



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS
2010

ÉDITEUR

Union patronale suisse
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

GRAPHISME ET MISE EN PAGE

visu'l AG, Zurich

IMPRESSION

Sihldruck AG, Zurich

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
NOTRE PORTRAIT	6
ÉVOLUTION CONJONCTURELLE	8
MARCHÉ DU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	
▪ Situation de l'emploi	10
▪ Libre circulation des personnes	13
▪ Migration	17
▪ Salaires et conditions de travail	20
▪ Droit du travail en 2010	23
SÉCURITÉ SOCIALE	
▪ Développements de politique sociale	25
▪ Assurance-maladie et assurance-accidents	27
▪ Sécurité et protection de la santé au travail	29
▪ AVS/AI/APG	31
▪ Prévoyance professionnelle	36
▪ Assurance-chômage	38
▪ Autres branches des assurances sociales	40
FORMATION	
▪ Ecole obligatoire	41
▪ Formation professionnelle initiale	42
▪ Formation professionnelle supérieure	44
▪ Formation continue	45
RELATIONS PUBLIQUES	
▪ Communication et relations publiques	46
▪ «Employeur Suisse», site internet et newsletter	48
▪ Conférence des médias et communiqués	50
POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE	
▪ Organisation internationale du Travail (OIT)	51
▪ Organisation internationale des Employeurs (OIE)	55
▪ BUSINESSEUROPE et les affaires de l'UE	57
▪ Autres activités internationales	59
ORGANES DE L'UNION PATRONALE	61
MEMBRES	63
PROCÉDURES DE CONSULTATION	70

INTRODUCTION

CHERS MEMBRES,
MESDAMES, MESSIEURS,

Réjouissante reprise économique et douche froide politique : telle est la formule par laquelle on peut résumer l'exercice 2010 dans l'optique patronale.

Quand on compare les pronostics conjoncturels de l'automne 2009 à l'évolution effective réelle de l'économie en 2010, il y a de quoi se frotter les yeux. Alors qu'en 2009, les augures annonçaient encore une croissance inférieure à 1 %, le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) évalue aujourd'hui à 2,6 % environ la progression du PIB helvétique. Dans les années nonante, la Suisse n'aurait pu que rêver d'un tel chiffre. Cette erreur de pronostic a aussi bénéficié, fort heureusement, à l'emploi, puisque le chômage a connu une évolution bien moins négative qu'on ne le craignait initialement. Le taux de chômage a certes progressé pour atteindre 4,5 % en janvier 2010, mais pour redescendre à 3,4 % en été et se situer à 3,8 % en fin d'année. Ce niveau demeure certes trop élevé, mais par rapport à la moyenne annuelle de 5 % prédite en son temps, c'est un chiffre tout à fait satisfaisant.

PRONOSTICS INCERTAINS

La disparité très frappante entre l'évolution économique prévue et l'évolution effective peut inspirer de vifs débats sur la fiabilité des modèles économiques. Après-coup, on est en droit de se demander si les pronostics conjoncturels n'ont pas nourri et répandu l'incertitude plus qu'ils n'ont contribué à surmonter la récession à l'appui d'une politique économique adéquate. Le Conseil fédéral ne s'est pas laissé abuser par les scénarios catastrophistes et a su résister aux exigences de ceux qui lui demandaient de renforcer le programme de stabilisation qu'il avait appliqué l'année auparavant. Il a ainsi évité des dépenses inutiles qui auraient même pu provoquer une surchauffe ou l'aggraver dans certains secteurs de l'économie nationale.

Le constat de l'OCDE selon lequel « la Suisse a mieux surmonté la crise économique que la plupart des autres pays industrialisés » prend encore plus de relief à la lumière du fait que notre pays n'est pas revenu à la croissance à coup de programmes conjoncturels massifs ni au prix d'un endettement de l'Etat. Dans l'ensemble, la Suisse se trouve dans de bonnes conditions pour renouer définitivement avec la croissance.



Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse
et le président Rudolf Stämpfli

Quelque satisfaction que nous procure la reprise conjoncturelle, nous ne devons pas oublier qu'elle reste fragile. Des menaces non négligeables restent suspendues sur l'économie mondiale. Les énormes dettes accumulées par des Etats importants, en particulier, pourraient provoquer de nouvelles turbulences sur les marchés financiers internationaux et avoir des répercussions sur l'économie réelle. En outre, de nombreux pays, les Etats-Unis notamment, sont encore loin d'avoir retrouvé le chemin d'une croissance stable. Ces risques latents se reflètent en partie dans la force du franc suisse, qui place notre économie d'exportation face à des défis considérables et pourrait mettre en danger nos emplois si elle devait perdurer.

Les dangers que l'on vient de citer, qui restent largement hors du champ d'influence de la Suisse, peuvent affecter durement une petite économie ouverte comme la nôtre. Dès lors, il importe d'autant plus que nous sachions garder notre maison en bon ordre et que nous nous employions à préserver les atouts qui font notre force et à maîtriser les risques extérieurs grâce à une politique d'anticipation.

CHAUD ET FROID POLITIQUE

La rétrospective de l'année des employeurs 2010 comprend aussi une évaluation politique de la situation. Celle-ci apparaît en demi-teinte. Elle n'est pas aussi sombre que les prophètes de malheur (et guérisseurs autoproclamés) nous la dépeignent depuis des années, mais pas non plus si positive

qu'elle nous permette de contempler l'avenir en toute sérénité.

Un élément positif, dans un premier temps, l'acceptation de la 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) lors de la votation populaire de septembre 2010. Les citoyens ont dit oui à un projet qui, en combinant judicieusement des hausses de cotisations et des corrections de prestations combat le déficit structurel de l'assurance-chômage et engage un processus de démantèlement des 8 milliards de francs de dettes que cette assurance a accumulés. Notre association s'est montrée particulièrement active dans le soutien à cette révision, la crise ayant mis clairement en évidence, au surplus, la nécessité de pouvoir compter sur une assurance-chômage performante et stable. Tout aussi réjouissant a été le rejet de l'initiative fiscale du PS lors de la votation de novembre, par laquelle le souverain a clairement confirmé les principes de l'autonomie cantonale et de la concurrence fiscale intercantonale. On peut aussi ajouter à la colonne des actifs le rejet de plusieurs propositions parlementaires venant respectivement de la droite contre l'ouverture du marché du travail et de la gauche contre la flexibilité du marché du travail.

Les points noirs, en revanche, sont, tout d'abord, le « non » populaire opposé au taux de conversion minimum de la LPP, sujet sur lequel le débat sur le « vol des rentes » aura laissé des traces. La conjonction de l'allongement de l'espérance de vie, des faibles perspectives de rendement et du maintien du taux de conversion au même niveau qu'aujourd'hui va provoquer des trous financiers de plus en plus béants, que les instituts de prévoyance devront couvrir par des transferts internes au détriment des jeunes assurés. Le maintien pour une raison politique de faux paramètres techniques dans le deuxième pilier ne va pas tarder à se traduire par des hausses de cotisations pour les assurés.

Puis il y a eu l'acceptation de l'initiative sur le renvoi des étrangers criminels, dont les évidentes contradictions avec le régime de libre-circulation des personnes entre la Suisse et l'UE sont contraires aux intérêts des employeurs, tout comme l'a été ensuite le rejet de la 11^e révision de l'AVS par le Conseil national. Sur le dossier de notre principale assurance sociale, nous nous retrouvons aujourd'hui au même point qu'il y a dix ans, sans que se profile à l'horizon la moindre

stratégie politiquement viable de maîtrise du défi démographique. La proximité de l'année électorale 2011 a marqué cet objet - entre autres - de son empreinte et en pleine année électorale, les partis seront encore moins disposés à faire abstraction de leurs positions fondamentales pour faire avancer les dossiers dans l'intérêt général.

UNE LÉGISLATURE RACCOURCIE

A cause des impératifs tactiques électoraux toujours plus envahissants des partis, on ne peut désormais faire de la politique prospective et axée sur les solutions que trois années de législature sur quatre. Pour peu que les blocages idéologiques l'emportent aussi dans les périodes « non électorales », les besoins de réformes vont s'accumuler au détriment de la place helvétique.

Indépendamment du calendrier des votations et des élections, l'Union patronale suisse va continuer de réclamer sans relâche une réforme des assurances sociales, exiger le renforcement de la formation professionnelle et défendre le marché du travail contre des ingérences normatives. Pour remplir ces tâches encore plus efficacement, nous avons remodelé en 2010 nos principaux instruments de communication : « Employeur suisse » et le site Internet « www.arbeitgeber.ch », en les complétant par une newsletter. Nous entendons ainsi répondre toujours mieux aux besoins d'information de nos membres et du public, dont la compréhension nous est indispensable pour pouvoir mieux faire passer nos messages et nos requêtes.

L'ordre du jour de la politique patronale ne s'est pas allégé en 2010 et ses nombreux dossiers réclament toute notre attention. Nous remercions très cordialement tous ceux qui nous soutiennent dans notre tâche et, parmi eux, très particulièrement nos organisations membres.



Rudolf Stämpfli, président



Thomas Daum, directeur

NOTRE PORTRAIT

L'Union patronale suisse (UPS) est la voix du patronat helvétique dans le monde économique et politique ainsi qu'à l'égard du public. Cette association faîtière de l'économie regroupe 40 associations patronales régionales et 35 associations patronales de branches, auxquelles s'ajoutent un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, l'UPS représente ainsi quelque 100 000 PME et grandes entreprises totalisant plus de un million de salariés et appartenant à tous les secteurs économiques.

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

Ses domaines d'activité et d'intérêt prioritaires sont

- le marché du travail, le droit du travail et relations de partenaires sociaux ;
- la politique sociale et les assurances sociales ;
- l'enseignement et la formation professionnelle initiale et continue ;
- la santé et la sécurité au travail.

L'Union patronale suisse défend dans ces domaines les intérêts des employeurs auprès du public, du monde politique, des autorités, de l'administration et autres organismes officiels, ainsi qu'auprès de divers groupes d'intérêt.

Elle poursuit ses objectifs dans le cadre tracé par les principes d'une économie de marché libérale et sociale. Elle porte notamment ses efforts sur le maintien de la flexibilité du marché du travail, sur la plus large liberté de manœuvre pour les entreprises, sur la concurrence et le principe de productivité. Elle estime qu'un excellent degré de formation de base, initiale et continue des collaborateurs est la condition essentielle d'une économie forte et de la réussite des efforts de promotion de l'égalité des chances.

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

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

L'UPS POURSUIT SES
OBJECTIFS DANS LE
CADRE TRACÉ PAR LES
PRINCIPES D'UNE
ÉCONOMIE DE MARCHÉ
LIBÉRALE ET SOCIALE.

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

- Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI) (Roland A. Müller)
- Conseil d'administration et comité du Conseil d'administration du fonds de compensation de l'AVS (Thomas Daum)
- commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (y compris sous-commission finances) (Roland A. Müller)
- Commission fédérale du travail (Ruth Derrer Balladore)
- Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (Jürg Zellweger)
- Commission fédérale LPP (Thomas Daum)
- Conseil de fondation, comité du Conseil de fondation et comité de placement de l'Institution supplétive LPP (Roland A. Müller)
- Conseil de fondation du Fonds de garantie LPP (Roland A. Müller)
- Commission fédérale de la formation professionnelle (Jürg Zellweger)
- Assurance suisse contre les risques à l'exportation (Thomas Daum)
- Commission fédérale pour les questions féminines (Ruth Derrer Balladore)
- Commission fédérale pour les questions de migration (Ruth Derrer Balladore)
- Commission suisse pour les échanges de stagiaires avec l'étranger (Alexandre Plassard)
- Conseil d'administration de la SUVA et Commission administrative du Conseil d'administration (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement (Thomas Daum)
- Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT (Organisation internationale du travail) (Alexandre Plassard)
- Commission fédérale de politique économique (Thomas Daum)
- Approvisionnement économique du pays, Domaine travail (Thomas Daum)
- Conseil de fondation de la caisse supplétive LPP (Roland A. Müller)

L'UPS fonde ses positions sur d'intenses échanges d'opinions avec ses membres. Elle travaille avec d'autres organisations économiques nationales et internationales et en étroite coopération avec economiesuisse.

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

ÉVOLUTION CONJONCTURELLE

Après avoir connu en 2009 la pire récession depuis 1970, avec un recul du PIB de 1,9 %, l'économie suisse tire un bilan satisfaisant pour l'exercice 2010. La tendance baissière s'est en effet inversée dès le dernier trimestre de l'année de crise et la conjoncture s'est remarquablement redressée par la suite. Contrairement aux attentes de nombreux instituts de prévisions conjoncturelles, le rythme de l'expansion s'est encore légèrement accéléré au dernier trimestre 2010 malgré la forte hausse du franc suisse, si bien que la croissance annuelle atteint 2,6 % selon les chiffres provisoires du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Durant la dernière décennie, un taux de croissance supérieur à celui-ci n'a été enregistré que lors du boom de 2006/2007. La Suisse se trouve donc dans une situation enviable par rapport aux autres pays industrialisés.

L'évolution conjoncturelle réjouissante se reflète dans les recettes fiscales de la Confédération, des cantons et des communes, qui se révèlent nettement supérieures aux projections budgétaires établies l'an dernier. De plus, comme les programmes de stabilisation mis en œuvre en 2009 sont restés dans des limites raisonnables, la Suisse compte parmi les rares pays dont les budgets publics font meilleure figure qu'il y a deux ans.

REPRISE SUR UN LARGE FRONT

La vigoureuse reprise de l'économie suisse est largement étayée par les dépenses. La consommation privée et les investissements dans la construction, qui avaient déjà permis d'éviter une récession plus profonde l'année dernière, ont une nouvelle fois contribué à soutenir la croissance. En repli de 10 % en 2009, les investissements en biens d'équipement ont amorcé un revirement de tendance spectaculaire et se sont accrus de quelque 5 %. Les exportations ont elles aussi progressé d'environ 10 % après avoir fléchi de 9 % l'année précédente. Les exportations de services ont fourni des impulsions nettement plus fortes que les exportations de marchandises.

Du côté de la production, la croissance est également au rendez-vous dans tous les secteurs. Cette évolution positive a principalement été alimentée par l'industrie et la construction, ainsi que par le secteur financier, l'immobilier et les services informatiques. Le commerce de détail, l'hôtellerie, les services d'information ainsi que les services

publics affichent aussi une progression substantielle. L'augmentation de la production s'est traduite par une amélioration de la situation sur le marché du travail : l'emploi a progressé de 0,6 % et le chômage est passé de 4,5 % à 3,8 % en l'espace d'un an (moyenne annuelle : 3,9 %). Simultanément, le volume du chômage partiel a diminué.

FORTES IMPULSIONS EXOGÈNES

Tout comme l'effondrement conjoncturel de 2009, la robuste croissance enregistrée en 2010 est en grande partie imputable à des facteurs exogènes. L'immigration de main-d'œuvre étrangère durant les années de boom avant la crise a soutenu la consommation et entraîné une augmentation de la demande de logements et de services de construction. La rapide reprise de l'économie internationale, qui a été soutenue par d'importants paquets conjoncturels dans les nations industrialisées, une croissance ininterrompue sur les marchés émergents et l'augmentation des stocks, a stimulé la demande étrangère.

L'industrie d'exportation touchée de plein fouet par la crise a pu satisfaire cette demande, de sorte que le taux d'utilisation des capacités est remonté à la moyenne pluriannuelle longue d'environ 83 %, à partir du niveau de 75 % atteint au 3^e trimestre 2009. Etant donné que de nombreuses entreprises avaient introduit le chômage partiel durant la phase de contraction déjà évoquée, les ressources humaines nécessaires pour satisfaire la demande toujours plus importante étaient déjà disponibles.

FAIBLE INFLATION ET TAUX BAS

Comme dans la plupart des pays industrialisés, l'inflation est restée stable à un faible niveau. La progression de l'indice des prix à la consommation n'a dépassé 1 % que durant les mois de mars à mai et le taux de renchérissement annuel avoisine 0,7 %. L'inflation de base est même tombée en territoire négatif, ce qui a contraint la Banque nationale suisse à combattre le risque de déflation par des interventions massives sur le marché des devises au premier semestre. L'institut monétaire a par ailleurs laissé son taux directeur inchangé au niveau historiquement faible de 0,25 %.

L'économie suisse a donc profité d'un contexte de prix et de taux d'intérêt très favorable, ce qui a surtout stimulé la consommation et les investissements (dans la construction). Le tableau a cepen-

dant été terni par la flambée du prix des matières premières, dont les répercussions sur les entreprises ont été atténuées par le net affaiblissement du dollar.

RÉPERCUSSIONS DE LA HAUSSE DU FRANC SUISSE

Après s'être continuellement raffermi face à l'euro depuis la fin 2008, le franc suisse s'est également apprécié par rapport au dollar et à la livre anglaise dès la mi-2010. Les achats massifs de devises de la Banque nationale suisse ont permis tout au plus de ralentir le mouvement haussier, de sorte que le taux de change du franc a progressé de respectivement 16 %, 9,3 % et 13,5 % par rapport à ces trois monnaies. Le raffermissement simultané du franc face aux deux principales monnaies de l'économie mondiale place l'industrie d'exportation helvétique dans une situation particulièrement difficile.

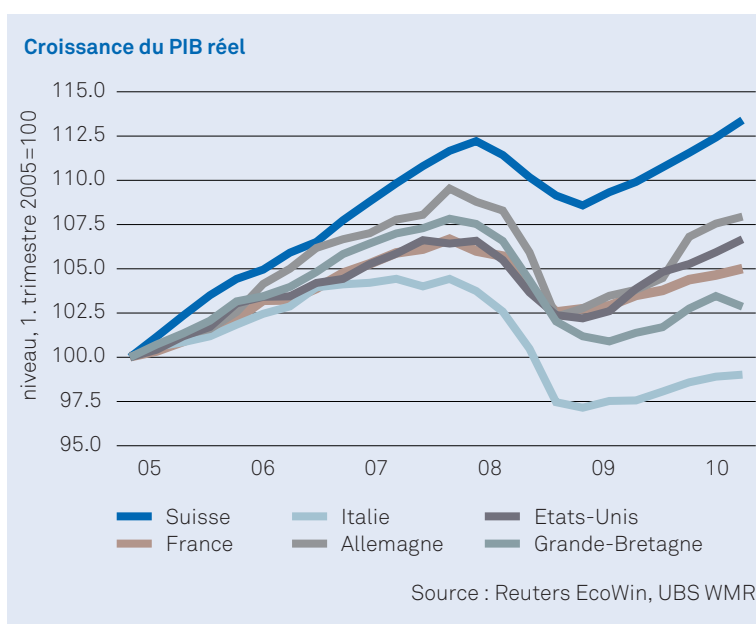
Les exportations suisses affichent néanmoins un dynamisme surprenant. Le Centre de recherches conjoncturelles (KOF) de l'EPF de Zurich y voit plusieurs raisons, qu'il a exposées dans son analyse de l'hiver 2010/2011. Premièrement, de nombreuses entreprises ont connu une croissance respectable qui leur a permis de réduire leurs marges et de limiter leur baisse de compétitivité en termes de prix sur les marchés mondiaux due à l'abaissement de leurs prix de vente en francs suisses. Deuxièmement, l'évolution des exportations a été favorisée par la répartition géographique des pays

cibles (importance grandissante des marchés asiatiques à forte croissance) et par la structure des biens et des services (par ex. faible sensibilité aux prix des produits pharmaceutiques, des instruments de précision et des services financiers). Précisons en outre que le franc suisse s'est surtout valorisé entre le 2^e et le 3^e trimestre 2010. Il en a certes résulté une diminution des recettes, mais cette évolution ne s'est pas encore pleinement répercutée sur le volume des affaires.

DES PERSPECTIVES MITIGÉES

Cependant, un raffermissement durable du franc ne restera pas sans conséquences pour les exportations suisses. Aujourd'hui, l'industrie textile, certains secteurs de l'industrie électrotechnique, métallurgique et des machines ainsi que le tourisme subissent déjà les effets négatifs de la hausse du franc. Une érosion du pouvoir de fixation des prix des fournisseurs de systèmes spécialisés et des acteurs de niche est à craindre si la phase de fermeté du franc se prolonge, car les clients chercheront alors plus intensivement des solutions de rechange plus avantageuses et seront plus disposés à changer de fournisseur. En outre, les coûts engendrés par la hausse du franc ne sont reportés que si les entreprises exportatrices sous-traitant dans la zone euro ou le bloc dollar pratiquent le « hedging naturel » ou paient leurs fournisseurs suisses en euros.

L'impact de la hausse du franc sur l'évolution de l'économie dépendra fortement de la demande internationale, c'est-à-dire de la conjoncture mondiale. Les risques à ce niveau demeurent considérables, car ni la crise de la dette européenne, ni les problèmes économiques des Etats-Unis ne peuvent être considérés comme surmontés. (Da)



SITUATION DE L'EMPLOI

En Suisse, on dénombrait au 4^e trimestre de 2010 un total de 4,621 millions de personnes actives occupées, soit une progression de 1,4 % sur douze mois. En un an, le nombre d'hommes actifs occupés a augmenté de 2,2 % et le nombre de femmes actives occupées de 0,4 %.

On constate une fois de plus, à quel point la Suisse a besoin de main-d'œuvre étrangère. Sur une année, le nombre de travailleurs de nationalité suisse a progressé de +0,4 %, à 3,351 millions et celui des travailleurs de nationalité étrangère de 4 %, à 1,270 million. Les Suisses constituent ainsi encore 72,5 % de la population active.

CHÔMAGE

En janvier 2010, l'augmentation rapide et continue du nombre de chômeurs liée à la récession de l'année précédente a finalement cessé. Toutefois, durant cette période, 175 765 chômeurs ont été enregistrés, ce qui correspond au plus grand nombre de chômeurs recensés depuis février 1998. Comparé aux mois qui précédèrent l'éclatement la crise financière l'année précédente, en 2008, le nombre de chômeurs avait quasi doublé en Suisse jusqu'en janvier 2010. La situation sur le marché du travail s'est détendue entre les mois de février et d'octobre, suite à une nette amélioration de l'économie qui s'est manifestée un peu plus tôt que prévu. Entre janvier et octobre 2010, le nombre de chômeurs a diminué au total de 36 400 personnes pour se situer à 139 365. L'augmentation à 148 636 chômeurs notée à la fin de l'année est due exclusivement à des facteurs saisonniers.

D'où un taux de chômage qui atteint en moyenne annuelle 3,9 % sur l'année 2010, en augmentation de 0,2 point par rapport à la valeur de l'année précédente (3,7 %). En 2010, on a enregistré environ 50 000 chômeurs de plus qu'en 2008, c'est-à-dire avant que la crise financière ne se répercute sur l'économie réelle.

Le nombre de demandeurs d'emploi a suivi presque parallèlement l'évolution des chiffres du chômage (soit la somme des chômeurs inscrits et des demandeurs d'emploi non-chômeurs). Le nombre de demandeurs d'emploi s'est élevé à 236 317 en janvier 2010. Jusqu'à fin octobre, ce nombre a diminué de 33 642 demandeurs d'emploi pour s'établir à 202 675. En novembre et décembre, il a augmenté à 211 709 personnes pour des raisons saison-



Ruth Derrer Balladore

nières. Au final, le nombre de demandeurs d'emploi a atteint 215 524 en moyenne annuelle, soit 11 454 personnes (+5,6 %) de plus qu'en 2009.

CHÔMAGE DES JEUNES

Au 3^e trimestre de 2010, le nombre de chômeurs a comme d'habitude progressé sensiblement parmi les jeunes. Les apprentissages se terminant généralement en automne, nombreux sont les jeunes adultes qui se présentent sur le marché du travail au sortir de leur formation. Mais au cours des trois mois suivants, le taux de chômage est tombé de 8,7 % à 6,3 % parmi les jeunes de 15 à 24 ans et le nombre de jeunes sans travail non inscrits dans un Office régional de placement (ORP) a diminué de 7000. Ces chiffres montrent donc que la plupart des personnes concernées ont rapidement trouvé un emploi.

CHÔMAGE PARTIEL

Lors de sa séance du 5 mars 2010, le Conseil fédéral a porté de 18 à 24 mois la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT), dans le cadre du 3^e programme de stabilisation. Il a par ailleurs décidé de maintenir la réduction du délai d'attente. Cette modification de l'ordonnance prendra effet le 1^{er} avril 2010 et durera jusqu'au 31 décembre 2011.

La RHT doit permettre d'éviter que les entreprises ne soient contraintes de licencier du personnel en raison de l'état de leur carnet de commandes lors d'une phase conjoncturelle difficile. Cette mesure permet, d'une part, d'éviter que les travailleurs

concernés ne se retrouvent au chômage et, d'autre part, de conserver leur savoir-faire au sein de leur entreprise.

Au cours de l'exercice sous revue, le chômage partiel a continuellement diminué selon les trois indicateurs. En janvier, le nombre d'entreprises touchées était encore de 2942, pour n'atteindre plus que 817 en décembre. Le nombre de travailleurs concernés est tombé de 37 792 en janvier à 6390 en décembre. Le nombre d'heures de travail perdues s'est fortement contracté, passant de 2 millions en janvier à 341 496 en décembre. En décembre 2010, le nombre d'entreprises concernées par le chômage partiel a ainsi retrouvé le niveau de janvier 2009, tandis qu'aussi bien le chiffre des travailleurs concernés que celui des heures perdues retrouvaient la moyenne des mois de novembre et décembre 2008.

CHÔMAGE PARMI LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

En 2010, le taux chômage selon la définition de l'Organisation internationale du travail (OIT) atteignait en moyenne 3,1 % parmi les actifs suisses et 7,6 % parmi les actifs étrangers. Au sens de l'OIT, un chômeur est une personne n'exerçant pas d'emploi, ayant recherché un travail au cours des 4 semaines précédentes et qui est disponible pour travailler. En 2010, les taux de chômage ont

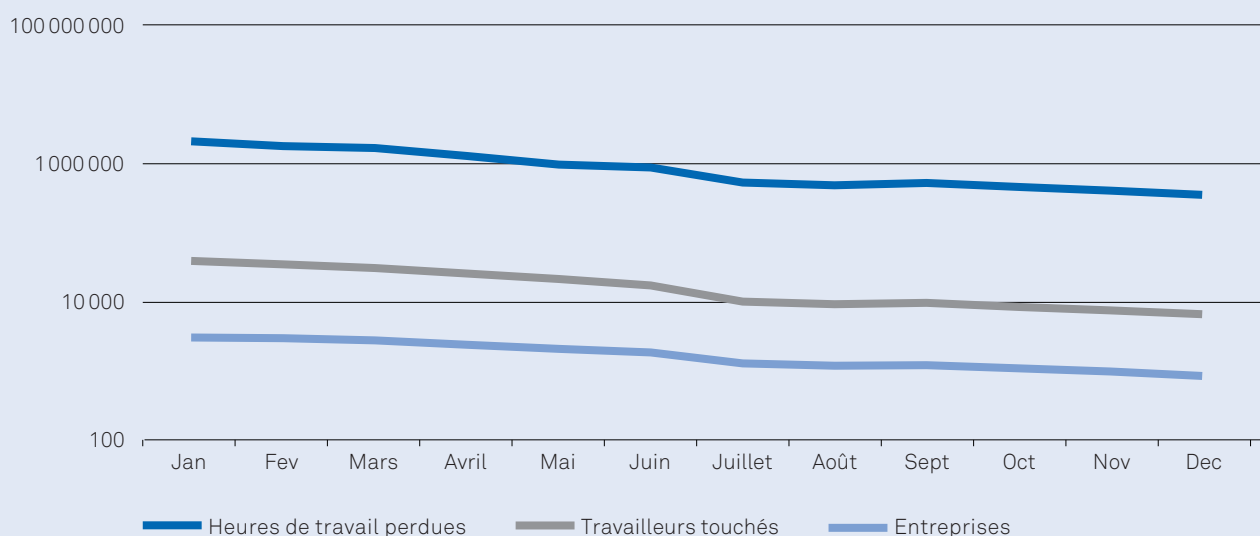
atteint 7,1 % parmi les personnes ne possédant qu'un certificat de scolarité obligatoire, 3,9 % chez celles qui ont achevé une formation professionnelle (degré secondaire II) et 2,9 % parmi les diplômés d'universités.

Les étrangers demeurent plus exposés au risque du chômage, notamment en raison du fait qu'un nombre relativement important d'entre eux n'ont pas achevé d'autre formation après l'école obligatoire (28,9 % des actifs étrangers contre 12,9 % des actifs suisses en 2009).

STABILITÉ DE L'EFFECTIF DES INDÉPENDANTS

Malgré des fluctuations conjoncturelles non négligeables, le nombre des indépendants est resté pratiquement stable ces dix dernières années ; en 2009, leur proportion atteignait 13 % (contre 15 % en 1999). Cela peut s'expliquer par des effets qui tendent à s'annuler : en période de faible conjoncture, il faut s'attendre à la fois à une réduction de l'activité indépendante provoquée par une plus faible capacité des petites entreprises à résister à une longue période de faiblesse économique et à une augmentation du nombre de travailleurs indépendants causée par la hausse du chômage (l'exercice d'une activité indépendante pouvant constituer une alternative à l'emploi salarié). En période de haute conjoncture, il faut s'attendre à une inversion de ces mécanismes.

Chômage partiel en Suisse 2010



Source : Seco

FORMES DE TRAVAIL FLEXIBLES

Différentes formes non traditionnelles de travail flexible comme le travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée, le travail sur appel et le travail temporaire sont des réalités indissociables du marché suisse de l'emploi depuis un certain nombre d'années. Ces nouvelles formes d'emploi permettent au monde du travail de réagir plus vite et plus soupagement aux mutations de l'économie et de la société.

Une nouvelle étude montre l'évolution de l'emploi atypique-précaire depuis 2001 – en complément à l'étude Ecoplan datant de 2003. Un rapport de travail est réputé atypique-précaire s'il comporte pour le travailleur une insécurité relative non souhaitée et que le revenu auquel il correspond est inférieur à un minimum déterminé. Chez les hommes, cette forme d'emploi est surtout répandue chez les jeunes et les célibataires. Elle offre aux jeunes gens la possibilité de planifier plus librement leur existence. Les emplois temporaires leur permettent de remplir utilement certaines périodes d'attente les séparant par exemple d'un stage de formation continue, d'une instruction militaire ou d'autres projets, ou encore de sortir du chômage. Les jeunes femmes acceptent généralement plutôt bien les emplois atypiques-précaires. Contrairement aux jeunes gens, toutefois, elles ont une probabilité relativement élevée d'occuper un tel emploi même après s'être mariées et avoir fondé une famille. Cela s'explique par le fait qu'un certain nombre d'entre elles estiment ne pas avoir la possibilité de renouer avec la vie professionnelle après la naissance d'un enfant. Le recours régulier à des structures externes d'accueil pour enfants augmente, néanmoins, leur marge de manœuvre et facilite leur intégration dans des emplois traditionnels.

Il ressort de l'analyse que, sur les cinq ans de la période étudiée, seules 12 à 17 % des personnes ayant un tel poste y demeurent plus d'une année. La proportion des personnes actives restant trois années consécutives ou plus dans une relation de travail atypique-précaire est nettement inférieure à 4 %.

PERSPECTIVES D'EMPLOI

Dans ses prévisions d'hiver, le centre de recherches conjoncturelles KOF de l'EPFZ, estime que la situation du marché du travail continuera de s'améliorer en 2011. L'emploi s'accroîtra de 0,8 % et le taux de chômage poursuivra sa baisse en moyenne annuelle pour s'établir à 3,3 %. De même, le baromètre Manpower de l'emploi a indiqué pour le 1^{er} trimestre 2011 des perspectives légèrement positives dans six des sept régions de Suisse passées en revue: 8 % des 786 employeurs interrogés s'attendaient à une progression de leurs effectifs, 4 % à un recul et 88 % ne prévoyaient aucun changement. Il faut toutefois s'attendre pour 2011 à une progression de l'emploi moins prononcée qu'en 2010. Des difficultés supplémentaires sont à prévoir pour le recrutement de personnel qualifié, comme l'annonce l'indicateur correspondant de la statistique de l'emploi STATEM (29 %; + 5,5 %). Cette prévision est confirmée par l'indicateur de l'emploi du KOF, qui permet une évaluation très précoce de la situation sur le marché suisse du travail. (RDB)

DANS SES PRÉVISIONS
D'HIVER, LE CENTRE
DE RECHERCHES
CONJONCTURELLES KOF
DE L'EPFZ, ESTIME QUE
LA SITUATION DU MARCHÉ
DU TRAVAIL CONTINUERA
DE S'AMÉLIORER EN 2011.

LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Le sixième rapport d'Observatoire de la Confédération sur les conséquences de la libre circulation des personnes sur le marché suisse du travail montre que le niveau de l'immigration reflète l'évolution conjoncturelle en Suisse. La crise économique s'est soldée par un net recul de l'immigration nette, à un niveau qui reste toutefois relativement élevé.

Une comparaison à long terme montre que depuis l'introduction de la libre circulation des personnes avec l'UE, l'immigration s'est accrue. En termes de qualifications, la structure des immigrants a sensiblement évolué en faveur des spécialistes et des personnes très qualifiées. C'est ainsi qu'en 2010, 83 % des immigrants possédaient au moins un titre du niveau secondaire II (formation professionnelle) et que la proportion des travailleurs au bénéfice d'une formation tertiaire était nettement plus importante parmi eux que parmi les Suisses. La structure des qualifications et professionnelle des travailleurs immigrants révèle donc que la majorité offre un précieux complément au potentiel de la population active domestique.

FLÉCHISSEMENT DE L'AFFLUX DE RESSORTISSANTS DE L'UE-27/AELE

Fin décembre 2010, 1 720 393 ressortissants étrangers vivaient en Suisse. La plupart d'entre eux (1 101 760 personnes) provenaient d'Etats membres de l'UE-27 ou de l'AELE. Au cours de l'exercice sous revue, 50 139 permis de séjour B et 54 121 autorisations de courte durée ont été délivrés à des actifs provenant de la zone UE-17/AELE. L'effectif était ainsi supérieur de 3,3 % à la fin 2010, ce qui correspond à une progression plus faible qu'en 2009 (+3,9 %). Cela montre que l'immigration réagit à l'état de l'économie de notre pays. L'effectif qui a augmenté le plus est celui des ressortissants de l'UE/AELE venant d'Allemagne (+13 756), du Portugal (+7 898) et de France (+4 535).

Au printemps 2010, le Conseil fédéral a décidé de s'abstenir d'invoquer la clause spéciale de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) vis-à-vis des ressortissants des Etats de l'UE-17 au 1^{er} juin 2010. De juin 2009 à fin avril 2010, le nombre des autorisations de séjour accordées a chuté de 21,4 % et celui des autorisations de séjour de courte durée a baissé de 9,4 %.

FRONTALIERS

En 2010, le nombre de frontaliers de nationalité étrangère travaillant en Suisse s'est accru de 4,6 % pour atteindre 231 800. Cette croissance est un peu plus forte que celle des deux années précédentes (2008 : 3,9 % ; 2009 : 2,4 %), mais elle reste nettement inférieure à celle des années 2006 (9,2 %) et 2007 (7,3 %). Son évolution tend ainsi à suivre celle de la conjoncture économique.

Au 4^e trimestre 2010, les frontaliers de nationalité étrangère travaillaient à raison d'un tiers (33,3 %) dans la Région lémanique, d'environ un quart (26,7 %) dans la Suisse du Nord-Ouest et d'un cinquième (20,8 %) au Tessin. Par rapport à l'ensemble des personnes actives occupées, les frontaliers sont très bien représentés notamment au Tessin, où leur part s'élève à 21,6 % en 2010.

La France est le pays de résidence de la majeure partie de la main-d'œuvre frontalière (52,6 %), devant l'Italie (22,8 %) et l'Allemagne (21,4 %).

Au 4^e trimestre 2010, presque toute la main-d'œuvre frontalière est occupée soit dans les services (58,8 %), soit dans l'industrie (40,5 %). Seuls quelque 1600 frontaliers et frontalières travaillent dans l'agriculture (0,7 %).

EPUISEMENT DES CONTINGENTS DE L'UE-8 ET DE L'UE-2

L'immigration en provenance des pays de l'UE-8 et de l'UE-2 est de faible importance numérique. Les contingents prévus pour les ressortissants des Etats de l'UE-8 sont rarement épuisés. En revanche, la demande d'autorisations de séjour pour des citoyens de Roumanie et de Bulgarie (UE-2) est supérieure aux contingents existants.

Pour l'UE-8, la dernière période de contingent s'étend du 1^{er} juin 2010 au 30 avril 2011. Sur les 2250 autorisations de séjour mises en réserve pour cette période, seules 1163 avaient été utilisées à la fin de l'exercice sous revue (solde du contingent : 1087). Sur les 21 750 autorisations de courte durée mises à disposition, pas plus de 9210 ont été utilisées, laissant ainsi un solde non exploité de 12 540. Au chapitre de l'introduction progressive de la libre circulation des personnes, une nouvelle étape a commencé le 1^{er} mai 2011, puisque dès cette date, les travailleurs provenant des Etats de l'UE-8 bénéficient du régime de libre circulation intégral.

La période de contingentement pour l'UE-2 s'étend du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011. Sur le contingent de 523 autorisations de séjour, 390 ont été octroyées, qui toutes ont été effectivement utilisées jusqu'au 31 décembre 2010. Le contingent de permis de courte durée pour les ressortissants de Roumanie et de Bulgarie a été fixé à 4987. Sur ce chiffre, 3738 autorisations ont été mises à disposition, et 2811 délivrées jusqu'au 31 décembre 2010.

EVOLUTION DE L'ACCORD DE SCHENGEN

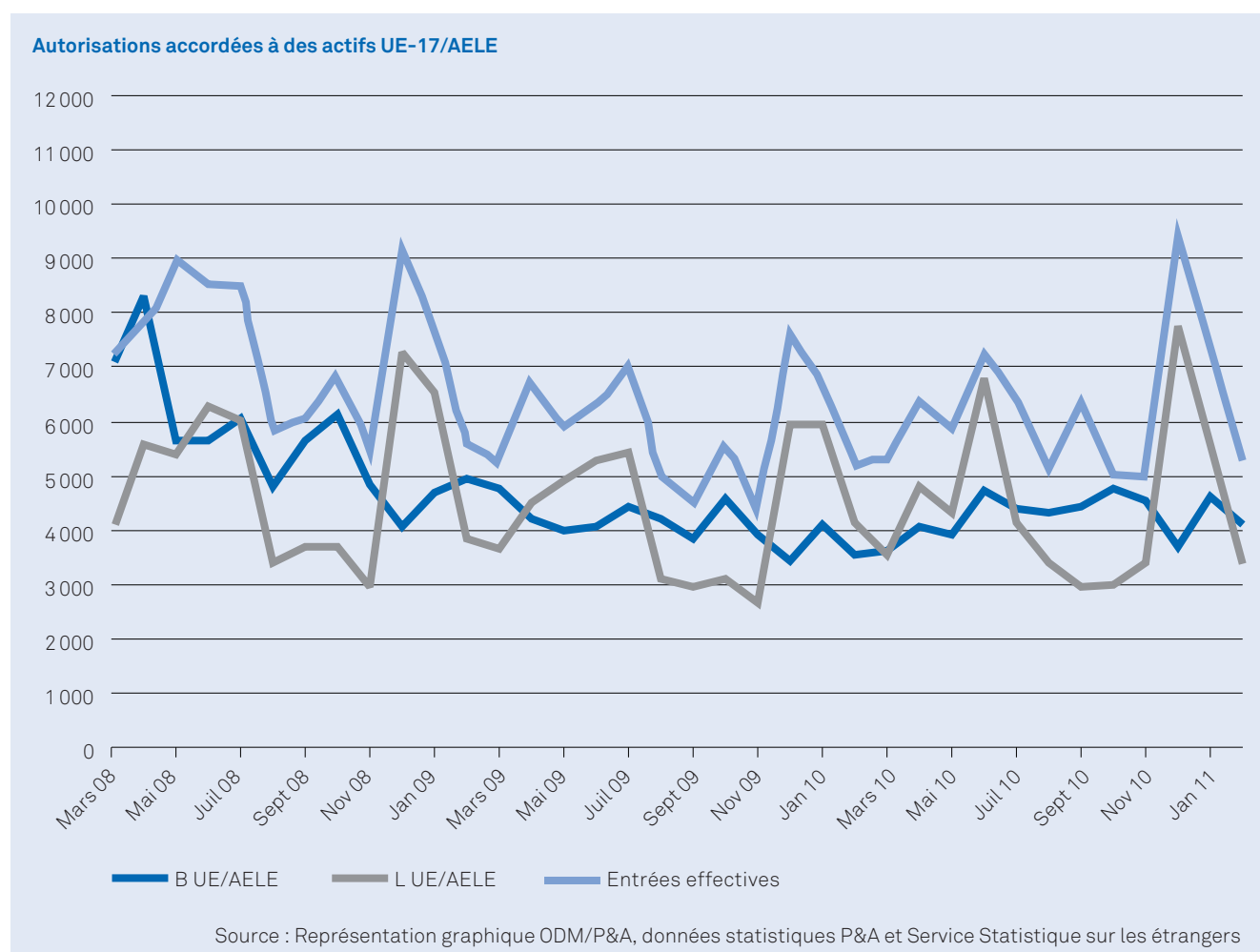
Dès le 5 avril 2010 dans le cadre du développement de l'accord de Schengen, les étrangers qui disposent d'un visa national de plus de trois mois délivré par un Etat membre peuvent voyager dans l'ensemble de l'espace Schengen.

L'échange et le traitement de données à caractère personnel au titre de la coopération policière et judiciaire instaurée par Schengen sont soumis à

une réglementation claire. Le 1^{er} décembre 2010 est entrée en vigueur une modification de la loi sur la protection des données, qui matérialise les obligations pertinentes des organes de la Confédération.

D'une part, la personne concernée doit être informée de toute collecte de données la concernant. D'autre part, les données personnelles doivent être conservées lorsque leur destruction pourrait porter atteinte aux intérêts des personnes concernées. Ont été précisées, enfin, les conditions auxquelles les données provenant d'un Etat Schengen peuvent être communiquées à un Etat tiers, à un organisme international ou à une personne physique ou morale.

Le nouveau système d'information sur les visas Schengen (VIS) entrera probablement en fonction en juin 2011. Les données biométriques (photographie et empreintes des dix doigts) sont conte-



nues dans le système central afin d'assurer une identification fiable des demandeurs de visas. Une nouvelle ordonnance concrétise les bases légales du VIS.

Les ressortissants d'Etats non membres de l'UE et de l'AELE qui sont autorisés à séjourner en Suisse reçoivent un titre de séjour uniforme et conforme aux prescriptions Schengen. En vertu du développement de l'acquis de Schengen, ce titre de séjour doit dorénavant contenir des données biométriques. Cette mesure vise à lutter contre l'immigration clandestine et le séjour illégal.

Le titre de séjour pour étrangers sera muni d'une puce contenant une photo numérique du visage et deux empreintes digitales enregistrées électroniquement. Les données biométriques seront enregistrées pendant cinq ans dans le système d'information central sur la migration (SYMIC).

Il y avait aussi lieu de définir qui devait obtenir un titre de séjour biométrique. De plus, un nouveau système d'émoluments a été élaboré, qui prend également en compte la saisie des données biométriques.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Le rapport sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (FlaM) montre que les activités dans le

domaine des mesures d'accompagnement ont encore une fois légèrement augmenté en 2009, de telle sorte que des contrôles réguliers ont lieu dans toutes les branches et toutes les régions de Suisse. Les mesures d'accompagnement sont mises en œuvre et fonctionnent. Le système des sanctions est appliqué et se révèle nécessaire. L'importante collaboration entre les Commissions paritaires et les cantons continue de s'améliorer.

Ce rapport renseigne sur la situation à l'issue de plus de cinq années d'expériences faites avec les mesures d'accompagnement. Il montre l'activité de contrôle des organes d'exécution et leurs constats. Il présente en outre l'évolution du

nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce, qui peuvent offrir leurs services en Suisse pour une période allant jusqu'à 90 jours dans l'année civile. On constate un net recul du nombre de prises d'emploi de courte durée auprès d'un employeur suisse en 2009.

Les organes de contrôle ont effectué moins de contrôles auprès des travailleurs détachés pendant la période sous rapport que l'année précédente, ce qui est dû à la légère diminution du nombre de travailleurs détachés, mais aussi à l'accent mis par certains organes de contrôle sur les employeurs suisses. L'activité de contrôle dans la location de services a été largement étendue. Les objectifs fixés par la Confédération ont été respectés et même dépassés dans certains cas.

En 2009, à l'instar des années précédentes, la plupart des sanctions ont été infligées pour des infractions touchant les obligations en matière d'annonce. A ce titre, 1306 entreprises ont reçu un avertissement et 1038 ont été mises à l'amende. Par ailleurs, 74 entreprises se sont vu interdire par un canton le droit de fournir leurs services en Suisse en raison du non-paiement d'amendes pour des infractions aux obligations en matière d'annonce. De semblables mesures ont également été prononcées à l'encontre de 54 entreprises actives dans des branches régies par une CCT déclarée de force obligatoire.

La pratique en matière d'amendes et d'avertissements varie fortement d'un canton à l'autre. Certains ne recourent guère à la possibilité de prononcer des avertissements tandis que d'autres le font fréquemment. Le montant de l'amende pour la même infraction est également variable. Les infractions et cas de sous-enchère découverts par les organes de contrôle montrent d'une part que les contrôles et les sanctions sont importants, d'autre part qu'il subsiste un certain besoin d'information. La nouvelle plate-forme mise en ligne en juin 2009 par le Seco à l'adresse www.entsendung.ch répond à cette attente.

Le 20 octobre 2010, le Conseil fédéral a adopté l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique). Le CCT économie domestique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et

CERTAINS NE RECOURENT
GUÈRE À LA POSSIBILITÉ
DE PRONONCER DES
AVERTISSEMENTS TANDIS
QUE D'AUTRES LE FONT
FRÉQUEMMENT.

sera applicable jusqu'au 31 décembre 2013 dans toute la Suisse, à l'exception du canton de Genève. La décision du Conseil fédéral est conforme à la recommandation de la commission tripartite fédérale pour l'exécution des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes. Sur la base d'une analyse statistique, cette commission est arrivée à la conclusion que l'on rencontre fréquemment des cas de nette sous-enchère par rapport aux salaires usuels dans la branche de l'économie domestique. Les observations des cantons confirment ces résultats et font apparaître qu'en Suisse, les ménages privés emploient de plus en plus de personnes originaires des nouveaux Etats membres de l'UE, pays de l'Est à bas salaires.

L'Union patronale suisse (UPS) estime en revanche que ces constats ne sont pas suffisants pour considérer que les conditions de promulgation d'un CTT prévoyant des salaires minimaux selon l'art. 360a CO sont réunies. Cet article exige en effet la preuve évidente qu'au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée. Or, la minceur de la base de données disponible et le petit nombre de salaires trop bas mis en avant n'apportent pas la preuve exigée. Par ailleurs, les observations isolées ou les craintes des cantons ne sauraient suppléer à l'insuffisance de la démonstration.

Le CTT contient trois salaires minimaux différents qui sont fonction de la qualification des travailleurs. Le salaire minimum brut est de Fr. 18.20 de l'heure pour les employés non qualifiés sans expérience professionnelle. Les travailleurs domestiques qualifiés qui disposent d'une formation professionnelle initiale de trois ans et d'un certificat fédéral de capacité (CFC) doivent toucher un salaire minimum brut de 22 francs de l'heure. Ces tarifs minimums applicables uniformément à toute la Suisse sont trop élevés, dans la mesure où ils ne tiennent pas compte des sensibles différences des niveaux de salaires entre nos régions.

MONITEUR DE L'IMMIGRATION

Depuis mars 2010, le Moniteur de l'immigration présente sous une forme compacte des chiffres-clés liés aux domaines de l'immigration, du marché du travail et de la naturalisation. Il fournit des données sur l'immigration et l'émigration des ressortissants des Etats membres de l'UE/AELE et des Etats tiers et présentera différents graphiques. Le volet explicatif assorti de commentaires figurant dans la première partie du moniteur facilitera l'accès aux données. Le Moniteur de l'immigration s'adresse aussi bien aux spécialistes qu'aux autres personnes intéressées. L'Office fédéral des migrations (ODM) entend améliorer par ce moyen sa politique d'information. (RDB)

MIGRATION

NOUVELLE LÉGISLATION

En décembre 2010, le Conseil fédéral a approuvé la révision partielle – entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011 – de l'Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA). Les contingents de permis de séjour de courte durée et permis de séjour sont désormais répartis en deux catégories : l'une pour les ressortissants d'Etats non membres de l'UE ou de l'AELE (Etats tiers), l'autre pour les prestataires de services en provenance d'Etats de l'UE/AELE dépassant une certaine durée de résidence. L'admission facilitée au marché du travail suisse pour les étrangers au bénéfice d'un diplôme universitaire suisse a pris effet à la même date. Les ressortissants d'Etats tiers peuvent, pour autant que l'activité lucrative qu'ils exercent présente un grand intérêt scientifique ou économique, rester durant six mois dans notre pays pour y chercher du travail. Cette disposition est nouvelle.

POLITIQUE SUISSE DE LA MIGRATION

Début mars 2010, le Conseil fédéral a publié son rapport sur l'évolution de la politique d'intégration de la Confédération. Celle-ci doit être améliorée et renforcée dans certains domaines. Le principe selon lequel l'intégration est promue au

tant qu'exigée reste essentiel. L'intégration est une tâche avec de multiples aspects. Il s'agit d'ancrer plus solidement le mandat fondamental et contraignant des structures en charge et de développer plus avant l'encouragement spécifique de l'intégration. Le Département fédéral de justice et police (DFJP) étudie s'il convient de créer une loi-cadre sur l'intégration ou plutôt d'ancrer la mise en œuvre de l'intégration dans les textes législatifs concernés et remettra

son rapport au Conseil fédéral. La nature du travail de législation fait également l'objet de plusieurs interventions.

Le 28 novembre 2010, l'Initiative populaire pour le renvoi des étrangers criminels (initiative sur le renvoi) a été acceptée par 52,3 % des électeurs. Selon la teneur de celle-ci, les étrangers sont pri-

vés de leur titre de séjour, indépendamment de leur statut, et de tous leurs droits à séjourner en Suisse : s'ils ont été condamnés par un jugement entré en force pour meurtre, viol, ou tout autre délit sexuel grave, pour un acte de violence d'une autre nature tel que le brigandage, la traite d'êtres humains, le trafic de drogue ou l'effraction ; ou s'ils ont perçu abusivement des prestations des assurances sociales ou de l'aide sociale.

COMMISSION POUR LES QUESTIONS DE MIGRATION

Les membres de la Commission fédérale pour les questions de migration CFM ont le mandat de traiter, dans le cadre de cinq jours de session, une vaste gamme de questions de politique migratoire. La commission a constaté que les exigences à l'égard des personnes d'origine étrangère ont augmenté et que, dans ce processus dynamique, il est peu question de la responsabilité de la société.

En 2010, le dossier thématique de la CFM a été la Citoyenneté. Ce thème a été choisi à cause de la nécessité apparue pour la démocratie helvétique d'associer la population toute entière au processus de formation de l'opinion. La population résidente permanente compte 1,7 million de personnes étrangères, qui n'ont cependant pas le droit de vote, dont 860 000 sont en Suisse depuis plus de dix ans et 350 000 y sont même nés.

Le thème de la « Citoyenneté » renvoie à différents aspects de la participation. Il s'agit entre autres de l'appartenance, de la participation en termes d'investissement fourni comme de bénéfice retiré, des droits et des obligations et enfin de la responsabilité assumée. La Commission a ainsi lancé une nouvelle discussion à l'intérieur du débat général au sujet de l'intégration.

La CFM a publié un rapport de base intitulé « Visage des sans-papiers en Suisse. Evolution 2000–2010 » et soumis des recommandations pour résoudre les problèmes existants. L'une des mesures préconisées par la CFM vise un droit de séjour indépendant pour les jeunes sans-papiers.

MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE EN HAUSSE

L'économie suisse a besoin de travailleurs étrangers. Au 4^e trimestre 2010, la population active occupée d'origine étrangère s'élevait à 1,27 million de personnes (+4 %), dont 988 000 habitant en

IL S'AGIT ENTRE AUTRES DE
L'APPARTENANCE, DE LA
PARTICIPATION EN TERMES
D'INVESTISSEMENT FOURNI
COMME DE BÉNÉFICE RETIRÉ,
DES DROITS ET DES OBLIGA-
TIONS ET ENFIN DE LA RES-
PONSABILITÉ ASSUMÉE.

Suisse. Les principales catégories de séjour ont toutes enregistré une augmentation du nombre de personnes étrangères (permis C : +3,9 %; permis B ou séjour en Suisse d'au moins 12 mois avec un livret L : +4,4 %; frontaliers : +5,2 %).

La majorité des étrangers vivant en Suisse est originaire d'un Etat de l'UE-27/AELE (1,101 million). En 2010, le pourcentage de ressortissants de l'UE-27/AELE a marqué une progression à nouveau moins forte que l'année précédente (+3,3 %; 2009 : +3,9 %), ce qui tend à prouver que l'immigration de l'UE/AELE réagit à la situation économique prévalant en Suisse.

Les augmentations les plus fortes concernent les ressortissants du Kosovo (+32 433), d'Allemagne (+13 756), du Portugal (+7898), de France (+4535) et d'Erythrée (+2280). La hausse du nombre de Kosovars s'explique essentiellement par le fait que, depuis l'indépendance du Kosovo le 17 février 2008, bon nombre de ceux qui résident en Suisse ont fait enregistrer leur nouvelle nationalité (ex-ressortissants serbes).

La part de ressortissants de Serbie (-35 560), de Bosnie-Herzégovine (-1217), de Croatie (-1170), du

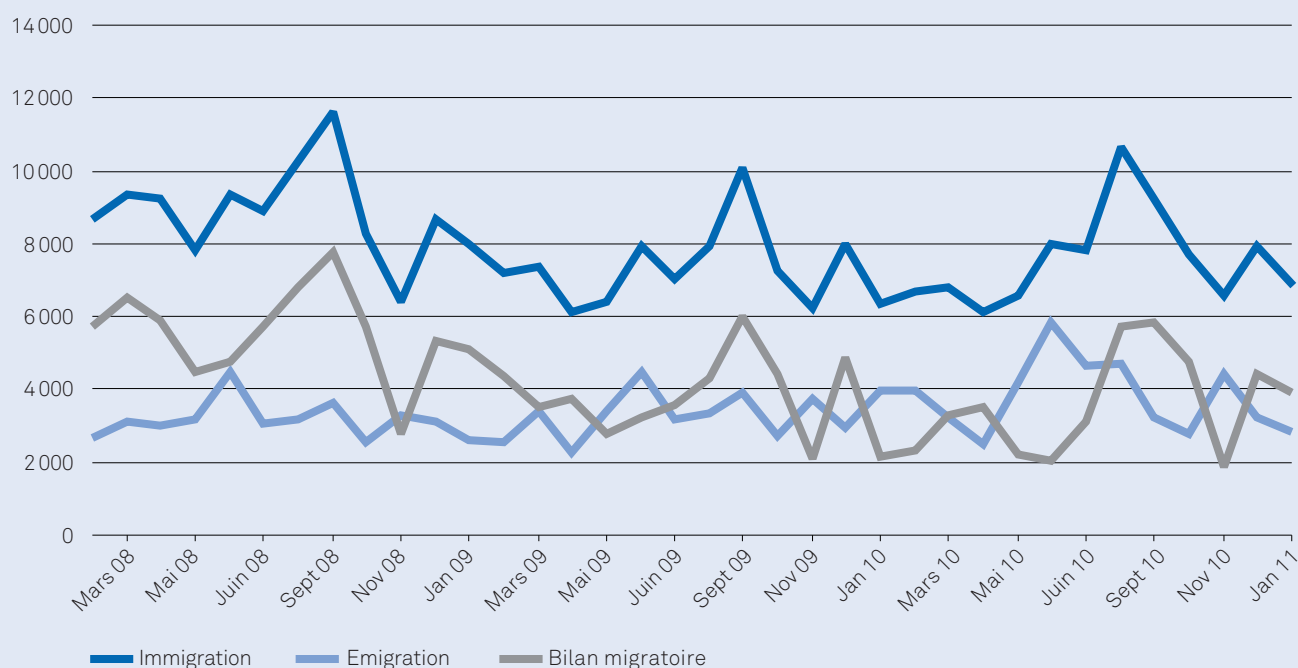
Sri Lanka (-985) et de Turquie (-397) va en régressant, confirmant la tendance observée ces dernières années.

L'immigration en provenance d'Etats non-membres de l'UE a marqué une faible hausse par rapport à l'année dernière (+0,7 %). Cette évolution est le reflet de la politique du Conseil fédéral qui a, avec la loi fédérale sur les étrangers (LEtr), introduit un système d'admission limitant le recrutement dans ces pays aux seules personnes particulièrement qualifiées.

DISCUSSION AU SUJET DES CONTINGENTS POUR LES ETATS TIERS

En réaction à la crise économique, les contingents pour les ressortissants d'Etats tiers ont, en décembre 2009, été ramenés de moitié pour 2010. Dans un premier temps, ils se sont donc élevés à 3500 permis de séjour de courte durée et 2000 permis B pour l'ensemble de l'année 2010. Face aux critiques véhémentes que cela a suscité dans les milieux économiques, le Conseil fédéral a décidé mi-2010 de relever les chiffres de l'année précédente, avec toutefois un léger glissement vers les autorisations de courte durée.

Immigration, émigration, bilan migratoire UE-27/AELE



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

Cette pénurie artificielle induite temporairement par l'intermédiaire des contingents a déclenché d'intenses discussions sur la politique de contingentement et notamment sur la sécurité des bases de planification pour les entreprises. Un groupe de travail créé en automne a examiné non seulement la taille des contingents, mais également leur gestion. Il a réuni l'administration fédérale, les représentants des cantons ainsi que les partenaires sociaux et poursuivra ses travaux en 2011.

NATURALISATIONS EN BAISSÉ

La naturalisation de 39 314 personnes en 2010 équivaut à une baisse de presque 10 %, après plusieurs années de stabilité. Les principaux pays d'origine sont à nouveau la Serbie (6843 ; 8443 en 2009), l'Italie (4236, 4953 en 2009) et l'Allemagne (3742 ; 4272 en 2009), puis le Portugal (2184), la Turquie (2098 ; 2586 en 2009) et la Bosnie-Herzégovine (1924 ; 2404 en 2009). Les chiffres sont en baisse pour tous les pays qui avaient jusqu'alors fourni le plus grand nombre de candidats à la naturalisation. Seul le Kosovo y fait exception : après l'indépendance mentionnée plus haut, le nombre de naturalisations a quadruplé (411 en 2009, 1609 en 2010), tandis qu'il a baissé de quelque 1600 ceux venant de Serbie l'année dernière.

LÉGER RECU DES DEMANDES D'ASILE

Avec 15 567 (-438), le nombre de demandes d'asile a légèrement baissé (-2,7 %), comme déjà l'année précédente (-3,7 %, soit 601 demandes). Le principal pays d'origine reste le Nigéria, avec 1969 demandes, soit 183 de plus que l'année précédente (+10,2 %), suivi de l'Erythrée avec 1799 demandes d'asile (+4,4 %, soit 75 demandes), dont plus de 1000 ressortissants ont en outre bénéficié du droit au rapprochement familial. Le Sri Lanka vient en troisième position avec 939 demandes d'asile (-33,6 %, soit 476 demandes). Malgré la fin des combats en 2009, le potentiel de migration reste élevé. En 2010, 20 690 demandes d'asile ont été réglées en première instance. L'asile a été accordé à 3449 personnes (2009 : 2622, +31,5 %), ce qui correspond à un taux d'acceptation (octroi de l'asile) de 17,7 %, en légère hausse par rapport à 2009 (16,3 %).

Avec 1800 demandes d'asile, les requérants nigériens ont certes représenté le groupe le plus important, mais pour ainsi dire sans chance de pou-

voir rester en Suisse. Une task force mise en place au printemps 2010 a donc été chargée d'accélérer la procédure pour les personnes en provenance du Nigéria. L'attrait de notre pays provient du fait que les Nigériens sont bien établis en Suisse, qui abrite la deuxième plus grande colonie en Europe. La Suisse et le Nigéria ont conclu avec succès les négociations en vue d'un partenariat migratoire axé sur le long terme, couvrant des domaines tels que le renforcement des capacités des services de l'immigration, la migration et le développement, la promotion et la protection des droits de l'homme et enfin la migration régulière. Viennent s'y ajouter des programmes d'échanges en matière de formation et de perfectionnement ou encore la lutte contre la traite des migrants, le trafic des êtres humains et le trafic de drogue, l'aide au retour, la réadmission et la réintégration ainsi que la prévention de la migration illégale. Cet accord est le premier du genre entre la Suisse et un pays africain.

La Suisse a soumis à d'autres Etats ayant signé l'Accord de Dublin des demandes d'admission pour 5994 personnes. Dans 5095 cas, l'Etat concerné s'est déclaré compétent et prêt à l'admission. Un total de 2722 demandeurs d'asile a ainsi pu être transféré dans l'Etat-Dublin compétent. 853 demandes ont été rejetées. (RDB)

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

EXIGENCES DES SYNDICATS

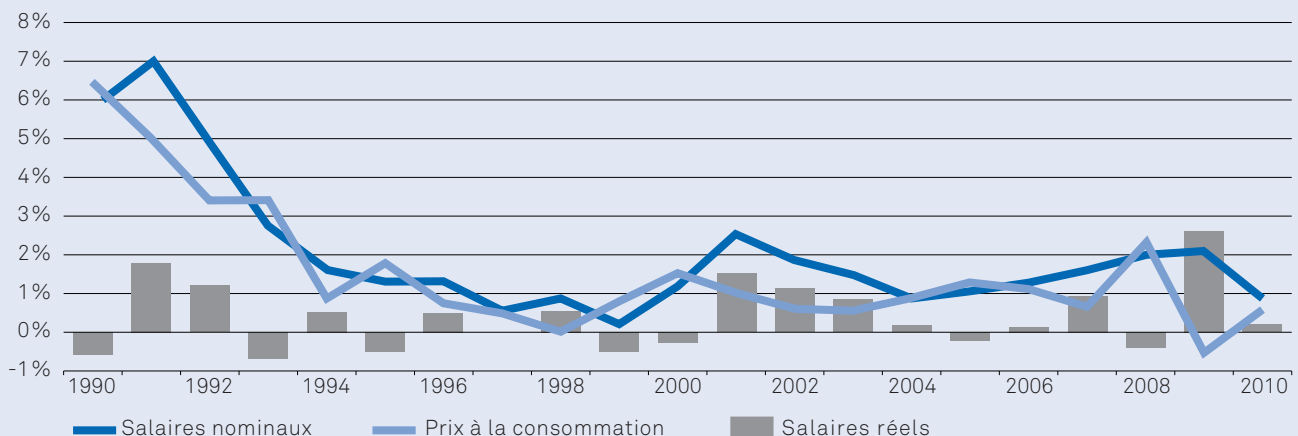
Les négociations salariales de 2011 se sont déroulées sur fond de reprise économique. Le syndicat Travail.Suisse a lancé le cycle des négociations salariales 2011 en réclamant une hausse des salaires réels comprise entre 1 et 2 %. Il souhaitait que les augmentations de salaires soient accordées sur une base collective et régulière et qu'elles ne prennent pas la forme de versements uniques. Compte tenu de la perte de salaire réel que les travailleurs ont dû supporter en 2010, Travail.Suisse demandait une pleine compensation du renchérissement pour 2011 et le maintien du pouvoir d'achat. Il estimait enfin que la hausse continue de la productivité du travail devait être honorée par une élévation des salaires réels, le bilan des hausses de salaire de ces dernières années étant, selon lui, insuffisant.

L'Union syndicale suisse exigeait elle aussi une négociation substantielle et une hausse générale des salaires. Elle était d'avis qu'une augmentation située entre 2 et 3 % se justifiait, ce qui correspondait à une hausse de 150 francs au moins pour les salariés à bas et moyen revenus. L'individualisation de la politique salariale souvent préconisée par les mieux patronaux ne profiterait qu'aux hauts et très hauts salaires. Selon l'USS, il serait temps de revenir à des augmentations générales et de veiller à relever les salaires minimaux. Les salaires minimaux des CCT assureraient une protection efficace contre les pressions sur les salaires et le dumping salarial.

L'Union patronale suisse (UPS) a refusé les exigences salariales schématiques des syndicats. En ces temps incertains, les adaptations de salaires doivent s'effectuer en fonction de la situation variable des divers secteurs et entreprises. Des revendications salariales excessives mettent en danger l'emploi ou empêchent la création de postes de travail. Sans accord spécial entre les partenaires sociaux, aucune compensation automatique de renchérissement ne peut être réclamée. Les automatismes bétonnent les inégalités existantes et ne tiennent souvent pas compte des performances. L'UPS prône donc une politique salariale différenciée tenant compte de l'inégalité des conditions au sein de l'économie. Dans les négociations salariales, le renchérissement est un élément parmi d'autres qu'il convient de prendre en compte. L'argument selon lequel la consommation des ménages doit demeurer un pilier important de la conjoncture et que les hausses de salaires sont de ce fait nécessaires est trop court. Ces augmentations renforcent certes le pouvoir d'achat et la consommation, mais elles signifient aussi des coûts supplémentaires que les entreprises ne peuvent pas toujours répercuter sur les prix. En outre, une partie importante du pouvoir d'achat supplémentaire généré par les hausses de salaires prend le chemin de l'étranger.

Pendant l'année sous revue, les syndicats et le PS ont mis au point le texte de l'initiative populaire « Pour la protection de salaires équitables (initiative sur les salaires minimaux) » ; la récolte de signatures a débuté en janvier 2011. Les auteurs de

Evolution des salaires nominaux, des prix à la consommation et des salaires réels



Source : Indice suisse des salaires, IPC

l'initiative veulent mettre un terme aux pressions toujours plus fortes sur les salaires d'une part en encourageant des conventions collectives de travail prévoyant des salaires minimaux et, d'autre part, en introduisant un salaire minimal légal au niveau national. Ce salaire se monterait à 22 francs de l'heure, soit 4000 francs par mois pour une semaine de 42 heures.

L'UPS rejette fermement l'initiative. « L'encouragement » des conventions collectives de travail (CCT) prévoyant des salaires minimaux reviendrait indirectement à rendre les CCT obligatoires, ce qui n'est pas acceptable. Plus grave, un salaire minimal légal lèserait l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux et empièterait sur la liberté des entreprises d'aménager leur politique salariale. Il scléroserait le marché du travail et ne pourrait ainsi que nuire à celui-ci.

En 2010, les partisans de l'initiative populaire « 1 : 12 – Pour des salaires équitables » ont poursuivi leur récolte de signatures. L'initiative a depuis formellement abouti. L'initiative demande que l'écart entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas dans une entreprise ne dépasse pas un rapport de 1 à 12. L'UPS s'oppose résolument à cette limitation de la politique salariale des entreprises qui n'a aucune légitimité de politique sociale.

RÉSULTATS DES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Les accords conclus pour 2010 par les partenaires sociaux dans le cadre des principales conventions collectives de travail (au moins 1500 personnes assujetties) se sont traduits par une hausse nominale effective moyenne des salaires de 0,7 %, dont 0,3 % attribué à titre collectif et 0,4 % à titre individuel.

Après une progression régulière de 2004 (+1,1 %) à 2009 (+2,6 %), la hausse nominale des salaires a atteint +0,7 % en 2010, soit un chiffre nettement au-dessous de celui des années précédentes. Cette hausse modérée s'explique par la crise financière de 2008 et par l'effondrement de l'économie réelle en 2009. Si l'on tient compte du renchérissement de 0,7 % pour 2010, il apparaît que les salaires réels dans le domaine conventionnel n'ont pas varié entre 2009 et 2010. Les négociations salariales pour 2010 ont été menées dans 70 CCT cou-

vrant 935 100 personnes au total (environ 20 % de tous les employés). Selon une estimation faisant référence à toutes les CCT qui contiennent des dispositions salariales, le salaire de 35 % environ de tous les employés en Suisse a été déterminé en 2010 dans le cadre des négociations collectives.

STAGNATION DES SALAIRES RÉELS

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice suisse des salaires nominaux a augmenté en moyenne de 0,8 % en 2010 par rapport à 2009. Cette hausse, la plus faible depuis 1999, marque une nette rupture avec celles des deux années précédentes (2008 : +2,0 % et 2009 : +2,1 %). Si l'on tient compte du renchérissement annuel moyen de 0,7 %, les salaires réels n'ont augmenté que de 0,1 %.

L'évolution des salaires 2010 avait été négociée et décidée à l'automne 2009, soit dans un contexte de récession mondiale et à un moment où l'économie suisse enregistrait un net ralentissement. C'est ce qui explique le brusque coup de frein de l'évolution des salaires, après une hausse exceptionnelle de 2,6 % des salaires réelles en 2009 en raison du renchérissement négatif.

AUCUNE HAUSSE EFFECTIVE DES SALAIRES MINIMAUX

Entre 2004 et 2009, les salaires minimaux ont nettement plus augmenté que les salaires effectifs. En termes nominaux, l'adaptation moyenne a atteint 0,6 % en 2004 et 2,9 % en 2007, avant de culminer à 3,2 % en 2009, soit la valeur la plus élevée depuis le début de la statistique.

Les adaptations les plus élevées des minima salariaux ont été enregistrées dans les branches de l'édition, de l'impression et de la reproduction (+3,4 %), du commerce de gros et des intermédiaires du commerce (+2,8 %), de la fabrication d'instruments médicaux, de précision et de l'horlogerie (+2,6 %) et du commerce de détail et de la réparation d'articles domestiques (+1,6 %). Les salaires minimaux sont en revanche demeurés inchangés dans les branches de la fabrication d'autres produits minéraux non métalliques, de la fabrication de machines et d'équipements, de la construction, de l'hôtellerie et restauration et de l'enseignement.

L'année sous revue s'est caractérisée par un très grand nombre de CCT dans lesquelles les salaires

minimaux sont restés inchangés. Dans 29 CCT, auxquelles 503 600 personnes sont assujetties, les négociations ont débouché sur une adaptation nulle, voire négative des salaires minimaux. Tel est le cas dans l'hôtellerie et restauration à la suite du renouvellement de la convention collective de travail au 1^{er} janvier 2010. Cette CCT a apporté des nouveautés dans les domaines du temps de travail, des salaires et des assurances sociales. Au vu de la situation économique difficile, le nouveau système salarial n'entrera toutefois en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2012.

LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES ET ÉVOLUTION DES SALAIRES

On ne constate guère de divergence quant à l'évolution générale des salaires entre les années qui précèdent et celles qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes. Les salaires ont en effet toujours suivi l'évolution conjoncturelle. Par ailleurs, aucun changement majeur n'a été relevé au niveau de la répartition des salaires. Les salaires de la fourchette inférieure ainsi que les salaires d'insertion n'ont pas progressé de manière très différente des salaires globaux. Des signes montrent par contre que la forte immigration de la main-d'œuvre qualifiée a quelque peu freiné la progression des salaires dans les emplois nécessitant des qualifications supérieures.

ÉGALITÉ DES SALAIRES ENTRE HOMMES ET FEMMES

Alors que les différences salariales entre hommes et femmes, y compris la part discriminatoire de la différence de salaire, s'étaient légèrement réduites dans l'économie privée entre 1998 et 2006, cette tendance a connu un coup d'arrêt en 2008. Selon les dernières analyses sur les salaires des femmes et des hommes réalisées à partir de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) 2008 de l'OFS, les écarts salariaux sont même légèrement repartis à la hausse entre 2006 et 2008. Mesurée au salaire médian, la différence atteint 19,8 %. Il y a lieu de relever cependant que seule une partie de cet écart ne peut pas être expliquée et qu'elle est, partant, possiblement discriminatoire. Pour la première fois depuis huit ans, cette part a augmenté tant en valeurs relatives (par rapport à la différence salariale) qu'en valeurs absolues. Les enquêtes par branche et par entreprise menées par des instituts privés révèlent des différences salariales

nettement moins élevées. Les enquêtes privées entrent dans un niveau de détail beaucoup plus grand que l'ESS, qui ne connaît que quatre niveaux de qualifications et cinq niveaux hiérarchiques. Elles sont mieux adaptées aux différentes situations analysées et se traduisent par des résultats plus nuancés. Dans les grandes entreprises, le schéma sommaire fourni par l'ESS ne permet que des comparaisons approximatives des salaires. L'ESS n'en demeure pas moins un instrument important pour des comparaisons au niveau national.

Les raisons des discriminations salariales en raison du sexe sont à chercher souvent dans l'évaluation différente du travail et des prestations des femmes et des hommes. Les emplois typiquement féminins sont en partie toujours classés à un plus bas niveau dans l'échelle des salaires, car les qualifications requises pour ces activités – et compte tenu aussi de la situation sur le marché du travail – sont moins bien évaluées.

Les associations faïtières des employeurs et des employés ainsi que trois offices fédéraux participent depuis 2009 à un « Dialogue sur l'égalité des salaires » pour que l'égalité des salaires devienne réalité plus rapidement. L'objectif est d'encourager les entreprises à vérifier de leur plein gré si leurs salaires respectent le principe de l'égalité des salaires et à supprimer les éventuelles discriminations. Depuis l'automne 2010, une feuille d'information pour les PME est également disponible. Chaque PME peut ainsi vérifier s'il existe dans l'entreprise une discrimination salariale cachée en raison du sexe.

De nombreuses entreprises, dont notamment les plus grandes, n'ont pas attendu pour vérifier si elles respectent le principe de l'égalité salariale. Il est dans l'intérêt de chaque entreprise de se positionner comme un bon employeur. Une entreprise qui veut continuer de proposer des postes intéressants aux femmes doit offrir des rémunérations non discriminatoires. (RDB)

DROIT DU TRAVAIL EN 2010

Ces dernières années, les voix critiquant l'opacité et la complexité de la loi sur le travail et de ses multiples ordonnances d'application se sont faites de plus en plus nombreuses. C'est pourquoi la Commission fédérale du travail souhaite examiner la possibilité de simplifier les dispositions concernant la durée du travail, sans porter atteinte à la protection des travailleurs. Le groupe d'experts institué à cet effet s'est réuni pour la première fois en décembre 2010 sous la direction du Seco. Outre les partenaires sociaux, les cantons y sont représentés avec deux spécialistes.

LE DROIT DU TRAVAIL DANS L'AGENDA POLITIQUE

En 2010, de nombreux dossiers relatifs au droit du travail figuraient à l'agenda politique. Dans son message relatif à la révision partielle de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP), le Conseil fédéral a proposé que les rapports de travail ne soient plus automatiquement transférés à l'acquéreur lors de la reprise d'une entreprise en cas d'insolvabilité. Il souhaite introduire une obligation générale de mettre sur pied un plan social en cas de licenciements collectifs. Par

ailleurs, le Parlement s'est penché sur l'initiative « 6 semaines de vacances pour tous », et le Conseil fédéral a envoyé en consultation un projet de révision du CO visant à améliorer la protection des représentants du personnel contre les licenciements et à introduire des sanctions plus sévères en cas de congés abusifs. La Commission de l'économie et des

redevances du Conseil national a proposé une libéralisation des heures d'ouverture des magasins des stations-service, en réaction à laquelle plusieurs interventions parlementaires ont été lancées pour demander des réglementations supplémentaires du contrat de travail. L'Union patronale suisse (UPS) s'est résolument engagée en faveur du maintien et de l'extension ciblée de la liberté du marché du travail. Elle a reçu le soutien bienvenu de la majorité du Parlement.

NOUVELLES LOIS ET ORDONNANCES

La révision de l'Ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Elle a introduit des dispositions concernant le temps de travail pour les hôpitaux, cliniques et autres établissements de soins. Ces nouvelles dispositions portent sur le nombre de jours consécutifs de travail, le travail de nuit et le service de piquet.

La loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif a été mise en vigueur le 1^{er} mai 2010. Depuis cette date, la fumée n'est plus autorisée dans les locaux fermés où plusieurs personnes travaillent.

L'adaptation de la disposition relative au travail de nuit sans alternance (art. 30 OLT 1) est entrée en vigueur le 1^{er} août 2010. Cette révision concrétise la notion d'indispensabilité pour des raisons d'exploitation et introduit une disposition supplémentaire, selon laquelle le travail de nuit sans alternance est également admis – pour autant que les autres conditions fixées par l'art. 30 OLT 1 soient remplies – si la majorité des travailleurs concernés demande par écrit de renoncer à l'alternance entre travail de jour et travail de nuit.

Dans le cadre d'une révision de l'ordonnance sur les chauffeurs (ORT 1), il a été décidé que le travail de nuit des chauffeurs professionnels était régi non seulement par les dispositions de l'ORT 1, mais aussi par celles – correspondantes – de la loi sur le travail. En réponses aux vives critiques des milieux patronaux qui jugeaient trop court le délai prévu pour l'application de la disposition relative au temps de repos supplémentaire en cas de travail de nuit, le Conseil fédéral a reporté la date d'entrée en vigueur des réglementations en question au 1^{er} janvier 2012.

TEMPS DE TRAVAIL FONDÉ SUR LA CONFIANCE DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Pendant la phase d'essai du projet pilote relatif au temps de travail fondé sur la confiance dans le secteur bancaire, les inspectorats du travail procèdent, du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011, à des contrôles ciblés. Le but est d'examiner s'il est possible d'apporter la preuve du respect de la loi du travail sans une documentation stricte. Un questionnaire a été envoyé à quelque 3000 personnes employées par les entreprises participant au

L'ADAPTATION DE LA
DISPOSITION RELATIVE AU
TRAVAIL DE NUIT SANS
ALTERNANCE (ART. 30 OLT 1)
EST ENTRÉE EN VIGUEUR
LE 1^{ER} AOÛT 2010.

projet. Une étude d'accompagnement sera prochainement commandée par le Seco. Etant donné que le sujet intéresse aussi d'autres branches, les résultats tirés de ce projet pilote seront également évalués sous l'angle de leur pertinence pour d'autres secteurs.

Les documents nécessaires à la mise en œuvre du projet « Dialogue sur l'égalité des salaires » ont été établis, et un site Internet (www.dialogue-egalite-salaires.ch) a été créé. Comme les petites entreprises de moins de 50 collaborateurs ne sont généralement pas en mesure de vérifier le respect de l'égalité salariale au moyen d'une méthode statistique, une feuille d'information a été élaborée et mise à leur disposition en automne 2010. Il s'est avéré plus difficile que prévu de motiver les entreprises à participer au dialogue sur l'égalité des salaires, partant à s'engager publiquement en faveur de l'égalité salariale au sein des entreprises, comme le prouve le fait que le nombre de participants au projet est demeuré plus faible. Depuis peu, toutefois, on observe dans plusieurs branches une volonté accrue d'entamer la discussion sur le sujet.

Au titre des prestations liées au droit du travail, le secrétariat de l'UPS fournit des informations à ses membres et aux parlementaires et répond aux nombreuses questions des médias. Depuis l'été 2010, nous publions tous les mois dans « Employeur Suisse » deux jugements en français et en allemand, parfois accompagnés de commentaires. Ils sont aussi regroupés une fois par an dans le « Recueil de jugements du droit du travail » (JU-TRAV), qui a fait peau neuve cette année. (RDB)

DÉVELOPPEMENTS DE POLITIQUE SOCIALE



Roland A. Müller

Les décisions de politique sociale fondamentales et de grande portée qui ont été prises en 2010 nous ont soumis au régime de la douche écossaise. D'une part, en effet, le souverain a refusé l'adaptation du taux de conversion de la LPP en votation référendaire le 7 mars 2010, la 11^e révision de l'AVS a échoué au vote final des Chambres en automne et la révision de la LAA – qui vient d'être acceptée définitivement lors de la session de printemps 2011 – a dû être renvoyée au Conseil fédéral. D'autre part, en revanche, des progrès ont été obtenus à quelques chapitres importants: les citoyens ont adopté le 26 septembre 2010 la 4^e révision de la LACI, la réforme structurelle de la LPP a été acceptée par le Parlement, et l'AI a été mise sur les rails de l'assainissement, du moins en ce qui concerne le 1^{er} volet de la 6^e révision de l'AI.

NON À L'ADAPTATION DU TAUX DE CONVERSION MINIMUM DE LA LPP

Le 7 mars 2010, le souverain a refusé à une très nette majorité de 72,7 % l'adaptation du taux minimum de conversion de la LPP. Il n'aura donc pas été possible de convaincre les citoyens de la nécessité de cette correction, dictée par l'allongement de l'espérance de vie et la détérioration des perspectives de rendement. Les votants ont ainsi déplacé le problème sur les épaules des jeunes générations au lieu de l'empoigner dès maintenant. Le fait que les adversaires du projet aient fait assaut d'arguments parfois mensongers et qu'ils aient pu aboutir à leurs fins en déclenchant une véritable campagne de suspicion à l'égard des experts, des gestionnaires de fortune et des

assurances témoigne d'un déficit criant d'informations et de confiance de la part de la population en matière de prévoyance professionnelle.

Le 13 mars 2010, le Parlement a donné son feu vert à la mise en œuvre de la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle. Cette réforme renforce la surveillance de la LPP en clarifiant les compétences et en confiant désormais la tâche de la haute surveillance à une commission indépendante. De plus, elle règle de manière plus précise les tâches des différents acteurs du 2^e pilier. Des dispositions de gouvernance supplémentaires apportent également une plus grande transparence dans la gestion des caisses de pension et contribuent à éviter les abus. Cette réforme répond ainsi aux critiques qui ont été formulées avant la votation du 7 mars 2010 sur l'adaptation du taux minimum de conversion. La réforme structurelle s'appliquera par étapes entre 2011 et 2012.

LE OUI À LA 4^E RÉVISION DE LA LACI

Le 26 septembre 2010, le peuple a accepté le projet de révision de la loi sur l'assurance-chômage (AC) par 53,3 % des voix. Cette assurance souffrait d'un sérieux déficit structurel. Etant donné qu'en moyenne pluriannuelle, le nombre de chômeurs dépassait le niveau qui avait été retenu dans l'hypothèse de départ, un déficit annuel sensiblement supérieur à 900 millions de francs est apparu par rapport aux cotisations et prestations antérieures. Ce facteur, ajouté aux effets de la récession, a porté le niveau des dettes de l'AC à quelque 7,4 milliards de francs à la fin de 2010. Pour maintenir durablement l'AC en bon état de fonctionnement, il devenait donc urgent de l'assainir.

Lors de la session d'automne 2010, le Parlement s'est penché sur la 11^e révision de l'AVS. Le projet d'économies – qui visait un montant de 5 milliards de francs – a été approuvé par le Conseil des Etats, mais a finalement échoué au Conseil national au vote d'ensemble par 118 voix contre 72, sur une conjonction de votes UDC et PS/Verts. De ce fait, la population s'est vue privée de la possibilité de s'exprimer sur le projet à la faveur du référendum, qui paraissait certain.

2011 – NOUVEAU DÉPART EN MATIÈRE DE POLITIQUE SOCIALE

Pour certains secteurs d'assurance, l'année 2011 doit marquer un nouveau départ. Après un état des lieux, il s'agit de dresser une sorte de feuille de route pour le futur de la politique sociale.

L'art. 14 LPP fait obligation au Conseil fédéral de soumettre un rapport pour déterminer le taux de conversion des années suivantes tous les dix ans au moins, la première fois en 2011. Le Gouvernement – notamment sous l'effet des démêlés permanents dont font l'objet d'importants paramètres du 2^e pilier – a élargi le champ de vision du compte rendu et entend présenter d'ici la fin de l'année un rapport sur l'avenir du 2^e pilier. Il faut analyser l'état et le développement de la prévoyance professionnelle ainsi que ses besoins d'adaptation, afin de pouvoir intervenir en fonction d'un ordre de priorités et selon un calendrier déterminé.

En considération de l'évolution démographique, le Conseil fédéral prévoit une profonde 12^e révision de l'AVS, destinée à assurer le financement durable de cette assurance. Pour préparer cette « révision démographique », il veut analyser avec toutes les parties prenantes l'état actuel et les défis à venir de l'AVS et débattre des diverses approches susceptibles d'assurer la pérennité du 1^{er} pilier. Cette procédure « ouverte » devrait permettre de surmonter les blocages actuels et d'ouvrir la voie à des discussions politiques constructives.

Après le renvoi de la révision de la LAA au Conseil fédéral, celui-ci a convié les partenaires sociaux et les autres intervenants du domaine de l'assurance-accidents à collaborer à l'élaboration d'un projet de révision « light ». A cette fin, les intéressés sont invités à procéder à une évaluation technique et politique de la situation et à dresser l'inventaire des problèmes, afin de pouvoir formuler leurs propositions sur un nouveau projet.

En matière de politique sociale, à l'exercice 2010 marqué par des chauds et froids succède aujourd'hui une année de travail en profondeur et un état des lieux, avec le souci de trouver un large consensus – selon la volonté du gouvernement – pour s'attaquer enfin aux réformes, si importantes, des assurances sociales. Reste à espérer que celles-ci ne s'enlisent pas dans des débats sans fin. (RM)

EN MATIÈRE DE POLITIQUE
SOCIALE, À L'EXERCICE
2010 MARQUÉ PAR DES
CHAUDS ET FROIDS SUCCÈDE
AUJOURD'HUI UNE ANNÉE
DE TRAVAIL EN PROFONDEUR
ET UN ÉTAT DES LIEUX.

ASSURANCE-MALADIE ET ASSURANCE-ACCIDENTS

ASSURANCE-MALADIE (LAMal)

SITUATION

Dans la perspective de l'augmentation des primes qui se profilait pour 2010, le Conseil fédéral a présenté, dans son message du 29 mai 2009 relatif à la modification de la LAMal, un train de mesures urgentes pour maîtriser l'évolution des coûts. Les Chambres ayant adopté en décembre 2007 une nouvelle réglementation du financement hospitalier pour endiguer les coûts dans le domaine stationnaire, il convenait d'agir également dans les domaines ambulatoire et ambulatoire hospitalier. Les mesures urgentes proposées par le Conseil fédéral devaient notamment déployer leurs effets dans ces secteurs. Elles concernaient tant l'offre (planification hospitalière cantonale et pilotage de la prise en charge dans le secteur ambulatoire hospitalier) que la demande. Après la conférence de conciliation, le Conseil des Etats avait finalement accepté le paquet initialement jugé « urgent » par 33 voix et 9 abstentions. Lors de la session d'automne 2010 du Conseil national, une « alliance malsaine » entre les socialistes et l'UDC a fait pencher la balance du mauvais côté. En raison de l'abstention de la plupart des Verts, le train de mesures d'économie (projet 1) a fait naufrage sur la dernière ligne droite par 76 voix contre 97 et 19 abstentions. Le deuxième projet de mesures d'économie, qui visait l'introduction d'une quote-part différenciée, a été intégré dans le projet de managed care (réseaux de soins intégrés) (04.062).

L'élaboration du projet de managed care s'est poursuivie. Le dossier est toujours pendant au parlement. Le Conseil national a approuvé le projet global par 101 voix contre 43 lors de la session d'été 2010. Le Conseil des Etats a adhéré à la position de sa commission, créant ainsi des divergences par rapport au Conseil national. Les points essentiels sont l'obligation de proposer une offre de managed care, qui a été éliminée du projet (par 21 voix contre 14), et le plafonnement de la participation aux coûts à 500 francs dans les modèles de managed care et à 1000 francs hors modèles (par 29 voix contre 4). Le Conseil des Etats a fixé la quote-part à 5 % dans les modèles de réseaux de soins et à 15 % hors de ces modèles (par 24 voix contre 8). Il a davantage contesté le fait que le Conseil fédéral ait la possibilité de fixer tous les ans le montant maximal de la quote-part, mais a néanmoins accepté cette proposition par

16 voix contre 16, mais grâce à la voix prépondérante du président. Lors de délibérations, le Conseiller fédéral Burkhalter a fait remarquer que le projet devait non seulement être adopté par la majorité du Parlement, mais surmonter aussi l'obstacle d'un référendum. La CSSS-N devrait traiter l'objet lors de la session d'été 2011. Celui-ci est actuellement en phase d'élimination des divergences. Etant donné que l'Association pour le libre choix du médecin envisage de toute façon de demander le référendum, le projet devrait être soumis au peuple en 2012 et ne pourrait entrer en vigueur qu'en 2013 au plus tôt.

L'article constitutionnel sur la prise en compte des médecines complémentaires a été accepté par le peuple et les cantons lors de la votation du 17 mai 2009. Sur décision du Département fédéral de l'intérieur (DFI), la médecine anthroposophique, l'homéopathie, la thérapie neurale, la phytothérapie et la médecine traditionnelle chinoise seront prises en charge jusqu'à la fin de 2017. Cette période de 6 ans permettra de clarifier certains aspects controversés. A ce jour, il n'a en effet pas été possible de prouver que ces médecines remplissent pleinement les critères légaux d'efficacité, d'adéquation et d'économicité (EAE).

En septembre 2010, le Conseil fédéral a décidé, sur proposition du Département fédéral de l'intérieur (DFI), qu'il était nécessaire d'élaborer un projet de consultation relatif à une loi fédérale sur la surveillance de l'assurance-maladie (LSAMal), renonçant ainsi à une révision partielle de la LAMal. La nouvelle loi permettra de continuer à garantir les principes fondamentaux de l'assurance-maladie sociale et d'assurer une surveillance efficace. De plus, elle renforcera la transparence des activités des assureurs et la régulation de la concurrence. La procédure de consultation a été ouverte au début de février 2011.

APPRÉCIATION

L'ambitieux train de mesures proposé initialement afin de maîtriser les coûts a été dilué au fil des débats parlementaires, avant d'échouer sur la dernière ligne droite. Cet échec montre une fois de plus à quel point il est difficile de réaliser des économies dans le domaine de la santé. Aujourd'hui, tous les espoirs sont placés dans le projet de réseaux de soins, car ces modèles per-

mettent de réaliser des économies bienvenues. Les débats parlementaires confirment cependant que les réformes du secteur de la santé sont ardues et prennent du temps. La solution qui a été trouvée pour les médecines complémentaires permet – conformément à la volonté du peuple – de tester encore leur efficacité dans certains domaines. La loi sur la surveillance de l'assurance-maladie sociale vise à améliorer la protection des assurés grâce à un renforcement de la surveillance des assureurs-maladie et prévoit de nouvelles exigences en matière de gouvernance d'entreprise ainsi que des sanctions plus sévères. La surveillance sera financée de façon autonome et indépendante de l'administration. Des mesures devront également être engagées dans ce nouveau domaine; il faudra cependant veiller à éviter toute réglementation excessive.

ASSURANCE ACCIDENTS (AA)

SITUATION

Le 30 mai 2008, le Conseil fédéral a approuvé le message relatif à la première révision de l'assurance accidents. Les modifications concernent les prestations et le fonctionnement de l'assurance ainsi que l'organisation et les activités accessoires de la Suva. Le message comporte deux projets. Le premier comprend les adaptations au niveau des prestations et du fonctionnement de l'assurance, y compris l'inscription dans la loi de l'assurance-accident pour les personnes au chômage, le second des adaptations relatives à l'organisation (gouvernance) et aux activités accessoires de la Suva. Lors de la session d'été 2009, le Conseil national a décidé d'entrer en matière sur le projet – contrairement à la recommandation de sa CSSS – mais a renvoyé le dossier à celle-ci pour une nouvelle discussion de détail, la réduction des prestations de l'assurance-accidents ainsi que la délimitation du marché entre la Suva et les autres fournisseurs d'assurance-accidents étaient fortement controversées. La deuxième partie du projet concernant l'organisation de la Suva et ses activités accessoires, qui n'était guère contestée, a été renvoyée.

Le Conseil national a finalement accepté la proposition de renvoyer le projet au Conseil fédéral, en le chargeant de procéder à un réexamen de l'étendue de la révision et de limiter le projet à l'essentiel. Il

s'agissait en particulier de régler le problème de la surindemnisation à l'âge de la retraite. Lors de la session de printemps 2011, le Conseil des Etats a confirmé la proposition de renvoi.

APPRÉCIATION

Les discussions laborieuses au sein du Conseil national ne permettaient pas d'espérer une révision constructive et équilibrée. Il était donc correct de renvoyer ce projet qui risquait de déstabiliser l'assurance-accidents, en chargeant le Conseil fédéral de présenter une version allégée. Du fait des nombreuses propositions soumises, discuter sérieusement de cette révision en plénum aurait été très difficile. Son renvoi était donc inévitable.

Les aspects suivants étaient notamment insatisfaisants :

- Abaisser de CHF 126 000.- à CHF 100 000.- environ le gain maximal assuré (réduction de la couverture à 85 – 90 % des salaires). Cette mesure aurait entraîné une hausse de 2 % des primes de l'assurance de base. Il en aurait également résulté, dans le domaine non couvert, une multiplication des prétentions en responsabilité civile contre les employeurs.
- Relèvement de 10 à 20 % du degré d'invalidité minimal. Cette mesure aurait entraîné une augmentation du risque financier pour les employeurs (responsabilité) et les salariés ainsi qu'une détérioration de la collaboration des partenaires sociaux, et aurait rendu de surcroît la réinsertion plus difficile.
- Les solutions prévues pour éliminer le problème de la surindemnisation des assurés à l'âge de la retraite étaient insatisfaisantes du point de vue technique, car elles auraient apporté de nouveaux illogismes (« sous-indemnisation » des personnes victimes d'un accident peu avant la retraite.)

La décision de renvoyer ce dossier au Conseil fédéral offre la chance d'élaborer, en collaboration avec les partenaires sociaux, un projet de révision allégé et techniquement correct (« révision LAA light »). (RM)

SÉCURITÉ ET PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les employeurs assument la responsabilité globale de la sécurité au travail et de la protection de la santé sur le lieu de travail. Ils ont par conséquent aussi un devoir de financement au niveau de leur exécution. Plus de 110 millions de francs provenant des suppléments de primes de l'assurance contre les accidents professionnels sont mis à disposition pour les travaux de prévention.

En 2010, les expert(e)s de la sécurité du travail ont effectué 53 324 visites de conseils (51 625 en 2009), dont un peu plus pour la Suva (26 597 visites en 2010, 25 293 en 2009) ainsi que le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) et les organisations spécialisées (15 519 et 14 704), un peu moins pour les cantons (11 208 et 11 628). Plus de 79 709 travailleurs (77 120 en 2009) ont par ailleurs été examinés dans le cadre des mesures préventives de la médecine du travail.

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

ACCENTS PARTICULIERS

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

- La « Vision 250 vies » est la réponse de la CFST face au trop grand nombre d'accidents graves. Le projet a été mis en œuvre sur le plan opérationnel auprès de la Suva et dans les domaines de compétences des cantons et du Seco. Ce dernier a également organisé, sous le label « SAFE AT WORK », différentes campagnes de prévention adressant plus précisément l'économie carnée, les boucheries et l'agriculture.
- Dans le secteur des services, l'orientation du travail de sensibilisation commencé en 2007 pour les questions de sécurité et de santé au travail a été redéfinie. La CFST a ainsi lancé l'action « Prévention au bureau » pour une meilleure utilisation et commercialisation de ses moyens auxiliaires.
- Dans le cadre du projet « Prévention des accidents professionnels dans le secteur du prêt de personnel », des outils destinés à améliorer l'échange d'informations entre les entreprises de prêt de personnel et les entreprises locataires de services ont été édités en collaboration avec les partenaires sociaux.
- La 10^e journée destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises (Médecins du travail et autres Spécialistes de la Sécurité au Travail) a eu lieu le 6 mai 2010 au Palais des Congrès de Bienne. Les présentations ont permis de retracer et d'analyser l'évolution des solutions par branches sur les dix dernières années. Les associations, la CFST et les organes d'exécution ont décidé de relever le nouveau défi consistant à assurer

TOUS APPELLENT DE
LEURS VŒUX UN SYSTÈME
PLUS SIMPLE, PLUS
TRANSPARENT ET PLUS
EFFICACE.

Entre la multiplicité des tâches et des acteurs impliqués d'une part et la réglementation de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans différentes lois d'autre part, la coordination des mesures d'exécution prend toute son importance. Cette tâche incombe à la Commission fédérale de coordination de la sécurité au travail (CFST), au sein de laquelle les partenaires sociaux sont représentés.

STATISTIQUE DES ACCIDENTS : NOUVEAUX CAS ENREGISTRÉS EN 2010

Groupe d'assurance	AAP			AANP			AAC			Total		
	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %	absolu	en %	Diff. annuelle en %
SUVA	184 787	69,3	+3,9	254 603	51,2	+0,2	18 266	100	+18,1	457 656	57,9	+2,3
Autres assureurs	82 050	30,7	+1,8	242 420	48,8	-0,7	-	-	-	324 470	42,1	-0,1
Tous les assureurs	266 837	100	+3,2	497 023	100	-0,3	18 266	100	+18,1	782 126	100	1,3

AAP : assurance contre les accidents professionnels

AANP : assurance contre les accidents non professionnels

AAC : assurance-accidents pour les chômeurs

Source : SSAA

le soutien et le suivi de ces solutions. Le renouvellement de leur certification est placé sous la responsabilité du service MSST de la CFST.

- Les travaux en cours pour le projet « VVO 2010 (optimisation des ordonnances et de l'exécution LTr/LAA) » sont d'un intérêt capital. Selon le mandat du Conseil fédéral, il s'agit de répertorier les doublons en matière de sécurité au travail et de protection de la santé au niveau des ordonnances et de les éliminer dans les domaines du conseil, des contrôles effectués dans les entreprises ainsi que des travaux de base. Deux groupes de travail ont analysé le problème et leurs propositions sont à présent évaluées sous l'angle de la faisabilité.

EXÉCUTION COORDONNÉE

Le projet VVO2010 a révélé la complexité du système d'exécution pour la sécurité au travail et la protection de la santé. Tous appellent de leurs vœux un système plus simple, plus transparent et plus efficace. L'exécution coordonnée de la sécurité et protection de la santé au travail est indispensable si l'on veut instaurer dans les entreprises une expérience accessible et praticable de la sécurité au travail.

En relation avec les thèmes du travail et de la santé, voici deux projets de loi qui ont plus spécialement suscité l'intérêt de l'Union patronale suisse (UPS):

- Le Conseil fédéral a approuvé le 30 septembre 2009 le projet de loi fédérale sur la prévention et la promotion de la santé (loi sur la prévention) ainsi que le message afférent. Cette loi a pour objectif d'améliorer le pilotage des mesures de prévention, de promotion de la santé et de détection précoce en Suisse. Par ailleurs, un nouveau centre de compétences – l'Institut suisse pour la prévention et la promotion de la santé – est prévu au niveau fédéral. Si l'UPS, lors de la consultation, a reconnu l'importance de la prévention, elle juge cependant inutile une nouvelle loi globale sur la prévention. En outre, l'UPS refuse la création d'un institut spécial pour la prévention et la promotion de la santé.
- Le Conseil fédéral a fixé au 28 octobre 2009 et au 1^{er} mai 2010 l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif et de l'ordonnance afférente contenant les dispositions d'application de la loi. La loi fédérale sur la protection contre le tabagisme passif doit protéger la santé des non-fumeurs et celle des travailleurs et des travailleuses sur leur lieu de travail. Depuis le 1^{er} mai 2010, le tabagisme est donc banni de tous les espaces fermés servant de lieu de travail à plusieurs personnes, ainsi que de tous les espaces fermés accessibles au public. (Ze)

ASSURANCE VIEILLESSE, INVALIDITÉ ET SURVIVANTS (AVS)

SITUATION

En 2010, le résultat de répartition de l'AVS a atteint 644 millions de francs, contre 1,087 milliard en 2009, s'inscrivant donc en recul de 40,8 %. En plus du résultat de répartition, le résultat d'exploitation comprend aussi la part de l'AVS au produit des placements ainsi que les intérêts sur la perte reportée de l'assurance invalidité (AI). Sur le bénéfice des placements, 1,089 milliard de francs ont été crédités à l'AVS, tandis que le produit des intérêts s'est élevé à 158 millions de francs. Le résultat d'exploitation de l'AVS se chiffre donc à 1,891 milliard, un montant inférieur de 2,026 milliards au résultat de l'exercice précédent (2009 : 3,917 milliards).

Les cotisations des assurés et des employeurs à l'AVS ont progressé de 0,6 % pour s'établir à 27,461 milliards. Elles ont couvert 75,0 % des charges, soit une part plus faible que l'année précédente, où elles représentaient 76,3 %. Les contributions des pouvoirs publics ont augmenté de 2,3 % et les parts fiscales de 2,2 %.

La somme du bilan a atteint 45,627 milliards (2009 : 44,494 milliards). Les liquidités et les placements d'au total 25,163 milliards représentent la plus grande partie des actifs (2009 : 25,212 milliards). La perte reportée de l'AI est grimpée à 14,944 milliards (2009 : 13,899 milliards). A la fin de l'exercice, les actifs disponibles pour couvrir les pertes représentaient 53,2 % de la somme des

charges annuelles ordinaires de l'AVS, de l'AI et des APG. A la fin 2008, cette proportion était de 54,3 %.

Durant l'exercice sous revue, l'évolution politique dans ce domaine aura surtout été marquée par les débats parlementaires sur la 11^e révision de l'AVS. Cette réforme avait certes été approuvée en vote final de la session d'automne du Conseil des Etats, mais le Conseil national l'a rejetée par 118 voix contre 72 grâce à une alliance de l'UDC et de la gauche. Le projet a été torpillé par le nouveau modèle de retraite anticipée. Alors que les socialistes et les Verts ont estimé qu'il n'allait pas assez loin, l'UDC considère au contraire qu'il est trop généreux. La 11^e révision de l'AVS aurait apporté une amélioration de l'application et des modifications dans le domaine des prestations. Le maintien du système et l'extension des possibilités de retraite à la carte en étaient les enjeux essentiels. Le point principal du projet concernant les mesures liées aux prestations était le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans. Le Parlement entendait par cette mesure tenir compte du postulat d'égalité, des changements survenus dans la société et de l'allongement de l'espérance de vie des femmes. Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes devait être « adouci » par une atténuation provisoire des effets sociaux de l'anticipation de la rente pour les hommes et les femmes.

Après l'échec de la 11^e révision de l'AVS, le Conseil fédéral a décidé de regrouper les points non contestés dans un message sur « l'amélioration de

LES CHIFFRES CLÉS DE L'AVS

Montants en francs

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

Source : OFAS

l'application de l'AVS» et de repousser à la 12^e révision de l'AVS la question du financement durable de l'AVS. Dans ce nouveau message, les modifications de loi incontestées, et en souffrance depuis des années, sont dissociées des aspects contestés de la réforme, afin que la révision puisse entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Ce paquet a été approuvé à l'unanimité lors de la session du printemps 2011 du Conseil des Etats. Le Conseil fédéral a l'intention de préparer dans le courant de 2011 les bases de la 12^e révision de l'AVS avec les milieux intéressés, notamment la Commission fédérale de l'AVS/AI et les partenaires sociaux. Il s'agira en particulier de déterminer l'impact du vieillissement démographique sur les perspectives de l'AVS et sur l'évolution de la société.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) regrette que le Conseil national ait rejeté la 11^e révision de l'AVS lors du vote final. Ce projet approuvé par le Conseil des Etats ne répondait certes pas pleinement aux souhaits du patronat, car il associait l'adaptation de l'âge de la retraite des femmes au subventionnement des départs anticipés à la retraite. Mais il aurait quand même soulagé le compte AVS de plusieurs milliards de francs ces prochaines années. C'est pour cette raison, et parce que la réglementation de la retraite anticipée, avec ses coûts, était limitée à dix ans, que l'Union patronale suisse l'aurait accepté comme solution de compromis. En le refusant, la Chambre du peuple se prive d'une chance d'assainir l'AVS

dans la durée. L'UPS salue l'intention du Conseil fédéral de mettre en œuvre rapidement les dispositions de nature à améliorer l'application de l'AVS et de préparer les bases pour la 12^e révision.

ASSURANCE-INVALIDITÉ (AI)

SITUATION

Dans l'AI, le résultat de répartition, qui reflète l'activité d'assurance, est resté fortement négatif avec quelque 882 millions de francs. Il s'est néanmoins amélioré de 48 millions par rapport à l'exercice précédent (-930 millions). La perte d'exploitation ordinaire, compte tenu des intérêts sur la perte reportée, s'est inscrite à 1,044 milliard (2009: 1,126 milliard); la perte reportée a atteint 14,944 milliards (2009: 13,899 milliards).

Le premier train de mesures de la 6^e révision de l'AI visant à assainir l'assurance invalidité et à favoriser la réinsertion des bénéficiaires d'une rente AI (révision 6a de l'AI) pourra vraisemblablement entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Les Chambres fédérales ont approuvé ce projet lors du vote final de la session du printemps 2011. Si un référendum a lieu et selon les résultats de celui-ci, le projet n'entrera pas en vigueur avant le 1^{er} juillet 2013. La révision 6a de l'AI accorde la priorité à la réinsertion des bénéficiaires d'une rente et devrait décharger l'AI d'en moyenne 500 millions de francs par an dès 2018 si les mesures prévues déploient pleinement leurs effets.

COMPTE DE L'ASSURANCE-VIEILLESSE ET SURVIVANTS

Résultat annuel en mio. de francs

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Variations 2009/2010
Recettes	33 712	34 390	34 801	31 592	39 704	38 495	- 3,0 %
Dépenses	31 327	31 682	33 303	33 878	35 787	36 604	+ 2,3 %
Déficits/ Excédents	+ 2 385	+ 2 708	+ 1 499	- 2 286	3 917	1 891	- 51,7 %
Fortune	29 393	32 100	40 637 *	38 351	42 268	44 159	+ 4,47 %

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

Source: OFAS

COMPTE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Résultat annuel en mio. de francs

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Variations 2009/2010
Recettes	9 823	9 904	10 315	8 162	8 205	8 176	- 0,5 %
Dépenses	11 561	11 460	11 905	9 524	9 331	9 220	- 1,2 %
Déficits	-1 738	-1 556	-1590	-1 362	-1 126	- 1 044	- 7,3 %
Dettes	-7 774	-9 330	-11411	12 773	13 899	14 944	+ 7,5 %

Source : OFAS

COMPTE DU RÉGIME DES ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN

Résultat annuel en mio. de francs

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Variations 2009/2010
Recettes	1 024	999	939	776	1 061	1 006	- 5,2 %
Dépenses	842	1 321	1 336	1 437	1 535	1 603	+ 4,4 %
Déficits/Excédents	182	- 321	- 397	- 661	- 474	- 597	+ 25,9 %
Dettes	2 862	2 541	2 143	1 483	1 009	412	- 40,8 %

Source : OFAS

LES QUATRE ÉLÉMENTS PRINCIPAUX DE LA RÉVISION 6A DE L'AI SONT LES SUIVANTS :

■ Révision des rentes axée sur la réadaptation

La 5^e révision de l'AI a concrétisé l'idée-force : « La réadaptation prime la rente » et vise à identifier précocement les problèmes à la place de travail afin que les assurés ne perdent pas leur emploi pour raison de santé. Cette idée a été développée dans le cadre de la révision 6a, qui va plus loin en instaurant le principe « la réadaptation au lieu de la rente ». L'objectif est de réintégrer sur le marché de l'emploi des personnes qui bénéficient déjà d'une rente AI. Grâce à des mesures de soutien adéquates, les assurés doivent avoir la possibilité de reprendre une activité professionnelle à temps plein ou partiel. Selon les estimations, ces mesures permettront de réduire les rentes pondérées de 12 500 en six ans, ce qui représente 5 % des rentes versées actuellement. Des mesures de protection doivent en outre être mises en place si la réadaptation échoue : en cas de capacité de travail à nouveau réduite

pour raison de santé, une prestation transitoire est octroyée rapidement et sans tracasseries administratives.

■ Nouveau mécanisme de financement : transparence des coûts dans le budget de l'AI

Avec le nouveau mécanisme de financement, la contribution de la Confédération ne dépendra plus de l'évolution des dépenses de l'AI ; il s'agira d'un montant fixe qui sera ajusté en fonction de l'évolution de la conjoncture et de l'inflation. De ce fait, l'AI profitera pleinement des économies réalisées, ce qui n'est pas le cas actuellement. Sur chaque franc économisé, les comptes de l'AI ne sont allégés que de 62 centimes, les 38 centimes restants bénéficiant à la caisse fédérale.

■ Moyens auxiliaires : baisse des prix grâce à une concurrence accrue

L'AI peut désormais recourir à des procédures d'adjudication (appels d'offres) pour l'acquisition d'appareils auditifs, fauteuils roulants et autres moyens auxiliaires. L'AI dispose ainsi d'un autre instrument de gestion des

coûts favorisant la concurrence entre les fournisseurs. Il en résultera une baisse des prix à qualité égale.

■ Introduction d'une contribution d'assistance

Une contribution d'assistance est introduite afin de favoriser l'autonomie et la responsabilité propre des personnes bénéficiant d'allocations pour impotent. Elle leur permet d'engager elles-mêmes des personnes qui leur fourniront l'aide dont elles ont besoin au quotidien. Elles peuvent ainsi continuer à vivre chez elles au lieu d'aller dans un home. Simultanément, les proches sont déchargés.

Le deuxième train de mesures de la 6^e révision de l'AI (révision 6b de l'AI) a été mis en consultation en été 2010 ; la procédure a duré jusqu'au 15 octobre 2010. Le message afférent est attendu pour

la fin du deuxième trimestre 2011. La révision 6b de l'AI doit permettre d'éliminer la seconde moitié du déficit d'exploitation de l'AI et de réduire la dette de quelque 15 milliards de l'AI auprès du fonds AVS. Elle porte sur les éléments suivants : adaptation du système des rentes afin de supprimer les effets de seuil, détection précoce au sein de l'entreprise afin de prévenir l'invalidité, réduction des rentes pour enfants, mesures dans le domaine du coût des déplacements, diminution de la dette et introduction d'un mécanisme d'intervention destiné à assurer durablement l'équilibre financier de l'AI.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse salue l'adoption du projet, dont elle a étroitement accompagné l'élaboration et la consultation. L'important est que le Parlement s'en soit tenu au concept proposé, selon

BÉNÉFICIAIRES, DÉPENSES ET FINANCEMENT DES PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES PAR CATÉGORIE D'ASSURANCES 1994 À 2010 (CHIFFRES EN FIN D'ANNÉE)

Résultat annuel en mio. de francs

Année	Vieillesse	Survivants	Invalidité	Total	Dépenses totales	Confédération	Cantons
1995	119 690	2 230	40 330	162 250	2 157,6	483,1	1 674,5
1996	111 801	2 321	42 195	156 317	1 904,5	413,7	1 490,8
1997	117 930	2 680	46 330	166 940	2 029,6	439,8	1 589,8
1998	122 600	2 930	50 930	176 460	2 142,9	459,3	1 683,6
1999 ¹	135 900	2 100	58 300	196 300	2 237,0	478,0	1 759,0
2000	138 900	2 000	61 800	202 700	2 288,2	499,9	1 788,3
2001	137 700	2 300	67 800	207 800	2 351,2	512,3	1 838,9
2002	141 100	2 300	73 600	217 000	2 527,8	561,8	1 966,0
2003	143 600	2 400	79 300	225 300	2 671,2	599,2	2 072,0
2004	146 900	2 500	85 400	234 800	2 847,4	640,7	2 206,7
2005	149 586	2 917	92 001	244 504	2 981,7	675,2	2 306,5
2006	153 537	3 003	96 281	252 821	3 080,3	673,8	2 460,5
2007	155 617	3 100	97 915	256 632	3 246,2	709,6	2 536,6
2008	158 969	3 156	101 535	263 660	3 679,8	1 161,7	2 518,1
2009	164 078	3 280	103 943	271 301	3 905,7	1 209,7	2 696,0
2010	168 206	3 346	105 596	277 148	4 074,7	1 236,5	2 838,1

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

Source : OFAS

lequel l'intégration des handicapés doit être facilitée grâce à une batterie d'instruments destinée à contrer les incitations négatives à l'égard des employeurs et des personnes concernées, ainsi qu'à des mesures de soutien ciblées. L'UPS a combattu vigoureusement – et avec succès – les quotas d'intégration obligatoires qui ont été débattus au Parlement. Le patronat s'est une fois de plus déclaré disposé à contribuer activement à l'intégration des personnes souffrant d'un handicap. La révision 6a de l'AI crée le cadre nécessaire pour le faire. Le placement à l'essai est considéré comme une mesure d'intégration et non pas comme un rapport de travail, les employeurs bénéficient de prestations de conseil et de coaching et les personnes concernées sont protégées pendant trois ans contre les conséquences négatives d'un échec de la réinsertion. Il faut espérer que la révision 6a de l'AI entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

L'UPS soutient en outre la révision 6b de l'AI, qui est une nouvelle étape nécessaire sur la voie de l'assainissement de l'AI. Il est hors de question, en effet, de reconduire les mesures de financement additionnel de l'AI (augmentation de la TVA) au-delà du délai prévu (fin 2017). L'UPS est dans l'ensemble favorable aux mesures proposées dans le cadre du second volet de la révision de l'AI. Du fait de la résistance attendue de la part des associations d'handicapés, il faut compter avec des débats parlementaires nourris et un référendum. La question de savoir si le projet pourra entrer en vigueur à la date prévue (2015) reste ouverte.

ALLOCATIONS POUR PERTE DE GAIN (APG)

SITUATION

Dans le régime des APG, les cotisations des assurés et des employeurs ont augmenté de 0,6 % à 985 millions de francs en 2010 (2009 : 980 millions). Les charges ont grimpé à 1,603 milliard, principalement en raison des prestations de maternité. En conséquence, le résultat de répartition se solde par une perte de 618 millions (2009 : -555 millions). Compte tenu de la part au produit des placements et des intérêts de l'AI, le résultat d'exploitation se chiffre à -597 millions, contre -474 millions l'exercice précédent. Au vu de cette évolution qui risque de faire tomber rapidement le capital des APG au-dessous du minimum critique, le Conseil fédéral a été contraint de relever le taux de cotisation de 0,2 point avec effet au 1^{er} janvier 2011.

APPRÉCIATION

Etant donné la situation financière des APG, l'UPS s'élève contre toutes les demandes de développement dans ce domaine, notamment contre l'extension des prestations de maternité à seize semaines ou l'introduction d'un congé paternité ou parental financé par les APG. Il faut s'opposer au détournement des APG à toutes les utilisations possibles et imaginables en matière de politique familiale, car le but premier des APG est de couvrir la perte de gain des personnes astreintes au service militaire. (RM)

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

SITUATION

Le Conseil fédéral a décidé de maintenir le taux d'intérêt minimal de la prévoyance professionnelle à 2 % pour 2011. La Commission fédérale de la prévoyance professionnelle s'était prononcée à une large majorité en faveur d'un taux LPP minimal inchangé.

Selon la 1^{ère} révision de la LPP, le taux de conversion minimum LPP doit être réduit progressivement à 6,8 % entre 2005 et 2014. Dans son message du 22 novembre 2006, le Conseil fédéral avait proposé d'abaisser ce taux à 6,4 % en quatre étapes, échelonnées de 2008 à 2011. Le Conseil des Etats a rejeté cette proposition en juin 2007, sur quoi le Conseil national a suggéré de ramener le taux de conversion à 6,4 % sur une période de cinq ans (et non sur trois ans, comme l'avait préconisé le Conseil fédéral). Ce projet a été définitivement accepté par les Chambres lors de la session de décembre 2008. Le Parti suisse du Travail (PST) a alors lancé, avec le soutien d'Unia, un référendum contre cette décision. Le 7 mars 2010, le peuple a massivement refusé la baisse du taux de conversion LPP par 72,7 % des suffrages, après que de nombreuses critiques eurent été formulées durant la campagne de votation au sujet du mode de fonctionnement et du coût des institutions de prévoyance. Selon l'art. 14, al. 3 LPP, le Conseil fédéral doit soumettre au Parlement d'ici la fin 2011 un rapport sur la fixation du taux de conversion. Pour tenir compte des débats animés suscités par le taux de conversion minimum, le rapport a été élargi et portera aussi sur l'avenir du deuxième pilier. Il présentera un état des lieux des défis auxquels la prévoyance professionnelle est confrontée et indiquera si des mesures s'imposent et dans quelle direction aller ces prochaines années. Cette démarche permettra de définir un agenda et de fixer des priorités.

Le 13 mars 2010, le Parlement a approuvé la réforme structurelle de la prévoyance professionnelle, fractionnée en deux projets. Le projet 1 met l'accent sur les questions d'organisation et prévoit, pour l'essentiel, une délimitation plus claire des tâches et des responsabilités des divers acteurs de la prévoyance professionnelle, une amélioration des règles de gouvernance pour les institutions de prévoyance ainsi qu'une intensification de la surveillance des institutions de prévoyance. Celle-ci sera renforcée grâce à la création d'une

Commission fédérale de haute surveillance indépendante, à laquelle toutes les autorités de surveillance cantonales ou regroupant plusieurs cantons seront soumises. Le projet 2 comprend quant à lui des mesures destinées à promouvoir la retraite flexible et à faciliter la participation au marché du travail des travailleurs âgés. Etant donné que la réforme répond également à des préoccupations formulées en marge des votations populaires sur le taux de conversion LPP minimal du 7 mars 2010, le Conseil fédéral a décidé de faire entrer ces mesures en vigueur rapidement de façon échelonnée. Les mesures propres à promouvoir l'emploi des travailleurs âgés proposées dans le cadre du projet 2 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Les dispositions relatives à la gouvernance et à la transparence seront applicables dès le 1^{er} juillet 2011 et celles relatives à la nouvelle structure de surveillance le 1^{er} janvier 2012. La Commission fédérale de haute surveillance devrait également être opérationnelle à cette date. La modification des ordonnances concrétisant la réforme structurelle qui inscrit dans la LPP des dispositions plus sévères relatives à la gouvernance et à la transparence a suscité de vives critiques lors de sa mise en consultation ; l'Union patronale suisse (UPS) a également exigé de nombreuses modifications.

Durant l'exercice sous revue, le Parlement a aussi adopté de nouvelles dispositions relatives au financement des institutions de prévoyance de droit public (message du 19 septembre 2008). Ce projet vise une couverture des caisses de pension des cantons et des communes à hauteur de 80 % d'ici 40 ans. La recapitalisation complète sur 40 ans que le Conseil fédéral souhaitait prescrire aurait occasionné des coûts exceptionnellement élevés pour de nombreuses villes et cantons, avant tout en Suisse romande.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse regrette le résultat négatif de la votation du 7 mars 2010. Il n'aura donc pas été possible de convaincre les citoyens de la nécessité de cette correction, dictée par l'allongement de l'espérance de vie et la détérioration des perspectives de rendement. Les votants ont ainsi déplacé le problème sur les épaules des jeunes générations au lieu de l'empoigner dès maintenant. Le fait que les adversaires au projet aient fait assaut d'arguments parfois mensongers et

qu'ils aient pu aboutir à leurs fins en déclenchant une véritable campagne de suspicion à l'égard des experts, des gestionnaires de fortune et des assurances témoigne d'un déficit criant d'informations et de confiance de la part de la population en matière de prévoyance professionnelle. Les acteurs de la prévoyance professionnelle doivent redoubler d'explications et d'efforts de transparence pour qu'il soit possible à l'avenir de mener un débat objectif sur le développement du deuxième pilier. Ce thème restera d'actualité, en particulier dans la perspective de la publication à la fin 2011 du rapport du Conseil fédéral sur l'avenir du deuxième pilier

L'UPS salue la réforme structurelle du 2^e pilier, bien qu'elle entraîne un surcroît de réglementation. Cette révision de la loi délimite clairement les tâches et les responsabilités des différents acteurs et restructure la surveillance. La supervision directe est d'une part renforcée. D'autre part, la supervision indirecte est déléguée à une Commission fédérale de haute surveillance intégrant aussi les partenaires sociaux – comme l'UPS le demandait. Il est impératif de tenir compte des vives critiques formulées lors de la mise en consultation du projet de modification des dispositions des ordonnances concrétisant la réforme structurelle. Sinon, il pourrait en résulter une importante réglementation supplémentaire qui compliquerait la gestion des institutions de prévoyance et la rendrait plus coûteuse. Les dispositions toujours plus tatillonnes édictées suite à quelques « accidents de parcours » sont en outre de plus en

plus difficilement contrôlables, notamment pour les organes de milice qui ont fait leurs preuves jusqu'ici. L'UPS est consciente que cette poussée normative a été programmée dans une large mesure par le législateur avec la réforme structurelle. Notre association défend cependant très fermement l'idée que les dispositions d'exécution de l'ordonnance doivent être formulées dans l'esprit d'un 2^e pilier volontaire et qu'il ne faut pas durcir encore la loi. Cela est surtout vrai pour les compétences de délégation, qui doivent être clairement définies dans la loi, car il s'agit d'interventions dans la liberté d'aménagement des institutions de prévoyance.

L'UPS salue la décision du Parlement concernant le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public. Dans son message, le Conseil fédéral n'entendait maintenir le système de la capitalisation partielle que pour une durée limitée. Le projet sous toit tient compte au contraire – comme l'UPS le souhaitait – de l'aspiration de nombreuses collectivités à se prémunir contre des charges financières injustifiées qui auraient eu des conséquences économiques négatives. La principale proposition de l'UPS, à savoir rendre les institutions de droit public autonomes sur les plans financier et administratif a heureusement été acceptée. (RM)

DONNÉES FONDAMENTALES LPP (MONTANTS EN FRANCS)

	dès 2007	dès 2008	dès 2009	dès 2010	dès 2011
Salaire AVS maximum déterminant	79 560.–	79 560.–	82 080.–	82 080.–	83 520.–
Montant de coordination	23 205.–	23 205.–	23 940.–	23 940.–	24 360.–
Salaire maximum coordonné	56 355.–	56 355.–	58 140.–	58 140.–	59 160.–
Salaire minimum coordonné	3 315.–	3 315.–	3 420.–	3 420.–	3 480.–
Salaire maximum coordonné donnant droit à des bonifications de vieillesse complémentaires uniques	*	*	*	*	*
Montants déductibles selon l'article 82 (pilier 3a)					
■ Salariés : au maximum	6 365.–	6 365.–	6 566.–	6 566.–	6 682.–
■ Indépendants : au maximum	31 824.–	31 824.–	32 832.–	32 832.–	33 408.–

* supprimé

Source : OFAS

ASSURANCE-CHÔMAGE (AC)

SITUATION

Fin décembre 2010, 148 636 chômeurs étaient inscrits aux Offices régionaux de placement (ORP), portant ainsi le taux de chômage à 3,8 %, selon le Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco). Le taux de chômage moyen a atteint 3,9 % en 2010 (année précédente : 3,7 %). Le Seco prévoit pour 2011 une détente sur le marché du travail et un taux de chômage moyen de 3,4 %.

Selon les prévisions actuelles, le Fonds de compensation de l'assurance-chômage devrait clôturer l'année 2010 avec un excédent de dépenses de 1,72 milliard de francs (2009 : 1,46 milliard). Les primes encaissées atteignent 5,22 milliards de francs (2009 : 5,25 milliards). Les recettes totales s'inscrivent à 5,74 milliards (2009 : 5,78 milliards) et les charges totales à 7,46 milliards (2009 : 7,24 milliards). A la fin de 2010, les prêts cumulés de la Trésorerie de la Confédération devraient culminer à 7,4 milliards (2009 : 5,6 milliards).

Le 26 septembre 2010, la 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), a été acceptée en votation populaire par 53,3 % des voix. Dès le début de 2011, sont ainsi entrées en vigueur (sur la base de l'article conjoncturel de l'ancien droit), un relèvement de 2 % à 2,2 % des déductions salariales, ainsi que le prélèvement du pour-cent de solidarité sur les salaires situés entre CHF 126 000 et CHF 315 000. Pour accorder un temps d'adapta-

tion suffisant aux autorités d'application, aux caisses de chômage et aux chômeurs, le Conseil fédéral a décidé de mettre en vigueur dès le 1^{er} avril 2011 la LACI révisée.

La LACI souffre depuis plusieurs années d'un important déficit structurel. Etant donné qu'en moyenne pluriannuelle, le nombre de chômeurs dépassait le niveau qui avait été retenu dans l'hypothèse de départ, un déficit annuel sensiblement supérieur à CHF 900 millions s'est installé à cause de l'excédent chronique des prestations. Ajouté aux effets de la récession, ce facteur a porté le niveau des dettes de l'AC à quelque CHF 7,4 milliards à la fin de 2010. Pour maintenir durablement l'AC en bon état de fonctionnement, il devenait donc urgent de l'assainir.

La révision adoptée par le Parlement porte sur un ensemble équilibré de mesures permettant de réaliser 646 millions de francs de recettes supplémentaires et 622 millions de francs d'économies. Les corrections apportées aux prestations éliminent les mauvaises incitations, renforcent le principe de l'assurance et concernent surtout les catégories qui ont de bonnes chances de s'insérer rapidement dans le marché du travail. Lorsqu'elles touchent de jeunes chômeurs, la situation familiale de ceux-ci (obligation d'entretien) est prise en considération.

CHÔMEURS EN SUISSE (AU 31 DÉCEMBRE)

		2006		2007		2008		2009		2010
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Total chômeurs	128 580	100	109 012	100	118 762	100	172 740	100	148 636	100
Suisses	73 445	57,1	60 282	55,3	64 216	54,1	95 620	55,4	81 149	54,6
Etrangers	55 135	42,9	48 730	44,7	54 546	45,9	77 120	44,6	67 487	45,4
Hommes	68 286	53,1	58 903	54,0	67 032	56,4	100 077	57,9	83 545	56,2
Femmes	60 294	46,9	50 109	46,0	51 730	43,6	72 663	42,1	65 091	43,8
15 – 24 ans	22 400	17,5	17 476	16,0	19 263	16,2	29 672	17,2	22 327	15,0
25 – 49 ans	78 235	60,8	67 534	62,0	74 189	62,5	106 924	61,9	92 276	62,1
50 ans et plus	27 945	21,7	24 002	22,0	25 310	21,3	36 144	20,9	34 033	22,9
0 – 6 mois	77 436	60,2	70 364	64,5	82 292	69,3	101 192	58,6	84 979	57,2
7 – 12 mois	26 600	20,7	20 855	19,1	21 457	18,1	45 156	26,1	30 681	20,6
plus 12 mois	24 544	19,1	17 793	16,3	15 013	12,6	26 392	15,3	32 976	22,2
Taux de chômage		3,3		2,8		3,0		4,4		3,8

Source : Seco

AU TOTAL, LA RÉVISION
DE LA LACI ANNONCE
UN RENFORCEMENT DURA-
BLE DE L'ASSURANCE-
CHÔMAGE.

La 4^e révision de la LACI s'accompagne des principales modifications que voici :

- Les périodes de cotisation et d'indemnisation sont plus étroitement liées. Dorénavant, un an de cotisation garantira un an d'indemnités journalières au lieu d'un an et demi. Un assuré qui paie des cotisations pendant un an et demi est assuré pendant un an et demi. Les assurés de plus de 55 ans et ceux présentant une invalidité de 40 % doivent désormais payer des cotisations durant deux ans afin de prétendre à une indemnité sur deux ans. La durée d'indemnisation des assurés libérés des conditions relatives à la période de cotisation, en d'autres termes, des personnes qui n'ont pas payé de cotisations mais qui sont, pour certaines raisons, tout de même assurées, sera réduite et passera de douze mois à quatre mois.
- Toutes les personnes enfin de scolarité obligatoire et celles qui viennent d'obtenir un diplôme de fin d'études doivent observer un délai d'attente de 120 jours. Les exceptions prévues jusqu'ici sont supprimées.
- Selon la situation financière et familiale des personnes qui tombent au chômage, on peut raisonnablement attendre d'elles qu'elles assument financièrement elles-mêmes le premier mois de leur chômage. C'est pourquoi un délai d'attente supplémentaire échelonné en fonction du gain assuré est imposé aux personnes sans obligation d'entretien
- Limitation de la durée d'indemnisation à 200 indemnités journalières pour les jeunes de moins de 25 ans sans obligation d'entretien
- La durée d'indemnisation des assurés des régions à chômage élevé ne sera plus prolongée.

APPRÉCIATION

Tout au long des délibérations parlementaires, l'Union patronale suisse a beaucoup milité pour la 4^e révision de la LACI. Elle a donc pris acte avec soulagement de l'accueil favorable réservé par le souverain à ce projet d'assainissement, qui élimine le déficit structurel de l'AC tout en orientant plus rigoureusement ses prestations sur l'objectif d'un rapide retour des chômeurs à la vie active. Le résultat de la votation a aussi constitué un refus très clair de la tentative des syndicats et des partis de gauche d'éloigner la LACI du principe de l'assurance en déplaçant les cotisations et en en faisant un instrument de redistribution.

Grâce à l'heureuse combinaison d'un relèvement des cotisations (avec une composante de solidarité renforcée) et de corrections de prestations qui a été adoptée par le souverain, la hausse des cotisations a pu être limitée dès le 1^{er} janvier 2011. C'est d'autant plus apprécié que l'économie subit depuis cette date une majoration de la TVA et des cotisations d'assurance perte de gain (APG). Au total, la révision de la LACI annonce un renforcement durable de l'assurance-chômage. Les travailleurs pourront compter à l'avenir sur une assurance au financement solide, qui les protégera contre les risques de l'emploi par des mesures du marché du travail et de bonnes prestations pécuniaires. (RM)

AUTRES BRANCHES DES ASSURANCES SOCIALES

ALLOCATIONS FAMILIALES (LAFAM)

SITUATION

Lors de la session d'été 2010, le Parlement a adopté une modification de la loi qui prévoit la création, avec effet au 1^{er} janvier 2011 d'un registre central des allocations familiales. Cette mesure permettra d'éviter la perception multiple d'allocations par les mêmes parents. Une telle situation est virtuellement possible parce que des allocations complètes peuvent être allouées même pour un degré d'occupation réduit. Il arrive souvent que ces allocations soient versées par des caisses différentes à chacun des deux parents. Comme il est difficile de garder aujourd'hui une vue d'ensemble, des versements à double peuvent donc se produire. Le registre sera tenu par la centrale de compensation de Genève. La Confédération financera la mise sur pied du registre central ainsi que son fonctionnement.

Lors de la session de printemps 2011, le Parlement a aussi ajouté à la loi un complément qui étend son champ d'application aux indépendants. Cette extension a pour origine l'initiative parlementaire Fasel, qui réclamait la mise en œuvre du principe «un enfant, une allocation». Il en découle que les indépendants peuvent également bénéficier d'allocations désormais, autrement dit qu'ils sont tenus de les financer par leurs cotisations. Le régime actuel des agriculteurs, dont les allocations sont payées par la Confédération, est en revanche maintenu. Cette révision a été âprement débattue au Parlement. L'initiative parlementaire a eu beaucoup de peine à passer la rampe au Conseil des Etats, qui avait même refusé l'entrée en matière dans un premier temps. Dans ses rangs, la résistance a été d'autant plus vive que de nombreux indépendants ont fait valoir qu'ils ne voulaient pas de cette modification de la loi.

APPRÉCIATION

L'Union patronale suisse (UPS) salue l'introduction du registre central des allocations familiales, ainsi que le mode de financement adopté par les Chambres. Il s'agit d'un instrument permettant d'éviter efficacement les versements à double.

Elle dénonce en revanche l'assujettissement des indépendants à la LAFam. Les indépendants n'ont pas besoin de la même protection que les salariés – un principe qui se reflète dans l'ensemble

de l'ordre juridique. Dans le droit privé, le contrat d'entreprise et le droit de mandat comportent par exemple nettement moins de normes protectrices que le contrat de travail. Dans le droit des assurances sociales, les indépendants ne sont soumis ni à la loi sur l'assurance-accident ni à celle sur l'assurance-chômage et n'ont pas l'obligation de s'affilier à une caisse de pension. L'extension des allocations familiales à tous les travailleurs indépendants instaure un mécanisme de redistribution coûteux dont les effets en termes de politique sociale seront faibles. Qui plus est, les cotisations aux caisses d'allocations familiales correspondent à un impôt (supplémentaire) sur les sociétés, en particulier pour les indépendants sans enfant.

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES POUR FAMILLES (PCFAM)

SITUATION

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (CSSS-N) a organisé des auditions portant sur l'introduction de prestations complémentaires pour familles. En dehors des cantons, les partenaires sociaux ont aussi été entendus. Sur la base d'une décision de la CSSS-N du 13 février 2009, l'administration fédérale a également avancé de nouvelles propositions à l'appui d'une loi correspondante, après que la commission ait soumis à procédure de consultation un projet comportant plusieurs variantes.

APPRÉCIATION

L'UPS est strictement opposée à l'introduction de prestations complémentaires pour familles à l'échelle de la Confédération. D'abord, de telles prestations sont en contradiction avec les principes de la responsabilité personnelle et de la subsidiarité. Mais surtout, elles devraient s'insérer dans le système des prestations cantonales couvrant les besoins des familles. Or, selon la répartition fédéraliste des tâches, il s'agit-là d'un domaine qui relève très clairement de la compétence des cantons. Sous cet angle, il serait donc fautif de créer une nouvelle branche d'assurance, partant une nouvelle tâche, au plan fédéral. Sans compter qu'un tel nouveau dispositif permanent ne dispose d'aucun concept de financement. (RM)

ECOLE OBLIGATOIRE



Jürg Zellweger

Le fédéralisme et le plurilinguisme de la Suisse ont engendré une grande diversité de systèmes scolaires, liés à son histoire et aux réalités locales. Simultanément, les interconnexions mondiales, la concurrence globale et l'accroissement de la mobilité exigent une meilleure cohérence des systèmes à l'échelon suisse que par le passé.

Le concordat HarmoS permettra pour la première fois de réglementer au niveau suisse la durée des degrés d'enseignement, leurs principaux objectifs et le passage de l'un à l'autre. Il introduit la transparence et la comparabilité dans la scolarité obligatoire, ce qui améliore la qualité de l'école obligatoire et favorise la mobilité. Depuis le 1^{er} août 2009, le concordat est entré en vigueur dans les 15 cantons qui l'ont ratifié, et qui représentent plus de 75 % de la population. Ils ont jusqu'au début de l'année scolaire 2015/2016, au plus tard, pour remplir ses exigences non encore mises en pratique.

D'importants projets visant à uniformiser les objectifs et les programmes scolaires ont été mis sur pied au cours de l'exercice sous revue par le biais du Plan d'Etudes Romand de l'école obligatoire (PER) et du programme scolaire « Lehrplan 21 ». Le Programme scolaire pour la Suisse romande et le Tessin a pu être présenté au public début juin à Neuchâtel. L'Union patronale suisse (UPS) attend de ces deux projets qu'ils définissent pour les écoles obligatoires un mandat clair et éliminent les obstacles à la mobilité qui désavantagent les familles ayant des enfants en âge de scolarité. Il faut accorder tout le poids nécessaire à l'orienta-

tion professionnelle ainsi qu'aux secteurs TIC et média et que l'enseignement des mathématiques soit doté d'un nombre d'heures suffisant. De plus, les stades de formation ultérieure, en particulier la formation professionnelle et le monde du travail, doivent être intégrés, au cas où le projet de plan d'étude devait connaître des étapes intermédiaires importantes.

Les standards de formation décrivent les compétences minimales que les élèves devront avoir acquises dans la langue de scolarisation, les langues étrangères, les mathématiques et les sciences naturelles. Ces compétences de base – à l'exception des langues étrangères – devront être acquises à trois interfaces pendant l'école obligatoire. Ces standards visent en premier lieu les concepteurs de plans d'études, les moyens pédagogiques ainsi que les instruments permettant aux élèves de se situer dans leurs études.

L'UPS accueille favorablement les standards proposés, dans lesquels elle voit un premier pas important vers la fixation d'objectifs d'instruction obligatoires au plan national. Elle voit un progrès évident dans l'augmentation de la transparence en matière d'exigences adressées aux enseignants ainsi que dans les possibilités de controlling de l'instruction. De nombreuses associations engagées dans la formation professionnelle et la promotion de la relève émettent cependant une critique sur un point: elles considèrent que seuls des standards minimaux sont décrits, alors que l'économie attend des objectifs standards obligatoires et des informations sur le degré individuel atteint par les élèves.

ETUDE PISA : LA LECTURE DOIT S'AMÉLIORER

L'UPS a accueilli avec satisfaction les résultats pour la Suisse de la dernière étude Pisa publiés en décembre. Il est réjouissant de constater que les jeunes de 15 ans ont pu maintenir leur niveau comparativement élevé en mathématiques et en sciences naturelles. En revanche, trop de jeunes ont encore des problèmes en lecture. Ils ne parviennent pas à tirer d'un texte toutes les informations utiles. Cette faiblesse a des répercussions négatives sur le travail quotidien en entreprise et compromet leur succès lors de l'examen final d'une formation professionnelle de base. C'est pourquoi il est urgent d'apporter des améliorations dans ce domaine. (Ze)

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La formation professionnelle initiale est la plus importante formation initiale prodiguée en Suisse. Elle permet à deux tiers des jeunes d'acquérir les fondements de leur future activité lucrative. Les formations s'orientent aux besoins effectifs en matière de qualifications professionnelles et aux postes de travail disponibles, ce qui se traduit par un faible taux de chômage des jeunes. L'engagement actif des associations de branches en faveur de la formation professionnelle et la volonté de formation très affirmée des entreprises montrent que l'économie mise sur cette voie de formation pour fournir une main-d'œuvre qualifiée au marché du travail.

La formation professionnelle initiale peut être suivie selon la formule classique de l'apprentissage dans une entreprise, mais également sous forme de programme scolaire à plein temps dans une école de métiers ou école de commerce, dans l'un de plus de 200 métiers au choix.

PLUS GRANDE OFFRE DE PLACES D'APPRENTISSAGE DEPUIS UNE DÉCENNIE

Selon le baromètre des places d'apprentissage, les entreprises ont attribué 83 000 postes en 2010 contre 82 000 en 2009. A la date de référence du 31 août 2010, 7000 places supplémentaires étaient encore inoccupées. Par rapport à l'année précédente, l'offre dans son ensemble a augmenté de 3000 pour atteindre 90 000 places d'apprentissage, soit le résultat le plus élevé depuis l'an 2000 (79 500). L'ancien record était de 88 000 postes, en 2008.

Des 149 000 jeunes amenés à faire leur choix professionnel en 2010, la moitié environ (73 500 contre 75 000 en 2009) a opté pour une formation professionnelle initiale. 67 500 jeunes de l'autre moitié ont déclaré avoir trouvé une solution, même temporaire. Environ 8000 jeunes (5 %, contre 6 % soit 9000 en 2009) ont indiqué être sans emploi ou disponibles sur le marché de l'emploi.

L'offre de places d'apprentissage dans les entreprises dépasse donc le nombre de jeunes s'engageant dans une formation professionnelle initiale. Selon les entreprises, les places d'apprentissage à pourvoir sont restées vacantes en raison surtout de candidatures non qualifiées.

RAPPORT SUR L'ÉDUCATION EN SUISSE 2010

Le premier rapport sur l'éducation en Suisse fournit de précieuses informations générales pour le pilotage de la formation professionnelle à l'échelle nationale. Ce document confirme que le nombre en baisse de jeunes sortant de l'école entraînera dans les années à venir une plus forte concurrence entre les branches cherchant à attirer des apprentis. En outre, la formation professionnelle dans son ensemble pourrait subir la pression générée par la concurrence des collèges et gymnases. Les associations et entreprises devront continuer de développer leur offre de formation, l'organiser de manière à attirer surtout des jeunes performants et diffuser les informations efficacement auprès d'un grand nombre.

DEGRÉ SECONDAIRE II : FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE – APERÇU DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES EN 2009

	1990	2000	2005	2007	2008	2009
Elèves et étudiants	295 807	307 121	317 417	329 890	337 145	343 297
Ecoles de formation générale	74 488	93 431	97 513	103 122	103 739	106 258
– Maturité gymnasiale	54 311	66 888	68 264	71 958	72 729	73 547
– Maturité prof. (après l'apprentissage)	...	3 215	5 288	6 158	6 931	7 948
– Autres écoles de formation générale ¹	20 177	23 328	23 961	25 006	24 079	24 763
Formation professionnelle initiale ²	221 319	213 690	219 904	226 768	233 406	237 039
– Formation prof. initiale duale	190 392	185 600	189 355	200 053	205 132	*
– Ecole à plein temps	25 956	23 832	25 678	22 813	24 163	*
– Ecole à temps partiel	4 971	4 258	4 871	3 902	4 111	*

*Chiffres encore inconnus de la rédaction au moment du bouclage

¹ Incl. écoles de culture générale ECG

² Incl. formation élémentaire et préapprentissage

Source : OFS

DIPLÔMÉS DU DEGRÉ SECONDAIRE II (FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE)

	1990	2000	2005	2007	2008	2009
Examens	80 814	84 078	90 427	90 135	98 938	99 580
Ecoles de formation générale	12 090	23 367	30 284	31 676	33 212	33 932
– Certificat de maturité gymnasiale	12 090	15 024	16 948	17 461	18 113	18 240
– Certificat de maturité spécialisée					531	1 007
– Certificat d'une école de culture générale	...	1 865	2 617	3 600	3 685	3 501
– Certificat de maturité professionnelle	...	6 478	10 719	10 615	10 883	11 417
Formation professionnelle initiale	68 724	60 711	60 143	58 459	65 726	65 648
– Certificat fédéral de capacité CFC ¹	61 959	51 415	55 000	49 896	57 214	56 947
– Attestation fédérale de formation prof. AFP	...	...	94	1 591	2 436	2 894
– Certificat des autres professions	5 224	7 215	3 441	2 573	2 078	2 768
– Certificat d'une école supérieure de commerce	3 319	2 264	2 847	2 474	2 555	1 715
– Certificats de formation élémentaire	1 541	2 081	2 526	1 925	1 574	1 324

¹ Professions agricoles incluses

Source : OFS (tableaux synoptiques Sec II)

MISE À JOUR DES PRESCRIPTIONS SUR LA FORMATION

La loi sur la formation professionnelle a déclenché une mise à jour des prescriptions subsidiaires et notamment des ordonnances sur la formation professionnelle initiale. La mise en œuvre consécutive des travaux de réforme a continué d'accaparer les associations sectorielles durant l'année sous revue. Des adaptations du fond et de la forme interviendront même dans le domaine menant au plus grand nombre de professions, à savoir la formation commerciale de base, et seront communiquées au public cette année encore. Des experts de la formation représentant plus de 20 organisations de branches y travaillent ardemment. L'élaboration d'un nouveau plan d'études cadre pour la maturité professionnelle réclame en outre le concours de spécialistes de la formation des secteurs économiques les plus divers. Le nombre de spécialisations pour la maturité professionnelle notamment ne fait de loin pas l'unanimité.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN PUBLIC

En septembre 2010, le Conseil fédéral a fait le bilan de six ans sous la nouvelle loi sur la formation professionnelle et publié un rapport. Selon celui-ci, il a été possible de soumettre toutes les professions hors du système universitaire à une réglementation uniforme et de déclencher des réformes dans les prescriptions sur la formation. La formation professionnelle s'est ainsi muée en une voie de formation aux chances égales avec les offres de formation générale.

Le think-tank Avenir Suisse a, en novembre 2010, suscité l'intérêt avec son étude « L'avenir de l'apprentissage ». Celle-ci suggère que les jeunes qui ont terminé leurs études gymnasiales avec la maturité signent un contrat d'apprentissage auprès d'une entreprise, en suivant les cours auprès d'une haute école spécialisée plutôt qu'une école professionnelle. De l'avis de l'Union patronale suisse, les faits présentés sont cependant insuffisants et ne justifient pas une pareille refonte de notre système de formation professionnelle, reconnu internationalement. (Ze)

FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

La formation professionnelle supérieure englobe les filières des écoles supérieures ainsi que les examens professionnels fédéraux et les examens professionnels fédéraux supérieurs. Elle constitue un modèle éprouvé, conforme au marché et axé sur le marché du travail permettant aux professionnels d'améliorer leurs qualifications. Les avantages de la formation professionnelle supérieure ne sont cependant pas perçus à leur juste valeur au niveau national comme au niveau international.

Titres délivrés 2009		
	Total	Femmes %
Formation professionnelle supérieure	27 500	44,2
Diplômes des écoles supérieures	7 234	50,3
Diplômes fédéraux	2 664	18,4
Brevets fédéraux	12 188	37,6
Diplômes des autres formations professionnelles supérieures	5 414	63,6

Source: OFS

POSITIONNEMENT INTERNATIONAL

Afin de pouvoir mieux positionner la formation professionnelle supérieure sur la scène internationale, la Conférence sur les places d'apprentissage 2010 a décidé de créer un «cadre national des certifications», permettant de classer les diplômes suisses dans un système à huit niveaux et de les rendre ainsi comparables avec les autres diplômes européens. Une feuille d'accompagnement dite «diploma supplement» complètera en outre les diplômes suisses avec la description en anglais des qualifications acquises.

ACCENT SUR LE FINANCEMENT

En 2010, les partenaires de la formation professionnelle (organisations d'employeurs et de travailleurs et pouvoirs publics) se sont concentrés sur le financement de la formation professionnelle supérieure. Il est aujourd'hui dans une large mesure assuré par les employeurs et les étudiants, tandis que l'administration publique y participe à hauteur de CHF 460 millions environ.

Le subventionnement par les pouvoirs publics est, en comparaison des offres des différentes branches, très variable et largement dicté par les traditions et ententes bilatérales. Il peut en résulter une discrimination financière pour les étudiants qui doivent se rendre hors de leur canton de domicile pour acquérir des qualifications plus élevées.

Un accord intercantonal sur les écoles supérieures (OSER), mis en consultation, vise une amélioration significative de la libre circulation pour les établissements concernés. Dans le domaine des examens professionnels et examens professionnels supérieurs, la solution à la question du financement est nettement plus complexe, à l'image des corrélations et interdépendances au sein d'un système nuancé comptant quelque 400 examens fédéraux et plus de 1000 cours.

A noter que les succès de la formation professionnelle supérieure grâce à sa grande flexibilité, son orientation prononcée vers la pratique et les résultats ainsi que ses liens étroits avec les réalités du marché du travail pondèrent le poids des pouvoirs publics dans le financement. En quittant leur rôle subalterne dans le financement, ceux-ci devraient logiquement s'engager davantage dans les fonctions de direction et subordonneraient alors la formation professionnelle supérieure à la logique administrative et scolaire.

L'Union patronale suisse pense que la question du financement appelle un concept s'inscrivant dans la lignée du positionnement stratégique de la formation professionnelle supérieure et établissant un équilibre entre le financement public et les offres de formation coexistantes, organisées par l'Etat, les privés, le commerce, les patrons et les partenaires sociaux. L'examen approfondi de différents modèles s'imposera alors sans doute, surtout au regard des possibilités et limitations des formes de financement orientées sur la demande. (Ze)

FORMATION CONTINUE

Face à l'évolution démographique ainsi qu'au changement structurel économique et social, les activités de la population active liées à la formation continue prennent de plus en plus d'importance. Pour les deux tiers environ de tous les cours de formation continue des personnes actives, les employeurs apportent leur soutien sous la forme de temps de travail, de financement ou des deux à la fois ; c'est ce qui ressort d'une estimation de l'Université de Berne basée sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2006. On observe ainsi une tendance à la hausse, puisque dix ans plus tôt (soit en 1996) le soutien des employeurs portait sur environ 60 % des cours. Financièrement parlant, les employeurs prennent en charge la moitié environ de la totalité des frais liés à la formation continue.

Lorsqu'en raison des qualifications spécialisées et du nombre limité de participants, aucune offre n'est disponible sur le marché, les associations professionnelles s'engagent souvent par un soutien aux institutions de formation et des entreprises organisent leurs propres formations continues. Les secteurs professionnels fixent les modalités spécifiques et le financement de la formation continue au besoin sur le plan patronal ou dans le cadre du partenariat social. Ce qui assure au développement des compétences un intérêt réciproque.

UNE NOUVELLE LOI CONTROVERSÉE

Une commission d'experts désignée par le Conseil fédéral doit présenter un projet de loi sur la formation continue d'ici à fin 2011. Il est prévu de créer une « loi-cadre sans mesures d'encouragement ». Les travaux préparatoires montrent que le projet suscite des convoitises. On constate ainsi de grosses

LES TRAVAUX
PRÉPARATOIRES
MONTRENT QUE LE
PROJET SUSCITE
DES CONVOITISES.

différences entre les souhaits de régulation à grande échelle formulés par les syndicats et quelques prestataires de formation subventionnés et les réalités économiques dictées par un marché de la formation continue essentiellement privé pesant 5,3 milliards de francs.

Les syndicats veulent une loi qui oblige les employeurs à octroyer à tous leurs collaborateurs des congés de formation partiellement obligatoires. Il convient également, selon eux, d'introduire un

droit à la détermination du territoire géographique lors de l'orientation professionnelle et des conseils de carrière. Les expériences faites à l'étranger montrent cependant que de telles mesures sont peu efficaces.

Une intervention de l'Etat ne peut tout au plus se justifier que pour le groupe relativement restreint des personnes peu qualifiées. On demande d'abord aux autorités de mieux harmoniser leurs nombreuses activités de qualification dans le cadre de l'aide sociale, des centres régionaux de placement, des offices d'orientation professionnelle etc. Les employeurs ne peuvent assumer aucune responsabilité hors de la formation continue professionnelle ou motivée par des besoins professionnels. Ils ne sont pas non plus responsables des dysfonctionnements de l'enseignement public ni tenus d'y remédier.

RESPONSABILITÉ PERSONNELLE ET DÉDUCTIBILITÉ FISCALE

Pour relever les futurs défis de la formation continue, les mots-clés sont des programmes et des formes d'enseignement novateurs, des actions axées sur la clientèle et la responsabilité personnelle. Une loi supplémentaire, en revanche, freinerait la volonté d'innover et la responsabilité personnelle tant des clients que des fournisseurs de prestations de formation en leur imposant de nouvelles prescriptions.

Par contre, il est nécessaire d'agir au niveau du traitement fiscal des coûts de l'instruction et de la formation initiale et continue. Dans ce but, l'Administration fédérale des impôts a lancé une consultation au cours de l'année sous revue. Pour l'Union patronale, la déduction fiscale proposée de CHF 4000 est beaucoup trop faible et nous entendons nous engager pour que ce montant soit augmenté. (Ze)

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

L'Union patronale suisse (UPS) juge essentielle la question des relations publiques et de la collaboration professionnelle avec les médias. Les demandes des médias sont traitées avec un maximum de compétence et de rapidité et l'UPS fait preuve d'une très grande disponibilité. Notre association attache beaucoup d'importance au fait d'être facilement accessible. Les responsables des dossiers s'emploient en toute circonstance à fournir des renseignements complets. L'UPS veille aussi à ce que l'information soit diffusée de manière claire, précise et compréhensible par un large public. Crédibilité, ouverture et égalité de traitement des différents médias constituent les piliers éprouvés de notre politique de l'information.

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

En 2010, les activités de relations publiques de l'Union patronale suisse se sont déroulées sous le signe d'une profonde modernisation. Ce renouvellement a porté notamment sur les supports de communication de l'UPS, sous forme imprimée ou électronique.

« EMPLOYEUR SUISSE » : NOUVELLE FORMULE

Notre journal associatif « Employeur Suisse » est apparu depuis le 1^{er} septembre sous une nouvelle maquette et dans une structure éditoriale adaptée. Cette refonte fait suite à un sondage du lecteur qui, tout en attestant la qualité élevée de l'information, révélait aussi quelques faiblesses sur le plan de la forme. La nouvelle présentation reprend le concept des deux cahiers en langues allemande et française. Tant l'aspect visuel que le langage de l'image ont été sensiblement valorisés avec la modernisation du layout. Le but, qui était de rendre la revue plus attrayante pour d'importants publics-cibles tout en l'adaptant aux standards actuels de l'impression, a ainsi été atteint.



René Pfister

Avec la nouvelle formule, la périodicité de notre revue a, elle aussi, été modifiée, qui est passée d'un rythme bimensuel à un rythme mensuel. Depuis septembre 2010, « Employeur Suisse » est distribué chaque début de mois.

La nouvelle présentation de notre publication a été approuvée en novembre 2009 par le groupe de travail ad hoc et mise en place jusqu'à la fin juin 2010, en collaboration avec une agence de communication externe. Succédant à Hans Reis, René Pfister a également pris part au processus de transformation du journal. M. Pfister est, depuis le 1^{er} septembre 2010, rédacteur en chef, membre de la direction et responsable de l'information de l'UPS. M. Hans Reis a quitté notre association fin août pour prendre sa retraite, après 19 années d'activité au sein de notre association. L'Union patronale le remercie chaleureusement pour son précieux engagement.

NEWSLETTER, SITE INTERNET ET GESTION DE CONTENU

Depuis la mi-septembre 2010, « Employeur Suisse » est complété par la nouvelle lettre d'information de l'UPS, mise en ligne tous les 15 jours afin de permettre surtout une diffusion rapide de l'information. De plus, le site internet de l'UPS a été totalement rénové, si bien que l'utilisateur peut aujourd'hui avoir accès à un large éventail, bien structuré, de sujets intéressant le monde patronal.

Les moyens de communication de l'UPS ont bénéficié d'un important effort de modernisation en 2010 et s'inscrivent dans un processus de développement dynamique. L'UPS poursuit ainsi son objectif, qui est d'orienter toujours plus sa communication externe sous une forme pluri-médias et d'utiliser les synergies correspondantes.

Parallèlement à la modernisation des moyens de communication, le chef de l'information, le webmaster et la rédaction interne ont réorganisé la gestion de contenu (thèmes et nouvelles) et harmonisé les divers canaux d'information. L'UPS applique le principe suivant: « Employeur Suisse » traite de sujets d'actualité permanents, à la fois importants et attrayants pour ses publics-cibles. En font aussi partie, à côté des rubriques fixes et de l'actualité « brûlante », des contributions des responsables de nos dossiers ainsi que des trames contextuelles, interviews et reportages. De leur côté, la newsletter ainsi que le site Internet offrent des nouvelles de plus grande actualité, mais aussi des informations concernant les membres de l'UPS – en fonction des rubriques des deux canaux en ligne. Nous nous assurons ainsi que nos organes d'information soient utilisés efficacement à la fois dans le temps et par rapport à nos publics-cibles. (Pfi)

DEPUIS LA MI-SEPTEMBRE
2010, « EMPLOYEUR SUISSE »
EST COMPLÉTÉ PAR LA
NOUVELLE LETTRE D'INFOR-
MATION DE L'UPS, MISE EN
LIGNE TOUS LES 15 JOURS
AFIN DE PERMETTRE SUR-
TOUT UNE DIFFUSION RAPIDE
DE L'INFORMATION.

« EMPLOYEUR SUISSE », SITE INTERNET ET NEWSLETTER

« EMPLOYEUR SUISSE »

Le rythme de parution d'« Employeur Suisse » a été modifié en 2010, dans le cadre de la nouvelle conception. Le journal de notre association paraît une fois par mois, depuis le 1^{er} septembre (au lieu de tous les 15 jours auparavant) et, désormais, douze fois par an. Le nombre moyen de pages par édition est maintenant de 68 (y compris les pages de couverture), tandis que ce nombre était de 42 anciennement. Ce changement s'est traduit par la publication de 18 éditions en tout en 2010 (24 une année auparavant), avec un volume total de 960 pages (1308 en 2009).

Près de 66 pages de l'ensemble des tirages étaient consacrées aux annonces (2009 : 96). Le volume absolu de celles-ci a donc clairement reculé, ce qui est bien entendu à mettre aussi sur le compte du nouveau rythme de parution. Le chiffre d'affaires des annonces a chuté de plus de la moitié en comparaison avec l'année précédente. Une raison à cela en est également la baisse durable de la publicité dans les supports imprimés, une tendance qui s'est néanmoins clairement inversée vers la fin de l'année.

Avec 4780 exemplaires en 2010, le tirage moyen d'« Employeur Suisse » a légèrement dépassé celui de l'année précédente. Le nombre d'abonnements et d'exemplaires a également connu une croissance réjouissante l'an dernier, soit de quelque 4 %. Les recettes provenant des abonnements se sont parallèlement accrues. Nous devons cela principalement à une campagne publicitaire intense, avec l'envoi de numéros d'essai à des membres et à un télémarketing soutenu, mené par une société spécialisée.

Les coûts de fabrication et d'expédition ont reculé d'à peine un cinquième par rapport à 2009 (dû au nombre plus faible de parutions), alors que les coûts relatifs au changement de conception ont évolué dans le cadre du budget. Les efforts particuliers en ce qui concerne la campagne pour les abonnements ont eu un effet important sur les dépenses. Dans la perspective d'un futur changement, un nouveau contrat a été signé avec l'imprimerie Sihldruck SA, en juillet 2010. Celui-ci régit l'impression, l'envoi et la gestion des abonnements, tout en prenant en compte les prémisses et les conditions de production du périodique remodelé.

Avec 4780 exemplaires en 2010, le tirage moyen d'« Employeur Suisse » a légèrement dépassé celui de l'année précédente. Le nombre d'abonnements et d'exemplaires vendus à l'unité, respectivement, ont également connu une croissance réjouissante l'an dernier, soit de quelque 4 %. Les recettes provenant des abonnements se sont parallèlement accrues. Nous devons cela principalement à une campagne publicitaire intense, avec l'envoi de numéros d'essai à des membres et à un télémarketing soutenu, mené par une société spécialisée.

Les coûts de fabrication et d'expédition ont reculé d'à peine un cinquième par rapport à 2009 (dû au nombre plus faible de parutions), alors que les coûts relatifs au changement de conception ont évolué dans le cadre du budget. Les efforts particuliers en ce qui concerne la campagne pour les abonnements ont eu un effet important sur les dépenses. Dans la perspective d'un futur changement, un nouveau contrat a été signé avec l'imprimerie Sihldruck SA, en juillet 2010. Celui-ci régit l'impression, l'envoi et la gestion des abonnements, tout en prenant en compte les prémisses et les conditions de production du périodique remodelé.

SITE INTERNET WWW.ARBEITGEBER.CH

L'Union patronale suisse (UPS) a étoffé le contenu de son site Internet en 2010, tout en modernisant sa forme. La nouvelle page d'accueil est claire, agréable à l'usage et enrichie d'informations présentant de l'intérêt pour les employeurs. Parmi les nouveautés, on trouve un « Focus » comprenant des articles et commentaires sur des sujets d'importance particulière pour l'UPS. Sous « Publications » figurent, d'une part les prises de position de l'association en réponse aux procédures de consultations et, d'autre part, des dossiers, des exposés ainsi que des conseils aux employeurs. Dans la rubrique « Médias » sont regroupés tous les communiqués et dossiers de presse, alors que l'« Agenda » informe sur les manifestations et rendez-vous intéressants et importants. Il faut ajouter à cela des informations pertinentes pour tout ce qui touche au marché et au droit du travail, à la formation, à la sécurité au travail et à la protection de la santé, à la politique et aux assurances sociales, aux affaires internationales, ainsi qu'à d'autres sujets, « de A à Z. » Les statistiques Internet laissent des traces de l'intérêt suscité par ces multiples possibilités de s'informer. Les pages du site www.arbeitgeber.ch ont ainsi été consultées plus de 330 000 fois, soit environ 30 000 fois plus qu'en 2009. De même, les représentants des médias se sont très souvent tournés vers notre site pour obtenir des informations.

NEWSLETTER

La nouvelle newsletter de l'UPS – lancée le 22 septembre 2010 – couvre l'actualité et des infos brûlantes de l'association. Elle est éditée sous forme électronique et envoyée par courriel aux personnes intéressées ainsi qu'aux abonnés d'« Employeur Suisse ». La newsletter est gratuite et paraît tous les 15 jours environ, en français et en allemand.

Au sommaire : tout d'abord, un « Focus » avec des commentaires et des messages. Au chapitre « News », on trouvera des nouvelles brèves et les positions de l'UPS. Le « Spot branches » renferme des nouvelles des associations membres de l'UPS, par exemple des communiqués de presse ou des échanges personnels. Dans l'« Agenda », les manifestations et rendez-vous importants des semaines à venir sont répertoriés. Plus de 900 abonné(e)s ont déjà utilisé le service « News » à fin 2010, et la tendance se renforce. (Pfi /Wi)

CONFÉRENCE DES MÉDIAS ET COMMUNIQUÉS

En 2010, lors de conférences des médias ou par des communiqués, l'Union patronale suisse a pris position sur les sujets suivants :

- 06.01.2010 : Votation populaire du 7 mars
Assurer le 2^e pilier et prévenir une hausse des primes (Conférence de presse)
- 25.02.2010 : Révision de l'AI
L'assurance-invalidité sur la voie de l'assainissement
- 07.03.2010 : « Le non à l'adaptation du taux de conversion minimum ne résout rien ! »
(lendemain de la votation)
- 08.03.2010 : Avenir de la formation professionnelle – *place au dialogue plutôt qu'aux exigences nouvelles (lendemain de la votation)*
- 19.03.2010 : Votation populaire du 26 septembre – *L'Union patronale suisse soutient la révision de l'assurance-chômage*
- 29.03.2010 : Problèmes des assurances sociales – *S'attaquer aux problèmes malgré la récession, Oui à la révision de la LACI (conférence de presse)*
- 08.04.2010 : Changement à la direction de l'UPS
Dès le 1^{er} septembre 2010, René Pfister succédera à Hans Reis
- 27.05.2010 : L'économie suisse remarquée par l'OCDE
- 30.06.2010 : Journée des employeurs 2010
Renforcer le marché du travail et assainir les assurances sociales
- 30.06.2010 : Votation populaire du 26 septembre
Assurance-chômage : freiner les hausses des cotisations grâce à la révision
- 05.07.2010 : Votation populaire du 26 septembre
Empêcher une hausse supplémentaire des prélèvements salariaux (conférence de presse)
- 30.08.2010 : Votation populaire du 26 septembre
Les entreprises disent oui à la révision de la LACI (conférence de presse)
- 26.09.2010 : Frein à la hausse des cotisations et correction des mauvaises incitations : le OUI à la révision de la LACI renforce l'assurance-chômage (lendemain de la votation)
- 28.11.2010 : L'Union patronale suisse regrette le OUI à l'initiative sur le renvoi (lendemain de la votation)
- 28.11.2010 : L'Union patronale suisse salue le refus de l'initiative fiscale du PS (lendemain de la votation)

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)



Alexandre Plassard

La 99^e session de la Conférence internationale du Travail a eu lieu du 2 au 18 juin 2010 à Genève. Un compte-rendu en a été publié dans le numéro 15 de l'« Employeur Suisse » en 2010.

POUR UNE NOUVELLE GOUVERNANCE MONDIALE

Cette Session de la Conférence a été marquée par la visite comme invitée d'honneur de la Conseillère fédérale Doris Leuthard, Présidente de la Confédération qui a prononcé une allocution devant la Conférence réunie en Assemblée plénière. En faisant référence à la crise financière et économique mondiale, la Présidente de la Confédération a souligné la nécessité d'une nouvelle gouvernance mondiale. Elle a rappelé dans ce cadre le rôle de l'OIT pour répondre aux besoins de régulation sociale de la mondialisation. Madame Leuthard a plaidé pour que les thèmes du commerce d'une part et les questions sociales d'autre part, soient traités de façon cohérente, « afin que la question des clauses sociales ne deviennent pas un prétexte favorisant le protectionnisme ». Dans cette logique, elle a appelé à renforcer les synergies entre les institutions internationales, comme notamment l'OIT, le FMI et la Banque mondiale.

OBJECTIF STRATÉGIQUE DE L'EMPLOI

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en juin 2008, prévoit un suivi sous la forme d'une série d'examens cycliques, ou de discussions récurrentes relatifs à la réalisation des quatre objectifs

stratégiques de l'OIT (emploi, protection sociale, dialogue social, droits au travail).

Cette année a eu lieu la première de ces discussions, qui traitait de l'objectif stratégique de l'emploi. Cette discussion en première lecture a eu de bons résultats pour les employeurs. Les conclusions adoptées par la Conférence contiennent des recommandations pratiques à l'intention des partenaires sociaux, des gouvernements et du BIT, au sujet de ce qu'ils devraient faire pour améliorer les efforts de promotion de l'emploi et mieux donner suite aux objectifs de la Déclaration.

Ces recommandations couvrent sept points : politiques macro-économiques, politique de l'emploi et du marché du travail, employabilité-productivité-niveau de vie, politiques commerciales et d'investissement, action normative de l'OIT, liens entre les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation, requêtes adressées au Conseil d'administration. En particulier, la Commission a souligné à l'intention du BIT, la nécessité de mieux reconnaître l'importance des entreprises pour l'investissement et aussi la légitimité des nouvelles formes de travail comme le temps partiel. Pour les employeurs, il est important que l'OIT réfléchisse plus à la façon dont son activité influence l'investissement, son rôle étant bien sûr centré sur les aspects liés au marché du travail.

ABOLITION DU TRAVAIL DES ENFANTS

Le Rapport global de suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail était consacré cette année à la question de l'abolition effective du travail des enfants. Les débats ont eu lieu sous une forme nouvelle avec un panel et une discussion générale. Le groupe des employeurs a rappelé son soutien à la Déclaration et à sa procédure de suivi. Il reste beaucoup à faire pour atteindre l'objectif de 2016, à savoir un monde exempt des pires formes de travail des enfants.

Les employeurs ont à ce sujet une position nuancée. Ils estiment qu'il faut faire la différence entre les pires formes de travail des enfants au sens de la Convention No 182 et les activités qui peuvent être profitables aux enfants de familles vivant dans la pauvreté dans le monde. L'accent doit d'abord être mis sur l'abolition des pires as-

pects en la matière comme les travaux dangereux. Pour l'avenir, il s'agit de renforcer l'enseignement primaire et de promouvoir l'emploi afin d'éradiquer la pauvreté au niveau global.

Cette année, la Conférence a révisé la procédure de suivi de la Déclaration. Le Rapport global sera désormais discuté tous les quatre ans et couvrira en une fois les quatre principes fondamentaux de la Déclaration. Pour les employeurs, il est important que la Déclaration de 1998 garde son caractère promotionnel. Elle ne doit pas devenir un instrument servant à imposer la ratification de conventions de l'OIT.

VIH-SIDA ET MONDE DU TRAVAIL

La Conférence a repris en deuxième lecture la discussion de cette question très importante pour nombre de pays en développement. Les employeurs ont réaffirmé cette année leur préférence pour une recommandation sur ce sujet. Ce type d'instrument sera mieux à même d'offrir la flexibilité nécessaire pour répondre aux besoins des pays de diverses régions du monde, lesquels se trouvent dans des situations très différentes en matière de VIH/Sida. La commission a repris cette position. Le groupe des travailleurs qui auraient préféré une convention, a finalement accepté cette approche tout en précisant qu'il souhaitait un instrument fort en la matière.

Pour les employeurs il était important que l'instrument adopté vise à répondre aux problèmes VIH/Sida sur le lieu de travail et ne donne pas l'impression que le monde du travail peut remplacer le secteur des soins de santé.

La recommandation s'applique à tous les secteurs de l'activité économique. Elle ne désigne pas de catégories spécifiques de travailleurs et garde ainsi un large champ d'application. L'objectif de la recommandation est d'orienter les gouvernements et les organisations des partenaires sociaux dans la définition de leur rôle et responsabilité au niveau national dans le cadre de leur réponse aux problèmes de VIH/Sida sur le lieu de travail. Celui-ci devrait jouer un rôle important dans l'information concernant l'accès à la prévention, le traitement, les soins et l'aide en la matière.

La recommandation a été adoptée au vote final avec un large soutien des trois groupes de l'OIT.

Néanmoins, le groupe des pays industrialisés a exprimé dans le rapport de la commission ses doutes quant à la rigueur juridique de l'instrument. La délégation patronale suisse s'est abstenue lors du vote car certaines prescriptions de la recommandation pourraient constituer un problème pour les entreprises. Le Gouvernement suisse a voté pour l'instrument.

TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Le nombre des travailleurs domestiques dans le monde est estimé à près de 100 millions. La plupart fournit des revenus importants à leur pays d'origine soit près de 150 milliards d'US Dollars.

Cette question importante était traitée pour la première fois à l'OIT. Elle a fait l'objet d'une discussion en première lecture, l'objectif étant d'adopter un instrument international en 2011. Traiter ce sujet constituait un défi, car ni les employeurs ni les travailleurs ne disposent d'organisations développées pour cette catégorie de travailleurs. Une difficulté supplémentaire était le problème du chevauchement de l'emploi avec les questions concernant les familles et la vie privée, ceci dans diverses régions du monde.

D'emblée, les employeurs ont plaidé pour l'adoption d'un instrument flexible non contraignant, en l'occurrence, une recommandation. Cet avis n'a malheureusement pas été suivi et la Conférence a décidé de s'orienter vers une convention complétée par une recommandation. Le projet finalement adopté en commission donne une définition du travail domestique qui pourrait être adoptée par de nombreux pays. Les travailleurs occasionnels en sont exclus. Les employeurs ont pu faire en sorte que le texte fasse la différence entre les travailleurs domestiques engagés par une agence d'emplois et ceux qui sont recrutés par un ménage. Néanmoins, à ce stade le projet de convention serait impossible à ratifier pour nombre de pays. Il fait référence à plusieurs points difficiles pour les gouvernements, notamment au titre de la politique migratoire. Ce texte devra être donc substantiellement amélioré avant la deuxième lecture en 2011.

LE NOMBRE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES DANS LE MONDE EST ESTIMÉ À PRÈS DE 100 MILLIONS.

APPLICATION DES NORMES

La Commission de l'application des normes évalue chaque année l'application par les Etats membres de l'OIT des conventions qu'ils ont ratifiées.

Lors de la discussion générale de cette année, les employeurs ont souligné avec force l'importance de la gouvernance tripartite dans le domaine de l'application des normes de l'OIT. Ils ont rappelé que la responsabilité ultime en matière de contrôle des normes repose sur les constituants tripartites de l'Organisation représentés à la Conférence, à savoir les employeurs, les travailleurs et les gouvernements, et non sur la Commission d'experts. Pour les employeurs, le rapport de la Commission d'experts devrait désormais refléter également les opinions des constituants tripartites au sujet de l'application des normes.

Cette année, l'étude d'ensemble soumise à la Commission était consacrée aux instruments de l'OIT relatifs à l'emploi. L'étude faisait référence à la Convention No 122 sur la politique de l'emploi, la Convention No 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, la Convention No 88 sur le service de l'emploi, la Convention No 181 sur les agences d'emploi privées, et aux Recommandations Nos 189 sur la création d'emploi dans les PME et No 193 sur la promotion des coopératives. La Suisse a déjà ratifié les Conventions No 88 et No 142. Lors du débat, les employeurs ont rappelé l'importance de s'assurer que la cohérence des normes ne nuise pas au plein emploi productif. La crise économique a démontré cette exigence. Pour les employeurs, la meilleure protection contre l'insécurité économique reste la création d'emplois productifs, susceptibles de pouvoir s'adapter au changement. La création d'emplois ne doit pas être découragée par une trop lourde réglementation du marché du travail.

Cette année à nouveau, le choix de la liste des cas individuels de pays devant être traités par la Commission a provoqué des tensions avec le groupe des travailleurs. Les employeurs souhaitent que leurs requêtes soient mieux reconnues par la Commission. 25 cas de pays ont finalement été retenus pour discussion à la Commission. Parmi ceux-ci les cas de 3 pays étaient particulièrement importants pour les employeurs, ceci au titre de la Convention No 87 sur la liberté syndicale, de la Convention No 182 sur l'abolition des pires formes

du travail des enfants, et de la Convention No 169 sur les peuples indigènes et tribaux. Au sujet de cette convention en particulier, les employeurs ont souligné qu'il n'appartient pas à la Commission d'experts de décider de la poursuite d'activités économiques en cours. Cette année, trois pays ont fait l'objet d'un paragraphe spécial ceci au titre des Conventions No 87 (liberté syndicale) et No 138 (âge minimum pour l'emploi).

EVALUATION DE LA CIT

En résumé, la discussion de cette année sur l'objectif stratégique de l'emploi aura eu un bon résultat pour les employeurs. La recommandation adoptée concernant le VIH-Sida offre une orientation valable pour nombre de pays. Le projet de convention sur les travailleurs domestiques devra être substantiellement amélioré. La Commission des normes a réalisé un important travail et les employeurs continueront à œuvrer pour l'amélioration de son fonctionnement.

FORUM TRIPARTITE SUR L'HÔTELLERIE

Au chapitre des réunions spéciales de l'OIT il faut mentionner un « Forum de dialogue mondial sur les nouveaux développements et défis dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme et leur impact sur l'emploi, la mise en valeur des ressources humaines et les relations professionnelles ». L'Association Hotelleriesuisse représentait l'UPS à ce forum qui a eu lieu en novembre 2010 au BIT à Genève.

PLAINTES DE L'USS À L'OIT

Le Conseil fédéral a soumis à consultation jusqu'à mi-décembre 2010 un avant-projet de révision partielle du Code des obligations concernant la sanction en cas de congé abusif ou injustifié. Dans ce cadre, il a accordé une attention particulière à la problématique soulevée par la plainte déposée en 2003 par l'USS à l'OIT et relative au licenciement abusif de représentants ou de délégués syndicaux.

D'après ce projet, le licenciement d'un représentant élu des travailleurs serait considéré comme abusif si « l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation inhérent à la personne du travailleur ». Un licenciement pour raison économique serait donc abusif. De plus, le Conseil fédéral propose de porter de 6 à 12 mois de salaire le montant de l'indemnité qui serait versée par l'employeur à titre de sanction en cas de congé abusif. Toutefois, le Conseil fédéral a

maintenu sa position relative à la compatibilité du droit suisse avec les exigences de la Convention No 98 invoquée dans la plainte de l'USS. Il a également réaffirmé que la réintégration du travailleur concerné ne pouvait devenir la règle en droit suisse. Le projet va maintenant au Parlement. L'Union patronale suisse est entièrement opposée à ces propositions de révision partielle du CO. Elle maintiendra son opposition aux tentatives visant à faire pression sur le droit suisse par le biais d'organisations internationales.

AUDITION À LA CPE-N AU SUJET DE L'OIT

En août 2010, l'Union patronale suisse a participé à une audition de la Commission de politique extérieure du Conseil national au sujet de l'Organisation internationale du Travail et plus particulièrement des normes internationales du travail.

L'UPS a rappelé à cette occasion son soutien à la politique en vigueur du Conseil fédéral en matière de ratification de conventions de l'OIT : la Suisse ne ratifie une convention internationale que si son droit positif suisse est compatible avec cette dernière. L'UPS a de plus exprimé son opposition à toute forme de clause sociale dans les accords internationaux conclus par la Suisse.

La Commission a adopté suite à cette séance deux postulats. Le premier chargeait le Conseil fédéral d'élaborer un rapport sur les conventions de l'OIT que la Suisse pourrait ratifier. Le second invite le Conseil fédéral à œuvrer pour que l'OIT obtienne le statut d'observateur à l'OMC. Ces deux postulats ont été rejetés par le Conseil national lors de sa session de mars 2011. L'UPS approuve cette décision.

RATIFICATION DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME

Les Chambres fédérales ont approuvé lors de leur session d'octobre 2010 la ratification par la Suisse de la Convention du travail maritime (MLC) de l'OIT. L'Union patronale suisse a appuyé la ratification de cet instrument international important pour la branche maritime suisse.

La Convention définit des standards minimaux en matière de conditions de travail pour les gens de mer à l'échelon mondial. Par cette ratification, la Suisse soutient son économie en facilitant la libre-circulation des importations et exportations de marchandises et en garantissant l'approvisionnement du pays également en temps de crise.

En février 2011, la Suisse a déposé auprès du Bureau international du Travail à Genève son instrument de ratification de la Convention. Elle est ainsi le premier Etat sans littoral ayant des intérêts dans le secteur maritime à ratifier la MLC. (Pl)

ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)

L'Organisation internationale des employeurs constitue le plus vaste réseau mondial du monde des affaires. Elle regroupe aujourd'hui les Confédérations patronales venant de 142 pays. Son rôle est de promouvoir au niveau international dans le domaine du travail et des affaires sociales un environnement favorable aux employeurs.



L'année 2010 a marqué le 90^e anniversaire de l'OIE qui continue à défendre les vues et intérêts des employeurs dans un monde plus globalisé et de plus en plus interconnecté. L'essentiel du travail de l'OIE reste le soutien et le guidage du groupe des employeurs au sein de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle continue cependant de développer ses relations avec d'autres institutions du système des Nations Unies, comme la Banque mondiale.

LE DÉFI DE L'EMPLOI

Durant l'année 2010, le principal défi pour l'OIE et ses fédérations membres restait l'effet de la crise économique globale, dont en particulier la crise globale de l'emploi. Cette situation a provoqué dans certaines régions une forte reprise des critiques contre le processus de la mondialisation. Néanmoins, l'OIE rappelle que les pays ayant pu s'intégrer efficacement dans l'économie internationale ont connu une croissance supérieure à ceux qui opéraient dans des économies fermées.

Dans ce cadre, un débat majeur pour l'OIE a été la première réunion des ministres du travail du G-20, qui a eu lieu en avril 2010 à Washington. Cette réunion avait pour but de renforcer la coopération internationale et la coordination des politiques sociales et de l'emploi dans le processus plus large du G-20. A l'occasion de cette réunion, l'OIE a organisé en relation avec le Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE (BIAC) et l'United States Council for international business (USCIB) un forum international du monde des affaires sur le thème « La reprise du marché du travail, un aperçu global ». Il s'agissait d'examiner les perspectives régionales de retour à la croissance économique pour relancer l'emploi. La formation et le développement des compétences constituaient un point essentiel de cette approche. Les résultats de ces discussions ont été repris dans les délibérations et conclusions du G-20.

Cette année également, l'OIE a mis un accent tout particulier sur la question de l'emploi des jeunes. Elle a élaboré pour cela, à l'intention de ses membres, un outil internet présentant des programmes de promotion en la matière.

L'OIE a réaffirmé le soutien des employeurs au Pacte mondial pour l'emploi (2009) de l'OIT. Elle a néanmoins souligné que le Pacte est un outil spécifique de réponse à la crise qui offre un choix de mesures pouvant être utilisées par les états en fonction de leur contexte national. Il ne constitue pas une liste d'obligations indissociables.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

L'OIE continue de s'engager avec insistance pour le respect du principe de la liberté d'association, qui s'applique également aux employeurs. Elle doit en particulier œuvrer pour que le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'OIT tienne compte des intérêts des employeurs en la matière. Plus concrètement l'OIE apporte dans toutes les régions assistance, conseil et soutien aux organisations d'employeurs dont la liberté d'association n'est pas respectée.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

En septembre 2010, l'Organisation internationale de normalisation (ISO) a adopté le texte de ses lignes directrices sur la responsabilité sociale de l'entreprise. Les principales associations économiques mondiales, l'OIE, la Chambre de commerce internationale, et le BIAC ont décidé d'un commun accord de ne pas apporter leur soutien à ce texte. Celui-ci est trop long, détaillé à l'excès et inutilement complexe. De plus, ces lignes directrices visent essentiellement les grandes organisations, et en particulier les entreprises multinationales. Pour l'OIE, ceci est un mauvais signal qui laisse sous-entendre que la responsabilité sociale ne concerne que les grandes organisations. Un autre souci des employeurs est la pression à la certification que peut exercer ce texte (même si, en soi, il ne constitue pas une norme de certification).

Fin 2010, l'ISO a décidé d'examiner le projet de développement d'une nouvelle norme sur la gestion des ressources humaines devant aboutir à la certification. L'OIE a exprimé, en plein accord avec l'OIT, son opposition à cette initiative. La gestion des ressources humaines n'est pas du domaine de compétences de l'ISO. L'OIE continuera de surveiller cette question à l'avenir.

Dans le cadre de l'ONU, l'OIE a continué de suivre les travaux du Professeur Ruggie concernant un cadre de gouvernance sur la question « business and human rights ». L'OIE a coordonné en 2010 une consultation du monde international des affaires qui a eu lieu à Paris avec le Professeur Ruggie. Celui-ci présentera son projet finalisé au Conseil des droits de l'Homme de l'ONU en juin 2011. L'Union patronale suisse considère avec scepticisme le développement au plan international d'une « soft law » qui exerce à terme une pression sur notre droit interne.

RÉUNION EUROPÉENNE

La réunion des membres européens de l'OIE a eu lieu cette année à Malte sur invitation de l'Association des employeurs maltais. Elle a réuni les participants venant de trente fédérations européennes membres de l'OIE.

Vu l'impact persistant de la crise sur les économies européennes, un accent particulier a été mis pendant la réunion sur l'importance du dialogue social pour la reprise de l'emploi. Les membres européens ont également abordé la question des défis démographiques, ceci dans l'optique de sauvegarder la productivité et les capacités de main d'œuvre. Un éventail de mesures ont été évoquées dans ce contexte, comme le soutien aux naissances, l'apprentissage tout au long de la vie, la recherche-développement et l'investissement, les migrations de travail, le rôle des femmes et des seniors dans l'entreprise et la flexicurité.

NOUVEAUX MEMBRES

Le Conseil général de l'OIE a approuvé en juin 2010 l'affiliation comme membres de la Confédération des employeurs d'Azerbaïdjan, de l'Association nationale des entrepreneurs et employeurs de Hongrie et de la Confédération des employeurs et industriels hongrois. Fin 2010 l'OIE regroupait ainsi 148 organisations nationales d'employeurs venant de 142 pays. (PI)

L'OIE A COORDONNÉ EN 2010 UNE CONSULTATION DU MONDE INTERNATIONAL DES AFFAIRES QUI A EU LIEU À PARIS AVEC LE PROFESSEUR RUGGIE.

BUSINESSEUROPE ET LES AFFAIRES DE L'UE

Lors du Conseil européen de printemps, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union européenne (UE) ont fixé l'axe prioritaire de la nouvelle stratégie Europe 2020. Après l'échec de la stratégie de Lisbonne pour l'emploi et la croissance, qui devait faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive du monde, les grandes orientations ont été redéfinies dans les domaines de la création d'emplois, des investissements dans la recherche, de la protection du climat, de la formation et de la lutte contre la pauvreté. A noter que le Conseil européen a mis en exergue l'accroissement de la force concurrentielle, de la productivité, du potentiel de croissance et de la convergence économique comme principes directeurs absolus de la stratégie, ce qui est fort réjouissant. En revanche, il manque à ce jour des propositions sur la manière concrète d'atteindre ces objectifs dans la pratique.

Le sommet social tripartite a traité non seulement le thème central de la stratégie Europe 2020, mais également le rétablissement après la crise économique et financière. BUSINESSEUROPE et la Confédération européenne des syndicats CES ont souligné l'importance de mesures pour le court et pour le long terme sagement combinées. Ils ont également exigé de pouvoir participer pleinement à la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020 et annoncé une contribution commune dans cette optique. Enfin, les partenaires sociaux européens ont présenté leur « Accord cadre sur des marchés du travail inclusifs » (Inclusive Labour Markets).

PERSPECTIVES CONJONCTURELLES

Les pronostics de printemps de BUSINESSEUROPE tablaient sur une croissance européenne de 1,2 %. Selon les fédérations patronales et industrielles d'Europe, l'assainissement des finances publiques allait peser lourdement sur la reprise économique. L'objectif principal devait être de consolider les finances des Etats membres de l'UE. La situation du marché du travail était également jugée préoccupante, le contrecoup de certains effets de la crise devant encore s'y produire. D'où le devoir incombant aux milieux politiques d'amortir à court terme les effets du chômage en hausse et d'accroître à long terme l'efficacité du marché du travail.

Dans les pronostics d'automne, la relance s'était avérée plus forte que prévue et, sur la base des



nouveaux chiffres, la croissance était annoncée à 1,8 % en 2010 et 1,7 % en 2011.

Le potentiel de croissance de l'UE reste important selon le « European Reform Barometer » de BUSINESSEUROPE, établi à partir d'une étude comparative de la capacité productive des 27 Etats membres de l'UE, de la Norvège et de la Suisse.

Le rôle du pacte de stabilité et de croissance PSC, adopté en 1997 et entré en vigueur en 1999, est d'assurer la stabilité de l'euro et de limiter de nouveaux déficits parmi les Etats membres. Dans son rapport « Improving Euro-Area Governance, Securing the Long-Term Success of the Euro », BUSINESSEUROPE avait exigé que les règles établies par le PSC soient reprises dans chaque législation nationale. Les freins à l'endettement pourraient alors apporter une contribution décisive à la stabilisation de l'Union monétaire européenne.

MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Les partenaires sociaux ont conclu les négociations pour un accord cadre autonome sur les marchés du travail inclusifs (Inclusive Labour Markets), un thème qui entre dans le programme d'action commun du dialogue social européen. L'accord vise une approche commune pour aborder les questions de l'intégration dans le marché du travail, sensibiliser et informer tant les entreprises que les organisations des partenaires sociaux ainsi que leur présenter des options possibles afin de surmonter les obstacles. Les partenaires sociaux nationaux sont appelés à mettre en œuvre l'accord en restant proches de la pratique et en se conformant aux usages propres à leur pays.

DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Après l'échec en avril 2009 de la révision de la directive sur le temps de travail, la première phase de la consultation des partenaires sociaux a été lancée en mars 2010, poursuivant le même but à l'échelle européenne. Les partenaires sociaux devaient répondre à la question de savoir si la directive sur le temps de travail « exigeait l'intervention de l'UE et en quoi pareille initiative devrait consister ». Pour réagir au profond changement

des formes de travail qu'elle prévoyait, la commission voulait une refonte des textes en tenant compte des défis sociaux, économiques, technologiques et démographiques ainsi que de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

La deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux a été initialisée en décembre 2010, avec deux options principales pour la révision de la directive sur le temps de travail : la limitation à certains points précis (option 1) ou la révision complète (option 2). Dans la première option, les nouvelles solutions devraient être trouvées au niveau du service de permanence et du repos compensateur. La deuxième option comprendrait toutes les autres propositions de modifications. Dans la première phase, BUSINESS EUROPE s'est prononcé en faveur d'une révision partielle.

Les partenaires sociaux avaient jusqu'au 28 février 2011 pour se prononcer sur les propositions de la commission et plus particulièrement sur leur disposition à l'égard de négociations entre partenaires sociaux. La nouvelle tentative de révision de la directive sur le temps de travail fait l'unanimité car la jurisprudence de la CJUE, par exemple en matière de permanences ou de compensation du congé non pris, a été source de gros problèmes et de profondes incertitudes parmi les entreprises comme parmi les employés.

DIRECTIVE SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

La directive des partenaires sociaux pour la mise en pratique de l'accord cadre englobant toutes les branches a été publiée en mars 2010 afin d'obtenir la révision de la directive sur le congé parental. Les Etats membres ont deux ans pour transposer la directive dans leur législation nationale.

L'une des principales modifications apportées par la directive concerne le prolongement, pour chacun des parents, de la durée du congé parental de trois à quatre mois, dont un au moins ne pouvant pas être transféré à l'autre parent. Il s'agit également du droit accordé au travailleur de demander un changement de son horaire de travail durant une certaine période après son retour du congé parental. Les employeurs sont tenus d'examiner ces demandes en tenant compte des besoins des deux parties.

En relation avec la révision de la directive sur la protection de la maternité, une proposition a été formulée afin de prolonger le congé de maternité de 14 à 20 semaines avec versement du salaire intégral et d'introduire un congé de paternité non transférable d'au moins deux semaines consécutives. Le traitement a pris du retard parce que les conséquences en termes de coûts ainsi que les incidences sur le marché du travail (« Impact Assessment ») doivent encore être évaluées.

RESSORTISSANTS D'ETATS TIERS AU SEIN D'UN GROUPE D'ENTREPRISES ET DE L'UE

Le transfert de personnes dites clés au sein d'un groupe à l'intérieur comme à l'extérieur de l'UE doit être simplifié et uniformisé dans l'optique d'améliorer la mobilité en Europe et d'augmenter la compétitivité de l'UE ainsi que son attrait comme espace de travail pour les multinationales. La proposition de directive contient, outre la création d'un processus transparent et uniforme pour l'admission de pareils transferts interentreprises (Intra-Corporate-Transferees ICTs), des normes sous forme d'exigences d'admission minimales uniformes en vue de la mobilité entre les Etats membres. Cela doit profiter aux cadres, aux experts ayant des connaissances sectorielles et des compétences techniques particulières ainsi qu'aux stagiaires (trainees) au bénéfice d'une formation universitaire. La durée de séjour maximale prévue est de trois ans pour les deux premières catégories et d'un an pour les stagiaires.

STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ

Une nouvelle stratégie pour l'égalité 2010 à 2015 a été adoptée en septembre 2010. Les mesures de promotion de l'égalité des chances proposées par la commission tournent autour de cinq axes principaux : indépendance économique égale, rémunération égale pour travail de valeur égale, égalité dans les processus de décision, lutte contre la violence en raison du sexe et promotion de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'UE. L'idée est de soutenir, parmi d'autres, des initiatives ciblées améliorant l'équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilités dans l'économie. La transparence salariale est également examinée – en coopération avec les partenaires sociaux et en respectant l'autonomie du dialogue social. (RDB)

AUTRES ACTIVITÉS INTERNATIONALES

BIAC

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) traite les questions économiques relatives à l'emploi d'une manière plus large que l'OIT, en les situant dans le cadre de l'économie globale. A ce titre, l'OCDE élabore d'importantes analyses sur les effets croisés de différentes politiques. Elle analyse de même les politiques macroéconomiques et structurelles. Il est donc important pour les milieux patronaux de suivre les travaux de l'OCDE en la matière. En 2010, le Chili, l'Estonie, Israël et la Slovaquie sont devenus membres de l'Organisation.

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

L'Union patronale suisse participe au sein du BIAC en priorité aux travaux du Comité sur l'emploi, le travail et les affaires sociales (ELSA). Elle appuie aussi les travaux du Comité du BIAC sur l'éducation, un thème qui gagne en importance dans le cadre de la politique patronale.

RECOMMANDATIONS AU G-20

Le BIAC a envoyé conjointement avec l'OIE, une délégation du monde des affaires à la réunion des ministres du travail du G-20 qui a eu lieu en avril 2010 à Washington. Les principales recommandations émises par les deux organisations aux Ministres concernaient la nécessité de revoir et réformer la réglementation affectant les activités des entreprises, la concentration des efforts sur l'employabilité de tous les groupes, l'amélioration de l'éducation et de la formation professionnelle, le besoin d'établir des arrangements du travail plus flexibles. Les recommandations visaient à mieux soutenir un retour vers une croissance durable, l'investissement et l'emploi. De l'avis du BIAC, la Déclaration finale des ministres du travail du G-20 ne reflétait pas suffisamment les préoccupations du monde des affaires. En particulier, la Déclaration met trop l'accent sur le concept



d'une reprise induite par la demande, et donc sur le revenu de l'emploi comme facteur-clé de la croissance.

SORTIR DE LA CRISE

A l'occasion de la Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau ministériel qui a eu lieu à Paris fin mai 2010, le BIAC a réitéré ses préoccupations au sujet de plusieurs chapitres économiques dont l'emploi. De l'avis du BIAC, les politiques des Etats devraient avant tout favoriser une croissance économique durable par l'innovation, la création d'entreprises, le commerce et l'investissement. Ainsi, les politiques des Etats devraient mettre l'accent sur l'emploi et l'employabilité et non seulement sur la sécurité des emplois. En parallèle les soutiens au revenu devraient être temporaires et bien ciblés sur ceux qui en ont réellement besoin. Enfin, un élément important d'une bonne politique de l'emploi est d'investir dans les qualifications, l'éducation et la formation. Le BIAC soutient le lancement du projet de l'OCDE sur une stratégie des qualifications.

EMPLOI DES JEUNES

Dans nombre de pays, le chômage reste un défi en période de reprise, notamment pour les jeunes. Cette préoccupation est partagée par tous les pays de l'OCDE, ceci malgré les différences des taux de chômage. L'OCDE a organisé un Forum de haut niveau avec session ministérielle à Oslo à la fin septembre 2010. Une délégation du BIAC a transmis aux Ministres le message suivant: les gouvernements doivent avoir la volonté politique de continuer les réformes structurelles de leurs marchés du travail; il est nécessaire de continuer à améliorer l'employabilité des jeunes par une meilleure éducation et le développement des compétences requises sur le marché du travail; une coopération des milieux intéressés – comme les partenaires sociaux – en matière d'emploi est d'une grande importance; des politiques interdépendantes pour favoriser la croissance économique sont à mettre en place.

PRINCIPES DIRECTEURS EMN

L'OCDE a engagé en 2010 un processus de mise à jour (« Update ») de ses « Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales ». Cette mise à jour ressemble malheureusement, à une révision de l'instrument. Le BIAC suit ce processus qui devrait aboutir à la fin mai 2011. L'UPS contribue à ce processus, essentiellement au sujet du chapitre sur l'emploi et les relations professionnelles.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée générale du BIAC a eu lieu fin mai 2010 à Paris sur invitation du Mouvement des entreprises de France (MEDEF). A cette occasion, le BIAC a organisé une table ronde sur le thème : « Accroître l'importance et l'efficacité de l'OCDE auprès de ses membres et des pays non-membres. » Dans le cadre de ces discussions, l'importance de combattre les tendances protectionnistes a été rappelée, ceci avec la crise financière et économique mondiale en toile de fond. Un autre point fort évoqué : la nécessité pour les pays non-membres de l'Organisation d'appliquer les normes de l'OCDE, en particulier les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

L'Assemblée générale du BIAC a accueilli comme membre à part entière la Confédération des employeurs estoniens, l'Association des industriels d'Israël (MAI) et l'Association des employeurs de Slovaquie. Les trois pays de ces organisations ont entretemps accédé à l'OCDE.

L'Assemblée a également décidé d'élargir de 9 à 12 membres le Comité exécutif du BIAC. M. Christoph Mäder, membre de la direction générale de Syngenta a été élu comme représentant suisse à ce comité. M. Mäder avait siégé auparavant plusieurs années au Comité de direction de l'UPS.

COMITÉ EUROPÉEN DES MIGRATIONS

L'UPS participe au Conseil de l'Europe, comme observateur de BusinessEurope, aux travaux du Comité européen sur les migrations. Il s'agit de la seule instance où sont traitées ces questions au niveau global européen, ceci sur la base de l'expertise des 47 Etats membre du Conseil de l'Europe. En 2010, le Comité a adopté une recommandation sur la validation des compétences des migrants. Dans le cadre de la réforme en cours du Conseil de l'Europe, l'institution a décidé de suspendre les activités du Comité en 2011. (PI)

ORGANES DE L'UNION PATRONALE (au 1^{er} janvier 2011)

COMITE 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 patronale des banques en Suisse (AGV Banken)
[Urs Berger](#), Association Suisse d'Assurances (ASA)
[CN Charles Favre](#), Membre élu librement
[Roberto Gallina](#), AITI Associazione Industrie Ticinesi
[CE Helen Leumann-Würsch](#), Membre élu librement
[Hans Locher](#), 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 (ASPI)
[Valentin Vogt](#), ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)
[Elisabeth Zölch-Balmer](#), Convention patronale de l'industrie horlogère suisse

COMITE

[Regula Bachofner](#), SuisseBéton – Association pour les produits suisses en béton
[Michel Barde](#), Membre élu librement
[Charles Bélaz](#), swiss**staffing**
[Richard Bhend](#), Société suisse des libraires et éditeurs
[Fritz Blaser](#), Membre d'honneur
[Peter Edelmann](#), Viscom – Association suisse pour la communication visuelle
[Urs Eggenschwiler](#), möbelschweiz – Association suisse industrie du meuble
[André Galiotto](#), Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
[Ronald Ganz](#), Union Pétrolière (UP)
[CN Hans Rudolf Gysin](#), Membre élu librement
[Thomas Isler](#), Union des associations patronales zurichoises
[Andres Iten](#), Association des maisons de commerce zurichoises
[Marc R. Jaquet](#), Association patronale de Bâle
[Jasmine Jost](#), Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage
[Christoph Juen](#), hotelleriesuisse – L'association des entrepreneurs de l'hôtellerie Suisse
[Andreas Knöpfli](#), Association économique suisse de la bureautique de l'informatique, de la télématique et de l'organisations SWICO
[Peter Krebsler](#), Association Suisse des matières plastiques (ASP)
[Professeur Moritz W. Kuhn](#), Association suisse des courtiers en assurance SIBA
[Paul Kurrus](#), Swiss International Air Lines Ltd
[Philipp Moersen](#), Union suisse des brasseries
[Oliver Müller](#), SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

CN Gerhard Pfister, Fédération suisse des écoles privées (FSEP)
Luciano Ponti, SWISS RETAIL FEDERATION
Hanspeter Rentsch, Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
Guido Richterich, Membre d'honneur
José Rubio, CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat
Hans Rupli, holzbau schweiz – Association suisse des entreprises de construction en bois
Peter Schilliger, Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment – suissetec
Max Schlumpf, Association patronale suisse des fabricants de liants
Peter Schnieper, Associations de l'industrie lucernoise
Martin Schoop, Chambre argovienne du commerce et de l'industrie
André Jean Six, Fédération Textile Suisse
Claude Thomann, Union cantonale des associations patronales bernoises
Bas Tonnaer, Swiss Cigarette
Emil Weiss, Union Suisse du Métal USM
Hans Winzenried, Association des entreprises suisses de services de sécurité
Rita Ziegler, H+ Les Hôpitaux de Suisse

REVISEURS

Wolfgang Auwärter, ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines (Swissmem)
Jost Murer, Société Suisse des Entrepreneurs

SECRETARIAT

Thomas Daum, Directeur
Ruth Derrer Balladore, Membre de la direction, Secteur Droit du travail et Marché du travail
Professeur Roland A. Müller, Membre de la direction, Secteur Politique sociale et Assurances sociales
René Pfister, Membre de la direction, chef de l'information et rédacteur en chef du
« SCHWEIZER ARBEITGEBER »
Alexandre Plassard, Membre de la direction, Secteur Affaires internationales, Rédacteur
Jürg Zellweger, Membre de la direction, Secteur Education et formation et Sécurité et santé au travail
Hélène Kündig-Etienne, Assistante de rédaction
Sabine Maeder, Assistante
Silvia Oppliger, Rédactrice/Productrice
Margaret Seclì, Assistante administration
Käthi Singh, Assistante et téléphoniste
Berta Stüssi, Assistante de direction
Jürg Wiler, Webmaster/Communications

MEMBRES (à partir du 1^{er} janvier 2011)

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

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

Neuengasse 20, Case postale 414, 3000 Berne 7

T +41 (0)31 310 11 11, F +41 (0)31 310 11 22, www.allpura.ch, info@allpura.ch

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

Schosshaldenstrasse 20, 3006 Berne

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

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

Kirchlindacherstrasse 98, Case postale, 3052 Zollikofen

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

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

Hardturmstrasse 103, 8005 Zurich

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

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

Lautengartenstrasse 7, 4052 Basel

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

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

Dufourstrasse 49, Case postale 4182, 4002 Bâle

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

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

Bergstrasse 110, Case postale 134, 8032 Zurich

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

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

C.F. Meyer-Strasse 14, Case postale 4288, 8022 Zurich

T +41 (0)44 208 28 28, F +41 (0)44 208 28 00, www.svv.ch, info@svv.ch

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

c/o MME - Meyer Müller Eckert Partner, Kreuzstrasse 42, 8008 Zurich

T +41 (0)44 254 99 70, F +41 (0)44 254 99 60, www.siba.ch, info@siba.ch

[Association suisse des fabricants de liants](#)

Marktgasse 53, 3011 Berne

T +41 (0)31 327 97 97, F +41 (0)31 327 97 70, www.cemsuisse.ch, info@cemsuisse.ch

[Association suisse des matières plastiques \(ASP\)](#)

Schachenallee 29 C, 5000 Aarau

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

[Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment – suissetec](#)

Auf der Mauer 11, Case postale, 8021 Zurich

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

[CHOCOSUISSE – Union des fabricants suisses de chocolat](#)

Münzgraben 6, Case postale, 3000 Berne 7

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

[holzbau schweiz – Association suisse des entreprises de construction en bois](#)

Schaffhauserstrasse 315, 8050 Zurich

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

[Convention patronale de l'industrie horlogère suisse](#)

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

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

[Fédération suisse des écoles privées \(FSEP\)](#)

Hotelgasse 1, Case postale, 3000 Berne 7

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

[Fédération textile suisse](#)

Beethovenstrasse 20, Case postale 2900, 8022 Zurich

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

[GastroSuisse](#)

Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zurich

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

[Groupement des verreries suisses](#)

Schützenmattstrasse 266, Case postale, 8180 Bülach

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

[H+ Les Hôpitaux de Suisse](#)

Lorrainestrasse 4 A, 3013 Berne

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

[hotelleriesuisse – L'association des entrepreneurs de l'hôtellerie suisse](#)

Monbijoustrasse 130, Case postale, 3001 Berne

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

[möbelschweiz – Association suisse industrie du meuble](#)

Einschlagweg 2, 4932 Lotzwil

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

[Société Suisse des Entrepreneurs](#)

Weinbergstrasse 49, Case postale, 8042 Zurich

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

[Société suisse des libraires et éditeurs](#)

Alderstrasse 40, Case postale, 8034 Zurich

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

[SwissBeton – Association suisse des fabricants de produits en béton](#)

Hauptstrasse 34a, 5502 Hunzenschwil

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

Swiss Cigarette

Monbijoustrasse 14, Case postale 5236, 3001 Berne

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

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Felsenstrasse 6, Case postale, 8570 Weinfelden

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

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

Kirchenweg 4, Case postale, 8032 Zurich

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

SWISS RETAIL FEDERATION

Marktgasse 50, Case postale, 3000 Berne 7

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

swissstaffing

Stettbachstrasse 10, 8600 Dübendorf

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

Union MÉDIAS SUISSES

Konradstrasse 14, Case postale, 8021 Zurich

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

Union Pétrolière (UP)

Spitalgasse 5, 8001 Zurich

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

Union suisse des brasseries

Engimattstrasse 11, Case postale 2124, 8027 Zurich

T +41 (0)44 221 26 28, F +41 (0)44 211 62 06, www.bier.ch, info@bier.ch

Union Suisse du Métal USM

Seestrasse 105, Case postale, 8027 Zurich

T +41 (0)44 285 77 77, F +41 (0)44 285 77 78, www.smu.ch, info@smu.ch

Viscom – Association suisse pour la communication visuelle

Speichergasse 35, Case postale 678, 3000 Berne 7

T +41 (0)58 225 55 00, F +41 (0)58 225 55 10, www.viscom.ch, info@viscom.ch

ORGANISATIONS RÉGIONALES

[AITI Associazione Industrie Ticinesi](#)

Corso Elvezia 16, Casella postale 5130, 6901 Lugano

T +41 (0)91 911 84 84, F +41 (0)91 923 46 36, www.aiti.ch, info@aiti.ch

[Association des maisons de commerce zurichoises](#)

Seegartenstrasse 2, 8008 Zurich

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

[Association industrielle de Granges et environs](#)

c/o Studer Kaiser, Rechtsanwälte und Notare, Dammstrasse 14, Case postale 1057, 2540 Granges

T +41 (0)32 654 99 00, F +41 (0)32 654 99 01, www.ihvg.ch, info@ihvg.ch

[Association patronale de Bâle](#)

Aeschenvorstadt 71, Case postale, 4010 Bâle

T +41 (0)61 205 96 00, F +41 (0)61 205 96 09, www.arbeitgeberbasel.ch, info@arbeitgeberbasel.ch

[Association patronale de Kreuzlingen et environs](#)

Hauptstrasse 39, 8280 Kreuzlingen

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

[Association patronale de Sargans-Werdenberg](#)

Fabrikstrasse 27, Case postale 63, 9472 Grabs

T +41 (0)81 772 23 23, F +41 (0)81 771 43 48, c.eggenberger@advisors.ch

[Association patronale du Rheintal](#)

Case postale 91, 9435 Heerbrugg

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

[Association patronale du Rorschach et environs](#)

c/o Müller + Eckstein, Hauptstrasse 17, 9422 Staad

T +41 (0)71 855 77 66, F +41 (0)71 855 77 37, s.mullis@advocat.ch

[Association patronale « See und Gaster »](#)

Hanfländerstrasse 67, Case postale 1539, 8640 Rapperswil

T +41 (0)55 210 16 73, F +41 (0)55 210 45 86, hofmann-partner@bluewin.ch

[Association patronale Südthurgau](#)

c/o InnoPlastics AG, Hörnlistrasse 1, 8360 Eschlikon

T +41 (0)71 973 70 90, F +41 (0)71 973 70 91, www.innoplastics.ch, mm@innoplastics.ch

[Associations de l'industrie lucernoise](#)

Kapellplatz 2, Case postale 3142, 6002 Lucerne

T +41 (0)41 410 68 89, F +41 (0)41 410 52 88, www.liv-luzern.ch, info@hkz.ch

[Chambre argovienne du commerce et de l'industrie](#)

Entfelderstrasse 11, Case postale, 5001 Aarau

T +41 (0)62 837 18 18, F +41 (0)62 837 18 19, www.aihk.ch, info@aihk.ch

[Chambre de commerce et Association patronale des Grisons](#)

Hinterm Bach 40, 7002 Coire

T +41 (0)81 254 38 00, F +41 (0)81 254 38 09, www.hkgr.ch, info@hkgr.ch

[Chambre de commerce et de l'industrie d'Appenzell Rhodes-intérieures](#)

c/o Golf Gonten AG, Golfplatz, Kaustrasse 3, 9108 Gontenbad

T +41 (0)71 795 40 60, F +41 (0)71 795 40 61, ruedieberle@golfplatz.ch

[Chambre de commerce et de l'industrie de Thurgovie](#)

Schmidstrasse 9, Case postale 396, 8570 Weinfelden

T +41 (0)71 622 19 19, F +41 (0)71 622 62 57, www.ihk-thurgau.ch, info@ihk-thurgau.ch

[Chambre de commerce et d'industrie du Jura](#)

23, rue de l'Avenir, Case postale 274, 2800 Delémont 1

T +41 (0)32 421 45 45, F +41 (0)32 421 45 40, www.cci.jura.ch, ccijura@cci.ch

[Chambre de commerce Fribourg \(CCF\)](#)

Route du Jura 37, Case postale 304, 1701 Fribourg

T +41 (0)26 347 12 20, F +41 (0)26 347 12 39, www.ccfribourg.ch, info@ccfribourg.ch

[Chambre économique de Zoug](#)

Gubelstrasse 11, 6300 Zug

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

[Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie](#)

4, rue de la Serre, Case postale 2012, 2001 Neuchâtel

T +41 (0)32 722 15 15, F +41 (0)32 722 15 20, www.cnci.ch, info@cnci.ch

[Chambre soleuroise du commerce](#)

Grabackerstrasse 6, Case postale 1554, 4502 Soleure

T +41 (0)32 626 24 24, F +41 (0)32 626 24 26, www.sohk.ch, info@sohk.ch

[Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie](#)

47, av. d'Ouchy, Case postale 315, 1001 Lausanne

T +41 (0)21 613 35 35, F +41 (0)21 613 35 05, www.cvci.ch, direction@cvci.ch

[Union cantonale des associations patronales bernoises](#)

Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch, info@berner-arbeitgeber.ch

Comprenant les associations suivantes :

[Association patronale de l'industrie des métiers de Thoune et environs](#)

Frutigenstrasse 2, 3601 Thoune

T +41 (0)33 222 23 57, F +41 (0)33 222 48 05, www.agvthun.ch, info@agvthun.ch

[Association patronale de l'Oberaargau](#)

Melchnaustasse 1, Case postale 1357, 4901 Langenthal

T +41 (0)62 922 71 33, F +41 (0)62 922 09 87, mark.hess@ad-vocate.ch

Associations patronales de la région de Berne (APB)

Kapellenstrasse 14, Case postale 6916, 3001 Berne

T +41 (0)31 390 25 81, F +41 (0)31 390 25 82, www.berner-arbeitgeber.ch,
info@berner-arbeitgeber.ch

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

c/o Flamol Mineralöl AG, Lagerhausweg 41, Case postale 6962, 3001 Berne

T +41 (0)31 384 84 86, F +41 (0)31 384 84 88, r.vonlanthen@flamol.ch

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

Robert-Walser-Platz 7, Case postale 778, 2501 Bienne

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@berne-cci.ch

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

Robert-Walser-Platz 7, Case postale 778, 2501 Bienne

T +41 (0)32 344 06 84, F +41 (0)32 344 06 86, alain.hauert@berne-cci.ch

Union des associations industrielles du canton de Zurich (VZAI)

Bergstrasse 110, 8032 Zurich

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

Comprenant les associations suivantes :

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

Brunnenstrasse 25, 8610 Uster

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

Association patronale des industries de Zurich

c/o Sika (Schweiz) AG, Ernesto Schümperli, Tüffenwies 16, 8048 Zurich

T +41 (0)44 436 46 89, F +41 (0)44 436 47 05, www.ivz.ch, schuemperli.ernesto@ch.sika.com

Association patronale du district d'Affoltern am Albis et environs

c/o SRM Präzisionsmechanik AG, Lindenmoosstrasse 10, 8910 Affoltern am Albis

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

Association patronale Zurichsee-Zimmerberg – AZZ

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

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

Associations des industries du «Zürcher Unterland» (AZV)

c/o Gericke AG, Althardstrasse 120, 8105 Regensdorf

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

Chambre de commerce et Association patronale de Winterthur (HAW)

Neumarkt 15, Case postale 905, 8401 Winterthur

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

Union de l'industrie de la région «Weinland»

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

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

Union de l'industrie Volketswil

Sekretariat IVV, Case postale 717, 8604 Volketswil

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

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

98, rue de Saint-Jean, Case postale 5033, 1211 Genève 11

T +41 (0)22 715 32 15, F +41 (0)22 738 04 34, www.uapg.ch, uapg@uapg.ch

Union des associations patronales zurichoises

Selnaustrasse 30, Case postale, 8021 Zurich

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

Union des Industriels Valaisans

Maître Frédéric Delessert, Case postale 2106, 1950 Sion 2

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

MEMBRES À PART

Swisscom SA

Alte Tiefenastrasse 6, 3050 Berne

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

Swiss International Air Lines Ltd

Case postale, 4002 Bâle

T +41 (0)61 582 00 00, F +41 (0)61 582 33 33, www.swiss.ch, paul.kurrus@swiss.com

PROCÉDURES DE CONSULTATION

Au cours de l'exercice 2010, l'Union patronale suisse a pris part à de nombreuses consultations organisées par la Confédération. Les mémoires de réponse complets envoyés par l'UPS en 2010 sont disponibles (en allemand) sur le site www.arbeitgeber.ch, sous « Publications » – « Procédures de consultation ».

- Révision totale de la loi sur les activités de jeunesse (13.01.2010)
- Audition sur la modification de la LACI (prolongement de l'indemnité du chômage partiel) (05.02.2010)
- Révision totale de la loi sur la nationalité (23.03.2010)
- Code civil suisse (partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce) (30.03.2010)
- Audition sur la modification de l'article 30 de l'ordonnance 1 de la loi sur le travail (09.04.2010)
- Audition sur l'ordonnance du DFE concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post-diplômes des écoles supérieures (22.04.2010)
- Audition concernant un projet d'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (10.05.2010)
- Programme de consolidation 2011–2013 des finances fédérales et de mise en œuvre du réexamen des tâches (28.05.2010)
- Projet du rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale sur la politique de sécurité de la Suisse (28.05.2010)
- Révision partielle de la loi sur la protection de la population et sur la protection civile (31.05.2010)
- Conséquences du Rapport sur l'éducation en Suisse (23.06.2010)
- Objectifs nationaux en matière d'éducation (06.08.2010)
- Loi fédérale sur l'imposition des frais de formation et de perfectionnement (07.08.2010)
- Ordonnance sur le numéro d'identification des entreprises (10.08.2010)
- Taux d'intérêt minimal LPP pour 2011 (30.08.2010)
- Imposition des époux et de la famille selon la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD) (08.09.2010)
- Révision partielle de l'ordonnance sur la formation professionnelle (06.10.2010)
- Révision de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (12.10.2010)
- 6^e révision de l'AI. 2^e train de mesures (12.10.2010)
- Révision totale de la loi sur l'alcool (03.11.2010)
- Avant-projet d'ordonnance sur l'encadrement extrafamilial d'enfants (30.11.2010)
- Accord intercantonal sur les contributions dans le domaine des écoles supérieures (AES) (06.12.2010)
- Harmonisation des peines dans le code pénal, le code pénal militaire et le droit pénal accessoire (08.12.2010)
- Modification de l'ordonnance sur la sécurité et la protection de la santé des travailleurs dans les travaux de construction (OTConst) (09.12.2010) (Wi)



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

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



Malgré sa paralysie, Hanspeter Schlittler est employé depuis 44 ans par la même entreprise. L'intégration au monde du travail des personnes handicapées est l'une des thématiques privilégiées de l'Union patronale suisse.
Photo : Werner Beerli