle ne dépassait pas 3 %. Les gens de médias sont, eux aussi, très friands de nouvelles puisées sur les sites web. Une enquête de l'Union patronale suisse effectuée au début de 2007 auprès de 12 médias de référence en Suisse alémanique révèle que les journalistes jugent dans la majorité des cas «intéressantes» ou «très intéressantes», pour leurs recherches, les informations fournies sur les sites web des associations économiques.

Les membres de nos associations sont également informés par courriel des informations importantes. Lors des conférences de presse et de notre «Journée des employeurs» bien fréquentées par les médias, nous leur adressons par courriel des documents que nous venons juste de produire avec la 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 2006, voici ceux qui ont suscité le plus d'intérêt dans les médias:

- Avenir des assurances sociales (en général)
- AVS: perspectives (question démographique), niveau et assouplissement de l'âge de la retraite, durée de vie active, attitude face aux travailleurs vieillissants

- AVS: or de la Banque nationale pour l'assainissement de l'AVS
- Travail à temps partiel des seniors: travailleurs âgés et marché du travail
- Politique du personnel des entreprises ouverte à la question des seniors
- Marché du travail: situation, perspectives, travailleurs défavorisés, chômage des jeunes
- Travail et pauvreté; aide sociale, etc.
- Droit du travail: âge de protection à 18 ans dans la loi sur le travail, protection contre le tabagisme passif
- Sécurité du travail: nouvelle directive MSST
- Durée de travail; réduction, assouplissement
- Formation et recherche; soutien financier, Message FRI
- LPP: administration de la fortune de prévoyance, taux d'intérêt minimum, découvert, réformes structurelles
- Corporate Governance, salaires des top managers
- Elargissement à l'Est de l'UE et libre circulation des personnes: pas de pression sur les salaires et les conditions de travail, enrichissement pour notre marché du travail
- Allocations familiales; référendum contre un régime fédéral des allocations
- Les femmes et le monde du travail; le thème de l'égalité
- Globalisation
- Evolution conjoncturelle en Suisse
- AI: situation financière, 5^e révision avec simplification de la procédure, intervention précoce, intégration, et financement additionnel de l'AI
- PME: charges administratives; essor, successoral
- Pénurie des places d'apprentissage

- Politique salariale: négociations 2006/2007, salaires minimums
- Travail de nuit: ne pas durcir les restrictions
- Nouveaux numéros AVS
- Nouvelle péréquation financière
- Partenariat social: grèves, paix du travail
- Renchérissment, compensation automatique du renchérissement
- Révision de la LAA.

Conférences de presse et communiqués

En 2006, nos communiqués ont apporté des messages ou des prises de position sur les thèmes suivants:

- 08. 03. 2006
Critiques patronales concernant la 5^e révision de l'AI: pas de corps étrangers!
- 24. 03. 2006
Allocations familiales: les organisations économiques lancent le référendum!
- 03. 05. 2006
Votation populaire du 21 mai 2006: *L'Union patronale suisse dit oui aux nouveaux articles constitutionnels sur la formation*
- 01. 06. 2006
Union patronale suisse: Changement de directeur
- 02. 06. 2006
Votation populaire du 24 septembre 2006: *Oui à la loi sur les étrangers et à la loi sur l'asile; non à l'initiative Cosa*
- 04. 07. 2006
Journée des employeurs 2006: *Le sens des responsabilités au service de l'économie suisse*
- 29. 08. 2006
Conférence de presse (Berne): *Maintenir en activité les collaborateurs âgés: un impératif pour notre avenir*
- 13. 09. 2006
Wolfgang Martz nommé vice-président de l'Union patronale suisse
- 24. 09. 2006
Non à une fausse solution pour l'AVS (après le refus populaire opposé à l'initiative Cosa)
- 24. 09. 2006
Un oui réjouissant à la loi modernisée sur les étrangers (après la votation)
- 02. 11. 2006
Votation populaire du 26 novembre 2006: *Oui à l'aide au pays de l'Est – non au régime fédéral des allocations fédérales*
- 16. 11. 2006
Inacceptable recommandation de l'OIT pour prétendue violation de la liberté syndicale
- 26. 11. 2006
Le oui à l'aide aux pays de l'Est sert les intérêts de la Suisse (après la votation)
- 26. 11. 2006
Regrettable oui au régime fédéral des allocations fédérales (après la votation).

En 2006, une enquête du professeur Iwan Rickenbacher portant sur le thème «l'Union patronale suisse dans le monde des médias» est notamment parvenue à la conclusion que l'Union patronale est perçue comme une association indépendante ayant une forte présence publique, qu'elle suscite un grand intérêt et jouit d'un très large écho dans les médias, plus particulièrement dans les grands médias suisses allemands. En 2006 également, l'argus de la presse a confirmé le bon écho médiatique de notre publication. Nous avons été traités très correctement par l'ensemble des médias.

«Employeur suisse»

En 2006, notre journal a totalisé 1436 pages, soit environ 75 de plus qu'en 2005, étant donné que l'année comportait 25 éditions au lieu de 24. Ce total comprend le titre et l'impressum (50 pages), les textes (1265), ainsi que les annonces (121), ce qui correspond à une moyenne de 57 pages par numéro, soit à peu près autant que l'année précédente.

Le volume d'annonces a été inférieur de 9,8 % à celui de l'exercice 2005, au cours duquel fut célébré le centenaire du journal «Employeur suisse», événement qui, à lui seul, nous a valu plusieurs dizaines de milliers de francs de recettes d'annonces. A cette occasion, nous avons publié le 3 novembre 2005, en plus de l'édition normale, un numéro spécial du centenaire. Par rapport à 2004, nos résultats ont été en recul de 4,9 %, mais, par rapport à 2003, en hausse de 3,7 %.

Notre tirage moyen a atteint 4700 exemplaires (2005: 4800). Les frais d'impression du journal ont augmenté de 9,7 % à cause de l'application intégrale de la couleur dans les pages intérieures et n'ont varié que de

0,2 % par rapport au budget. L'an dernier, les autres coûts de fabrication ont été légèrement moins élevés. En revanche, les démarchages téléphoniques que nous avons organisés ont constitué une source de frais extraordinaires.

Grâce à l'augmentation de prix, les recettes d'abonnement ont dépassé de 6,7 % le niveau de l'année précédente – mais sont demeurées de 6,7 % inférieures aux prévisions budgétaires. Au total, le compte s'est détérioré de 18,8 % par rapport à celui de l'année précédente, mais amélioré de 0,7 % par rapport au budget.

Dans l'analyse de la présence publique de l'Union patronale suisse par le prof. Iwan Rickenbacher, notre Journal a obtenu une bonne note. M. Rickenbacher envisage tout à fait la possibilité qu'«Employeur suisse» puisse devenir, par analogie avec «La Vie économique», le magazine de la politique patronale, étant donné que, selon lui, il «remplit fort bien diverses fonctions». L'éditeur et la rédaction étudient en ce moment divers moyens d'accroître la portée d'«Employeur suisse».

Organisation internationale du Travail (OIT)

La 95^e session de la Conférence internationale du Travail s'est déroulée du 31 mai au 16 juin 2006 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans les numéros 17 et 18 de l'«Employeur suisse» en 2006.

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 à Zurich.

Conseillers techniques:

- M. Geza Teleki, Conseiller de l'Association des employeurs de Bâle.
- M. Philippe Carruzzo, Directeur du service juridique de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER).

Cette année, le *débat général* était consacré, selon le titre du rapport du directeur général, au thème des «Changements dans le monde du travail». Le rapport traitait en particulier des moteurs du changement comme la libéralisation du commerce et la nouvelle division internationale du travail, des tendances du marché mondial du travail – notamment l'augmentation des migrations internationales de main-d'œuvre –, de l'avenir de la sécurité sociale dans ce contexte, des problèmes de la gouvernance des marchés du travail – en particulier l'établissement d'un socle social international – et des perspectives de l'OIT à ce sujet.

Lors de la discussion du rapport en plénière, les employeurs ont exprimé leur satisfaction que l'OIT reconnaisse dans ce document que le monde du travail est en évolution constante. Ils ont souligné l'importance du rôle de l'OIT dans ce contexte. Pour les employeurs, celle-ci doit se concentrer sur son mandat spécifique qui la distingue des autres agences des Nations Unies. En particulier, l'Organisation internationale du Travail, se doit d'œuvrer dans la perspective que l'emploi productif et marchand est au centre de toute stratégie de développement économique. Les efforts de l'OIT doivent être orientés dans cette perspective.

Le rapport de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail était le deuxième rapport global traitant de la question du travail des enfants.

Ce rapport du BIT a été bien accueilli cette année par les employeurs. Lors du débat, ceux-ci ont souligné l'importance des chiffres mentionnés dans le rapport. Ainsi, de 2000 à 2004, le travail des enfants a baissé dans le monde de 11 %. Cette baisse a été encore plus marquée pour les enfants qui effectuent un travail dangereux. Les employeurs ont cependant rappelé que le nombre d'enfants au travail est encore trop élevé dans le monde et que dans 40 % à 50 % des cas de travail forcé, selon un rapport du BIT, les victimes sont des enfants. De plus, les différences régionales sont très marquées en ce qui concerne l'évolution du taux d'activité économique des enfants. Sa baisse a été la plus rapide dans la zone Amérique du Sud/Caraïbes. Les employeurs ont souligné l'im-

portance des bonnes pratiques mentionnées dans le rapport et du rôle des organisations des partenaires sociaux pour œuvrer à l'abolition du travail des enfants dans les pays concernés, en particulier par leurs efforts en matière de formation professionnelle. Ce rapport doit permettre de mieux orienter l'action de l'OIT dans ce domaine.

La question de la sécurité et de la santé au travail a été reprise cette année en deuxième lecture. La Conférence a adopté une convention et une recommandation concernant «le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail». Les employeurs ne souhaitaient pas une nouvelle convention en la matière. A la première lecture en 2005, ils avaient déjà exprimé leur préférence pour un instrument plus souple comme par exemple une déclaration générale. Cette approche avait malheureusement été mise en minorité.

La nouvelle convention stipule que tout Etat qui la ratifie doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et santé au travail. Il doit pour cela mettre en place une politique nationale, un système national et un programme national de sécurité et santé au travail, lesquels doivent être ré-examinés périodiquement. La recommandation développe ces dispositions dans le détail.

Lors de ces travaux, une résolution inattendue exigeant la prohibition de l'amiante a été incluse, sans information préalable à la Conférence, en annexe au rapport. Les employeurs ont marqué leur opposition à cette manière de procéder et à cette résolution.

Le gouvernement suisse a décidé, à juste titre, de voter contre l'adoption de ces instruments. La Suisse estime en effet qu'il existe d'autres moyens plus simples – comme une déclaration générale – pour promouvoir la sécurité et la santé au travail. En outre, l'OIT dispose déjà de plusieurs conventions, peu ratifiées, en la matière. De plus, les nouveaux instruments font référence à des conventions que la Suisse n'a pas ratifiées. Les employeurs suisses approuvent totalement cette décision du gouvernement.

En effet, l'exigence d'un programme national, tel que compris par l'OIT, pourrait être une source de problèmes pour un pays comme la Suisse qui connaît en la matière des solutions de type décentralisé, comme les solutions de branches qui ont fait leurs preuves. Pour l'avenir, la Suisse ne devrait donc pas ratifier la nouvelle Convention.

La question de la relation de travail a été traitée selon la procédure d'une simple discussion. Celle-ci a abouti à l'élaboration d'une recommandation très controversée du côté des employeurs.

Il s'agissait en fait de la reprise du thème de la sous-traitance qui avait débouché sur un échec à la Conférence de 1998. La question avait été discutée à nouveau en 2003 et les employeurs avaient accepté le principe d'une discussion future à la condition qu'elle se limite à la problématique des relations de travail dite «déguiisées».

La discussion de cette année a largement débordé de ce cadre que voulaient fixer les employeurs. La recommandation s'étend ainsi à la formulation d'une «politique na-

tionale de protection des travailleurs dans une relation de travail» et à la «détermination de l'existence d'une relation de travail». Certes, la recommandation comporte un point positif: l'instrument a pu écarter la menace que les obligations d'un employeur de main-d'œuvre puissent être étendues à son client (problème de la relation triangulaire). Cependant, la recommandation énumère des critères définissant la relation de travail, ce qui ne peut être accepté par les employeurs au niveau international. Ces critères pourraient être mal utilisés pour considérer comme relations de travail de nombreuses relations de type commercial. L'instrument recommande de plus aux Etats d'envisager «la possibilité d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail» sur la base d'indices «pertinents».

Vu ces résultats, le groupe des employeurs, dont la délégation patronale suisse, a décidé de voter en bloc contre la recommandation. Celle-ci a été cependant adoptée avec l'appui des travailleurs et d'une majorité de gouvernements. Cet instrument ne bénéficie donc pas d'une caution tripartite.

Le gouvernement suisse, accompagné de 20 autres Etats, s'est abstenu lors du vote sur cet instrument. Il a souligné dans une déclaration que cette recommandation s'étend aux questions de migration et qu'elle contient des dispositions qui ne sont pas compatibles avec le droit suisse.

La question du rôle de l'OIT en matière de coopération technique a été traitée en discussion générale. Il s'agissait d'évaluer

l'efficacité du programme de l'Organisation en la matière et d'indiquer la voie à suivre pour les cinq années à venir.

Les débats de cette année ont eu lieu dans le contexte de l'«Agenda pour le travail décent», lequel souligne l'importance d'un travail «décent» et productif. A ce sujet, les employeurs souhaitent que l'OIT mette davantage l'accent sur le thème de la promotion de l'emploi, comme notamment la question de l'emploi des jeunes.

Les employeurs ont également plaidé pour que soit reconnue à l'OIT l'importance du secteur privé dans la réalisation de l'Agenda pour le travail décent. Il est en effet nécessaire que l'Organisation implique le secteur privé à la fois pour mobiliser des ressources de financement de ses programmes et pour tirer profit de son expérience. La Commission a repris ces éléments dans ses conclusions, lesquelles reconnaissent les partenariats public-privé en la matière.

Les débats de la commission ont été influencés par les discussions en cours sur la réforme des Nations Unies. Dans ce contexte, les employeurs ont rappelé qu'ils ne souhaitent pas un système qui diluerait le tripartisme caractéristique de l'OIT.

La Commission de l'application des normes a innové cette année: les Etats membres avaient reçu avant la Conférence une liste d'une quarantaine de pays dont les cas étaient susceptibles d'être discutés à la Commission. Ceci permettait aux gouvernements concernés de mieux se préparer. La Commission a ensuite choisi parmi ces pays 25 cas individuels qui ont été traités.

Parmi ceux-ci, un cas concernant, en application de la convention no. 87 sur la liberté syndicale, la liberté d'association des employeurs.

La Commission des normes a discuté cette année le cas de l'application pour la Suisse de la convention no. 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Elle se basait pour cela sur des allégations communiquées au BIT par l'Union syndicale suisse. Une description du traitement de ce cas a été publié dans *Employeur suisse* du 14 septembre 2006. L'Union patronale suisse soutient en la matière la position du gouvernement et estime que la convention no. 98 est correctement appliquée en Suisse.

La discussion générale traitait notamment des méthodes de travail de la Commission. Au cours du débat, les employeurs ont insisté sur les différences de rôle entre la Commission d'experts et la Commission de l'application des normes. En particulier, la Commission d'experts doit fournir un rapport factuel sur l'application des conventions et ne doit pas s'arroger l'interprétation des conventions.

L'étude d'ensemble était consacrée au thème de l'inspection du travail avec un rapport sur les conventions no. 81 (ratifiée par la Suisse) et no. 129 en la matière. Les employeurs ont salué la qualité de cette étude et souligné l'importance de l'inspection du travail.

En résumé, la Conférence de cette année aura été plutôt décevante pour les employeurs, notamment du fait de l'échec de la discussion sur la relation de travail.

En novembre 2006, le *Comité de la liberté syndicale de l'OIT* a fourni un rapport intérimaire concernant la plainte de l'USS déposée en 2003 contre la Suisse. Le Comité formule dans ce rapport des recommandations à l'attention du gouvernement suisse. Pour l'essentiel, le gouvernement est prié de prendre des mesures afin de prévoir pour les licenciements antisyndicaux le même type de protection que celui prévu dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG), y compris la réintégration des personnes licenciées.

Pour l'Union patronale suisse, ces recommandations sont inacceptables. Dans ses rapports à l'OIT, le gouvernement suisse a en effet conclu au rejet de la plainte. En Suisse, le Code des obligations CO sanctionne lourdement les licenciements antisyndicaux et offre une protection suffisante contre de tels licenciements. De plus, une mesure comme la réintégration des personnes licenciées serait en contradiction totale avec le principe de la liberté de contrat qui constitue un pilier de l'ordre juridique suisse.

Le Département fédéral de l'économie (Seco) a pris note de ces recommandations – en soi sans valeur juridique contraignante – et décidé de les communiquer pour examen à la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT. Le dossier sera ensuite transmis au Conseil fédéral pour appréciation. Une première séance de la Commission a eu lieu à ce sujet en novembre.

Cette affaire illustre la pression politique qui peut être exercée par le canal d'institutions internationales pour tenter de mo-

difier le droit suisse. L'Union patronale s'opposera aux tentatives d'infiltrer notre droit par le biais d'organismes extérieurs.

Organisation internationale des Employeurs, OIE

L'Organisation internationale des Employeurs a pour mission de défendre les intérêts des employeurs au plan international, pour ce qui concerne les affaires sociales et du travail. Son action se concentre toujours essentiellement sur l'Organisation internationale du Travail à Genève où elle a son siège. Cependant, étant donné que les questions concernant les employeurs sont abordées aujourd'hui également dans d'autres instances internationales, l'OIE cherche à établir des relations avec celles-ci dans le but d'y faire entendre la voix de ses membres.

L'OIE a suivi avec attention les développements en cours à l'Organisation mondiale du commerce, OMC, en particulier ceux concernant l'angle social et du travail. En effet, en 2006, la question désormais classique de la clause sociale dans les accords commerciaux a regagné de l'importance dans les débats. Les employeurs se sont toujours opposés à l'établissement d'un lien entre politiques commerciales et normes sociales. Un tel lien est en effet la porte ouverte aux protectionnismes de toutes sortes.

L'évolution du débat sur la thématique commerce et travail confirme pour l'OIE l'importance de la Déclaration de l'OIT (1998) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIE entend poursuivre ses efforts pour améliorer l'image et l'utilité de cet instrument. Son Conseil Général a adopté en juin 2006 une prise de position sur cette Déclaration.

L'OIE cherche aussi à travailler plus étroitement avec l'Organisation internationale des migrations (OIM). Les migrations de

travail sont en effet une question de plus en plus critique pour les employeurs au niveau international.

Cette année, les contacts avec l'Organisation mondiale de la santé, OMS, – qui élabore un plan d'action mondial sur la santé des travailleurs – ont été également renforcés.

Depuis de nombreuses années, l'OIE insiste sur le rôle essentiel du secteur privé dans la création d'emplois productifs, instrument principal de lutte pour l'éradication de la pauvreté au niveau mondial. Il est nécessaire de souligner continuellement ce message. Ainsi, l'OIE cherche à promouvoir davantage de partenariats entre la communauté internationale et le secteur privé. Cette année, l'OIE et la Chambre de commerce internationale ont présenté à cette fin une déclaration commune au Groupe de haut niveau de la Commission économique et sociale des Nations Unies (ECOSOC).

La question de la responsabilité sociale des entreprises, RSE, est suivie depuis plusieurs années avec attention par l'OIE. Dans les débats d'aujourd'hui, il semble que la nature volontaire de l'engagement des entreprises au sein de la société soit désormais plus largement acceptée. L'OIE observe cependant que parallèlement à cette évolution, l'accent est mis de plus en plus sur les demandes faites aux entreprises notamment en terme de conditionnalité. Ainsi, la Société financière internationale du Groupe de la Banque mondiale a adopté des normes sociales et environnementales qui requièrent des entreprises bénéficiaires qu'elles mettent en place une gestion

efficace leur permettant de gérer les risques sociaux et environnementaux. L'OIE relève que de nombreux syndicats et ONG voient dans cette tendance un précédent en matière de conditionnalité des prêts tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le projet de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) concernant la responsabilité sociale fait toujours l'objet de l'attention de l'OIE. Les employeurs sont très sceptiques quant à ce projet qui visait, à l'origine, à élaborer une norme certifiable en matière de responsabilité sociale des entreprises. Or, la RSE n'est pas un simple concept technique, mais une notion dynamique chargée d'une forte composante politique. Ceci la rend inadéquate à toute sorte de certification. Les travaux en cours dans le cadre de l'ISO semblent désormais évoluer vers la mise au point d'une norme directrice (Guidance standard) non certifiable en matière de responsabilité sociale. Cette notion s'appliquerait à tous les types d'organisation. Cependant, la question de l'orientation concrète de ce document laisse encore de nombreuses questions ouvertes.

En relation avec la question de la RSE, l'OIE a continué d'œuvrer cette année en direction du Haut Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'homme. En

particulier, l'OIE a apporté son concours, en relation avec d'autres organisations économiques, à l'élaboration d'un document sur le rôle des entreprises dans les zones à déficit de gouvernance, ceci, à la demande du représentant spécial du Secrétaire général pour les questions de droits de l'homme et des sociétés transnationales.

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Bucarest sur invitation de l'Alliance des Confédérations roumaines d'employeurs. Parmi les thèmes discutés à cette occasion, il faut mentionner en particulier la question du dialogue social en Roumanie en relation avec l'adhésion de ce pays à l'UE, le modèle danois de «flexicurité» dans la perspective de son application à d'autres contextes, les migrations et leurs effets sur la politique des ressources humaines des entreprises. La problématique – très délicate – de l'application directe par des entreprises de normes internationales du travail destinées aux Etats, a également fait l'objet d'une discussion.

Le Conseil général de l'OIE a approuvé l'affiliation de la Fédération des employeurs éthiopiens, elle-même membre de la Confédération panafricaine des employeurs. L'OIE compte ainsi 143 organisations nationales d'employeurs venant de 136 pays.

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

Attentes de l'économie européenne

Le 17 janvier 2006, le président Antoine Seillère a précisé les attentes de l'économie européenne à l'égard des autorités européennes pendant la présidence autrichienne de l'UE. Il importe à présent, a-t-il souligné, de relever sans délai les principaux défis qui se posent à l'UE, et en particulier d'intensifier les réformes économiques en son sein. Pour cela, il faut tout d'abord que le sommet du printemps aboutisse à l'engagement impératif d'empêcher les programmes nationaux de réforme présentés dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

A l'enseigne d'une stratégie de la croissance et de l'emploi, l'UNICE a demandé que la directive européenne sur les services soit traitée avec toute la diligence qui s'impose et que le Conseil des ministres s'entende sur ce dossier encore durant la présidence autrichienne. La mise en place d'un véritable marché unique des services pourrait créer jusqu'à 600 000 emplois en Europe.

Pour permettre aux institutions de l'UE de fonctionner et assurer une bonne gouvernance à l'UE, il faut trouver le moyen de sortir de la crise institutionnelle actuelle. Sans quoi le risque est grand que la crise finisse par affaiblir des acquis fondamentaux comme l'union monétaire et douanière, ou la politique commerciale commune de l'UE.

La séance du Conseil des présidents de l'UNICE, qui s'est tenue le 9 juin 2006 à Vienne (Autriche), portait essentiellement sur les moyens de remettre l'Europe sur

la voie du succès et de rétablir la confiance du citoyen dans l'UE. Car assurer la capacité de gouvernance de l'UE est d'une importance absolument primordiale pour l'économie européenne. Selon l'UNICE, les gouvernements doivent prendre au plus vite les décisions qui s'imposent afin de sortir du flou et des incertitudes actuels quant à l'avenir de la constitution européenne.

De plus, l'UNICE exhorte l'Union européenne à se fixer sur les priorités suivantes pour retrouver le chemin du succès: application des réformes concernant la croissance et l'emploi, parachèvement du marché unique européen, lutte contre le protectionnisme national, mise à profit des chances offertes par l'élargissement, réforme des systèmes sociaux européens en vue d'assurer leur durabilité.

En référence à la présidence allemande de l'UE exercée depuis le 1^{er} janvier 2007, l'UNICE a exprimé les attentes de l'économie européennes notamment à travers les exigences de l'UNICE concernant la directive sur le temps de travail et la directive sur la portabilité des droits à pension ainsi que la politique européenne en matière de formation.

Sous le thème «Why do companies care about Europe?» (Pourquoi les entreprises se préoccupent-elles de l'Europe?) les plus hauts représentants des entreprises et des associations ont été conviés le 17 octobre 2006 à Bruxelles pour la Journée annuelle de l'UNICE. L'ordre du jour de cette rencontre portait en particulier sur le marché unique européen, la compétitivité de l'UE et sa politique commerciale.

Evaluation de la situation économique

Le rapport économique semestriel fondé sur l'enquête effectuée auprès des organisations membres de l'UNICE issues de 25 pays donne un aperçu très complet de l'évaluation de la situation économique et de son évolution dans les divers Etats de l'UE. Alors que dans l'enquête d'automne figurent au premier plan les pronostics macroéconomiques et les recommandations politiques, l'enquête de printemps s'intéresse aux facteurs de ralentissement de la croissance en Europe. En 2006 pour la première fois, le rapport a également fourni un aperçu de la situation de concurrence qui règne dans les divers Etats membres de l'Union européenne. Bien que les perspectives de croissance soient devenues plus favorables, les experts s'attendent néanmoins à ce que le taux de chômage, avec 8,5 % en 2006 et 8,4 % en 2007, se fige à un niveau élevé. Ces deux prochaines années également, la productivité du travail devrait être inférieure à un pourcent. Le manque de flexibilité des marchés du travail constitue encore et toujours une des principales nuisances pour la croissance européenne. Elle affaiblit la capacité de l'Europe – tout comme celle d'autres régions du monde – à tirer profit des mutations technologiques et de l'intégration des marchés mondiaux. Progresser vers le démantèlement des éléments de toute sorte qui font obstacle à l'embauche contribuerait sans conteste à réduire le chômage et permettrait à l'UE de renouer avec une croissance plus soutenue.

Commission des affaires sociales

Un des précieux services rendus par l'UNICE consiste à élaborer des prises de

position documentées qu'elle soumet sous forme appropriée au processus législatif ainsi qu'au débat public. La Commission des affaires sociales (SAC), qui est l'une des sept commissions politiques de l'UNICE, s'est penchée en 2006 également sur la procédure législative en cours au sein de l'UE et a pris position sur un certain nombre de projets comme la directive sur le temps de travail ou la directive sur la portabilité des droits à pension. L'UNICE est reconnue par l'UE comme un partenaire social et un partenaire de négociation des syndicats. Pour empêcher les débordements de la législation européenne, diverses conventions ont été négociées avec les syndicats ces dernières années dans le cadre du dialogue social. Ainsi les négociations commencées en début d'année en vue de signer un accord-cadre autonome entre partenaires sociaux sur le thème «Harcèlement et violence au travail» ont pratiquement été menées à leur terme. Sont également exigés des comptes rendus réguliers sur des accords existants comme le télétravail, le stress ou l'égalité entre hommes et femmes.

L'UNICE, lors d'une conférence de presse organisée le 11 octobre 2006 conjointement avec la CES, le CEEP et l'UEAPME, a présenté le rapport des partenaires sociaux

européens sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le télétravail. Cet accord, voté en juillet 2002, est le premier à devoir être appliqué de façon autonome par les partenaires sociaux dans leurs pays respectifs conformément aux procédures définies à l'article 139, al. 2 du Traité instituant la CEE. L'objectif de cet accord est de faciliter le recours au télétravail dans les entreprises de telle sorte qu'il corresponde aux besoins des travailleurs aussi bien qu'à ceux des employeurs. La transposition de l'accord dans les différents Etats membres de l'UE s'est effectuée sur des modes extrêmement variés.

La Commission des affaires sociales s'est aussi occupée des négociations portant sur le nouveau programme du dialogue social, et de divers thèmes comme la «flexicurité», la «responsabilité sociale des entreprises» ou d'autres imposés par l'UE, tels que le livre vert sur les droits du travail et l'analyse conjointe des partenaires sociaux sur les exigences du marché du travail.

Changement de nom

En janvier 2007, l'UNICE a troqué son nom pour celui de BUSINESSEUROPE. Avec cette nouvelle appellation, elle entend améliorer la notoriété de ses activités et de ses actions.

Autres activités internationales

Le BIAC, Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE regroupe les associations patronales et économiques nationales des pays membres de l'Organisation, lesquels sont actuellement au nombre de trente. Par l'intermédiaire du BIAC, les milieux de l'économie sont consultés sur les principaux projets de l'OCDE, ce qui leur permet de faire connaître leurs conceptions auprès de l'Organisation dans laquelle siègent uniquement les représentants des gouvernements. L'Union patronale suisse participe dans le cadre du BIAC essentiellement aux travaux du Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales. Celui-ci suit les activités du Comité correspondant (ELSA) de l'OCDE. Elle participe, quand elle est concernée, également aux travaux du Comité du BIAC sur l'éducation.

En juin 2006, l'OCDE a procédé à Toronto au lancement officiel de la version révisée de sa «Stratégie pour l'emploi», présentée initialement en 1994. A l'époque, la Stratégie de l'OCDE pour l'emploi concentrait son message sur le problème de la réduction d'un chômage élevé et persistant. La Stratégie révisée prend maintenant en compte les leçons tirées des initiatives qui ont permis de réduire le chômage dans les pays membres de l'Organisation durant la dernière décennie, ceci dans un contexte qui a changé. En effet, les Etats ont dû entre temps prendre conscience des défis posés par le vieillissement des populations et commencer à s'adapter aux conséquences de la mondialisation.

La stratégie révisée de l'OCDE pour l'emploi se base ainsi désormais sur quatre piliers:

- la fixation d'une politique macroéconomique appropriée;
- les réformes visant à supprimer les obstacles freinant la participation au marché du travail et la recherche d'un emploi;
- les actions visant à écarter les obstacles à la demande de main-d'œuvre qui peuvent exister sur les marchés du travail et des produits;
- enfin, faciliter le développement des capacités et des compétences de la main-d'œuvre.

Lors du lancement de la stratégie révisée, le BIAC a souligné l'importance d'implanter des réformes créant les conditions-cadre qui permettent aux entreprises de se développer et créer des emplois: il s'agit d'une part, d'avoir des politiques macroéconomiques solides et des finances publiques saines. Ce sont les conditions de la croissance économique. D'autre-part, le BIAC souligne l'importance de politiques actives du marché du travail et de politiques sociales favorisant l'emploi. Ces politiques doivent être appuyées par les efforts en matière d'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie.

Dans ce cadre, le BIAC a exhorté les gouvernements à surmonter les défis politiques liés aux réformes nécessaires. L'OCDE a en effet constaté qu'une législation trop stricte est un obstacle à la mobilité de la main-d'œuvre, réduit le dynamisme de l'économie et freine la création d'emplois.

Lors de la réunion des ministres du travail du G-8 qui a eu lieu en octobre 2006 à Moscou, le BIAC a présenté les conceptions des milieux économiques sur le thème

de «l'emploi productif comme facteur de croissance économique et d'intégration sociale». Le BIAC a également souligné à cette occasion, la nécessité d'une bonne gouvernance, de la concurrence, de marchés ouverts en matière de commerce et d'investissement, comme conditions nécessaires à la création d'emplois.

Le BIAC suit également les travaux du groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées. L'OCDE travaille en effet sur un projet de lignes directrices sur la capitalisation et la sécurité des prestations de ces régimes. Ce projet se base sur les vues des trente pays membres de l'OCDE, ainsi que sur celles de trois autres pays, le Brésil, Israël et la Russie. Plusieurs organisations internationales ont le statut d'observateurs auprès de ce Groupe.

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu en mai 2006 à Paris. A cette occasion, le BIAC a participé à une consultation avec le bureau des ministres de l'OCDE, sur le thème du «Recentrage de l'OCDE pour créer de la prospérité».

Au Conseil de l'Europe, l'Union patronale suit comme observateur de l'«UNICE» (depuis 2007: BUSINESS EUROPE) les travaux du Comité européen sur les migrations. Ce comité se réunit deux fois par an et traite de différents projets du Conseil en la matière. Il met l'accent essentiel de ses activités sur la question de l'intégration des migrants et sur les relations intercommunautaires, mais aborde aussi les questions de la gestion des migrations et du statut des migrants.

Depuis plusieurs années, le Comité travaille en particulier sur différents aspects de la situation des Roms et Gens du voyage au plan européen. Les travaux du Comité sont suivis par les Etats membres du Conseil de l'Europe ainsi que par quatre Etats non membres ayant le statut d'observateur, ainsi que par plusieurs organisations gouvernementales (dont la Commission de l'UE) et non gouvernementales.

Comité de direction

Rudolf Stämpfli, Président (Viscom Association suisse pour la communication visuelle)
Wolfgang Martz, Vice-président (Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie)
Josef Meier, Trésorier (Association des instituts de crédit de Zurich)
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)
Nicolas Mühlemann (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 (Association patronale de Bâle)
Christoph Juen (hotelleriesuisse)
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)
Günter H. Pfeiffer (Swisscom SA)

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)
Martin Schoop (Chambre argovienne du commerce et de l'industrie)
Bruno Schwager (Swiss Retail Federation)
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'organisations 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 (Union suisse des services de l'emploi, USSE)
Peter G. Winter (SuisseBéton, Association pour les produits suisses en béton)
Hans Winzenried (Association des entreprises suisses de services de sécurité)
Rita Ziegler (H+ Les Hôpitaux de Suisse)

Réviseurs

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

Secrétariat

Thomas Daum, lic. en droit, 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 | Route des Arsenaux 15
Case postale 137
1705 Fribourg
Tél. 026 425 50 50
Fax 026 425 50 55
chantal.aeby@swiss-cigarette.ch |

b) Industrie textile et de l'habillement

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

c) Industrie du papier et de l'imprimerie

- | | | |
|---|---|---|
| 5 | Association patronale suisse de l'industrie du papier | Bergstrasse 110
Case postale 134
8032 Zurich
Tél. 044 266 99 21
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch |
|---|---|---|

- 6 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

- 7 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

- 8 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

- 9 Association suisse des matières plastiques

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

- 10 Union pétrolière (UP)

Löwenstrasse 25
8001 Zurich
Tél. 044 218 50 10
Fax 044 218 50 11
info@swissoil.ch

e) Industrie du bâtiment, des matériaux de construction

- 11 Société suisse des entrepreneurs

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

- | | |
|---|---|
| 12 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 |
| 13 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
office.burkhalter@hodler.ch |
| 14 Association suisse des fabricants
de liants | Marktgasse 53
3011 Berne
Tél. 031 327 97 97
Fax 031 327 97 70
info@cemsuisse.ch |
| 15 Groupement des verreries suisses | Schützenmattstrasse 266
Case postale
8180 Bülach
Tél. 044 860 07 27
Fax 044 860 07 27
heidi.schlatter@vetropack.ch |
| 16 SuisseBéton, Association suisse
des fabricants de produits en béton | Kapellenstrasse 7
3011 Berne
Tél. 031 372 33 34
Fax 031 371 80 39
info@swissbeton.ch |

f) Construction en bois, meubles

- | | |
|--|---|
| 17 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 |
|--|---|

18 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

19 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

20 Union suisse du métal

Seestrasse 105, Case postale
8027 Zurich
Tél. 044 285 77 77
Fax 044 285 77 78
g.saladin@smu.ch

21 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

22 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

23 Association des instituts
de crédit de Zurich

Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 058 854 28 29
Fax 058 854 28 33
dieter.sigrist@swx.ch

- | | |
|---|---|
| 24 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 |
| 25 SWISS RETAIL FEDERATION | Marktgasse 50, Case postale
3000 Berne 7
Tél. 031 312 40 40
Fax 031 312 40 41
swissretail@bluewin.ch |
| 26 swiss staffing | Stettbachstrasse 10
8600 Dübendorf
Tél. 044 388 95 40
Fax 044 388 95 49
info@swiss-staffing.ch |
| 27 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 |
| 28 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 |
| 29 Fédération suisse des écoles privées | Hotelgasse 1, Case postale 245
3000 Berne 7
Tél. 031 328 40 50
Fax 031 328 40 55
info@swiss-schools.ch |
| 30 Associations PRESSE SUISSE | Konradstrasse 14, Case postale
8021 Zurich
Tél. 044 318 64 64
Fax 044 318 64 62
contact@schweizerpresse.ch |

- | | |
|--|---|
| 31 Société suisse des hôteliers | Monbijoustrasse 130, Case postale
3001 Berne
Tél. 031 370 41 11
Fax 031 370 44 44
shv@hotelleriesuisse.ch |
| 32 Association suisse des courtiers
en assurances, SIBA | c/o Meyer-Müller-Eckert
Kreuzstrasse 42
8008 Zurich
Tél. 044 254 99 70
Fax 044 254 99 60
info@siba.ch |
| 33 Association des entreprises suisses
de services de sécurité (AESS) | Case postale
3052 Zollikofen
Tél. 031 910 17 57
Fax 031 910 14 15
wolfram.manner@vssu.org |
| 34 Allpura – Association des entreprises suisses
en nettoyage | Neuengasse 20, Case postale 414
3000 Berne 7
Tél. 031 310 11 18
Fax 031 310 11 22
info@allpura.ch |
|
i) Informatique | |
| 35 Association économique suisse
de la bureautique, de l'informatique,
de la télématique et de l'organisation
(SWICO) | Technoparkstrasse 1
8005 Zurich
Tél. 044 445 38 11
Fax 044 445 38 01
info@swico.ch |
|
k) Santé | |
| 36 H+ Les Hôpitaux de Suisse | Lorrainestrasse 4 A
3013 Berne
Tél. 031 335 11 20
Fax 031 335 11 70
geschaeftsstelle@hplus.ch |

Organisations régionales

37 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

38 Association patronale de Kreuzlingen
et environs

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

39 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 et environs

Rennweg 62, Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch

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

Rennweg 62, Case postale 4225
2500 Bienne 4
Tél. 032 344 06 84
Fax 032 344 06 30
marianne.vollmer@bern-cci.ch

- | | |
|--|--|
| ■ Association patronale de l'Oberargau | Melchnastrasse 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 |
| 40 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 |
| 41 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 |
| 42 Association patronale de Bâle | Aeschenvorstadt 71, Case postale
4010 Bâle
Tél. 061 205 96 00
Fax 061 205 96 09
info@arbeitgeberbasel.ch |

- | | |
|--|--|
| 43 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 |
| 44 Association industrielle de Zoug | Gubelstrasse 11
6300 Zoug
Tél. 041 726 99 61
Fax 041 726 99 60
office@zkw.ch |
| 45 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 |
| 46 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.hiltipolt@cci.ch |
| 47 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 |
| 48 Union des associations patronales zurichoises | Selnaustrasse 30, Case postale
8021 Zurich
Tél. 058 854 28 29
Fax 058 854 28 33
dieter.sigrist@swx.ch |

- 49 Union des associations industrielles
du canton de Zurich (VZAI)

Bergstrasse 110
8032 Zurich
Tél. 044 266 99 36
Fax 044 266 99 49
zpk@zpk.ch

Comprenant les associations suivantes:

- 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 – AZZ

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

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs | <p>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</p> |
| <ul style="list-style-type: none">■ Union de l'industrie de la région «Weinland» | <p>c/o Isliker-Magnete AG
Im Bilg 7
8450 Andelfingen
Tél. 052 305 24 25
Fax 052 305 25 35
christian.isliker@islikermagnete.ch</p> |
| <ul style="list-style-type: none">■ Union de l'industrie Volketswil et environs | <p>c/o Frimsag AG
Höhacher-Weg 5, Postfach 717
8604 Volketswil
Tél. 044 945 10 05
Fax 044 945 49 03
info@ivv.ch</p> |
| <ul style="list-style-type: none">■ Association patronale de l'«Oberland» zurichois et rive droite | <p>Willi & Partner AG
Case postale
8620 Wetzikon 1
Tél. 044 933 53 00
Fax 044 933 53 01
avzo@willi-partner.ch</p> |
| <p>50 Association patronale de Rorschach et environs</p> | <p>c/o Müller + Eckstein
Hauptstrasse 17
9422 Staad
Tél. 071 855 77 66
Fax 071 855 77 37
s.mullis@advocat.ch</p> |
| <p>51 Chambre de commerce et d'industrie de St-Gall-Appenzell</p> | <p>Gallusstrasse 16
Case postale
9001 St-Gall
Tél. 071 224 10 10
Fax 071 224 10 60
sekretariat@ihk.ch</p> |

- | | |
|--|--|
| 52 Association patronale d'Hinterthurgau | Direction générale de la clinique
pour psychiatrie et psychothérapie CH
9573 Littenheid
Tél. 071 929 62 00
Fax 071 929 60 30
h.schwyn@littenheid.ch |
| 53 Association patronale du Rheintal | Case postale 91
9435 Heerbrugg
Tél. 071 727 97 87
Fax 071 727 97 88
sekretariat@agv-rheintal.ch |
| 54 Associations de l'industrie lucernoise | Case postale 3142
6002 Lucerne
Tél. 041 410 68 89
Fax 041 410 52 88
info@hkz.ch |
| 55 Chambre soleuroise du commerce | Grabackerstrasse 6, Case postale 1554
4502 Soleure
Tél. 032 626 24 24
Fax 032 626 24 26
info@sohk.ch |
| 56 Associazione Industrie Ticinesi | Corso Elvezia 16,
Casella postale 5130
6901 Lugano
Tél. 091 911 84 84
Fax 091 923 46 36
info@aiti.ch |
| 57 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 |

- | | |
|--|---|
| 58 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 |
| 59 Association des maisons de commerce
zurichoises | Bergstrasse 110
8032 Zurich
Tél. 044 211 40 58
Fax 044 211 34 92
vzh@bluewin.ch |
| 60 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 |
| 61 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 |
| 62 Chambre de commerce et Association
patronale des Grisons | Hinterm Bach 40
7002 Coire
Tél. 081 254 38 00
Fax 081 254 38 09
info@hkgr.ch |
| 63 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 |

Membres à part de l'Union patronale suisse

Swisscom SA

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

Swiss International Airlines Ltd.

Case postale
4002 Bâle
Tél. 061 582 00 00
Fax 061 582 33 33
paul.kurru@swiss.com

