

Dossier

Sécurité sociale et marché du travail

Famille, générations, société

Se faire remarquer par tolérance

Santé publique

Recommandations de l'OCDE et de l'OMS

Sécurité sociale

CHSS 1/2007



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Sommaire Sécurité sociale CHSS 1/2007

Editorial	1
Chronique décembre 2006 / janvier 2007	2
Mosaïque	3

Dossier

Sécurité sociale et marché du travail	
Abondance de travail est source de prospérité...	4
Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité (O. Brunner-Patthey, OFAS)	5
La sécurité sociale au XXI ^e siècle: de la protection à l'investissement social (G. Bonoli, IDHEAP)	9
Les lacunes de la sécurité sociale dans un marché du travail flexibilisé (P. Böhlinger, Haute école zurichoise de Winterthour)	13
Comment la sécurité sociale peut-elle favoriser davantage l'emploi? (W. Aeberhardt et Th. Ragni, seco)	17
La flexicurité – solution pour concilier compétitivité et cohésion sociale? (G. Farrell et S. Sperber, Conseil de l'Europe, Strasbourg)	22

La sécurité sociale a besoin d'une économie forte (Th. Daum, Union patronale suisse)	28
Trouver l'équilibre entre flexibilité et sécurité pour une croissance au bénéfice de tous (Chr. Levrat, Syndicat de la Communication)	30

Famille, générations et société

Se démarquer par la tolérance (A. Renggli, Tink.ch)	32
---	----

Assurance-invalidité

L'«effet des portes tournantes» peut-il être chiffré à partir de données? (W. Rehberg et B. Moser, Institut de travail social de la Haute école spécialisée de Saint-Gall, et R. Ruder, Haute école spécialisée bernoise, Travail social)	33
---	----

Santé publique

L'examen et les recommandations de l'OCDE et de l'OMS sur le système de santé suisse (D. Sordat Fornerod, OSP)	38
--	----

Parlement

Interventions parlementaires	44
Législation: les projets du Conseil fédéral	48

Informations pratiques

Calendrier (Réunions, congrès, cours)	49
Statistiques des assurances sociales	50
Livres et sites	52

Notre adresse Internet:
www.ofas.admin.ch



Sécurité sociale et marché du travail



Yves Rossier
Directeur OFAS

Les enquêtes d'opinion placent régulièrement le chômage et les retraites en tête des préoccupations des Suisses. A la crainte d'être exclu du marché du travail répond d'avoir à y demeurer plus longtemps qu'escompté. Cette attitude de la population, un brin schizophrène, montre le besoin, et la grande difficulté, à aménager la sécurité sociale de manière à garantir tant l'efficacité que l'équité, sans sacrifier l'une à l'autre.

Nous avons cependant la chance de ne pas être placés devant un dilemme insoluble pour réduire le degré d'insécurité sociale sur le marché du travail: davantage de flexibilité n'exclut pas une meilleure sécurité sociale. Il est possible de les faire se renforcer mutuellement, comme le démontre l'analyse des expériences faites à l'étranger.

Cela dit, les défis posés par la mondialisation et l'évolution démographique exigent une discipline accrue au niveau des politiques sociale et fiscale. Le juste équilibre reste difficile à trouver.

La flexibilité dans les relations de travail et un soutien social adéquat pour faciliter les transitions sur le marché de l'emploi peuvent offrir à certains de nouveaux horizons. Pour d'autres, moins aptes à saisir leurs chances, les nouvelles formes flexibles du travail peuvent cependant aussi signifier un risque accru d'exclusion en restreignant l'accès à des revenus réguliers et à la sécurité sociale, en entravant le bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, voire en engendrant une progression des maladies liées au stress au travail.

Il ne faut pas oublier que la stabilité – dans les relations de travail par exemple – procède aussi de l'intérêt des employeurs, tout comme, pour les salariés, la flexibilité – dans l'aménagement de leur vie professionnelle – présente des aspects largement positifs. Les partenaires sociaux, garants traditionnels de la sécurité sociale et de la

flexibilité au sein de l'entreprise, ont donc un rôle important à jouer dans ce contexte.

Aménagé sur le long terme et fondée sur les règles du partenariat social, un processus de réduction des rigidités sur le marché du travail associé à une redéfinition du rôle de la sécurité sociale est ainsi en mesure de favoriser tant la prospérité que la solidarité.

Les assurances sociales sont, précisément, l'un des principaux instruments de cette solidarité. Les révisions en cours et à venir vont dans le sens d'une adaptation durable de la sécurité sociale aux mutations du marché du travail. Un nouvel équilibre doit être trouvé entre mesures d'incitation au travail, financement supplémentaire et prestations couvrant de nouveaux besoins. L'aboutissement de ces révisions et les prochaines votations populaires sur divers objets de politique sociale seront autant d'occasions pour nous permettre de redéfinir, par nos choix politiques, le niveau et la forme de la redistribution sociale en Suisse.

Ce n'est pas la compétitivité de l'économie suisse qui est fondamentalement en jeu, mais notre cohésion sociale, définie par le Conseil de l'Europe comme «la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à réduire le plus possible les disparités et à éviter la polarisation».

Accord entre la Suisse et le Liechtenstein dans le domaine de la prévoyance professionnelle

Le conseiller fédéral Pascal Couchepin et le vice-chef du gouvernement liechtensteinois Klaus Tschüttscher, responsable de l'Economie, de la Justice et du Sport, se sont rencontrés le 19 décembre 2006 à Berne pour signer l'accord entre le gouvernement de la Principauté et le Conseil fédéral concernant la prise en charge des obligations du fonds de garantie liechtensteinois.

Le droit liechtensteinois prévoit qu'un fonds de garantie pour les institutions du 2^e pilier doit avoir été créé au plus tard le 1^{er} janvier 2007. Le Liechtenstein a demandé pour cette raison à la Suisse si ses institutions de prévoyance pouvaient s'affilier au fonds de garantie LPP suisse. Le Conseil fédéral a approuvé l'accord en ce sens après la conclusion des pourparlers en novembre 2006.

Aux termes de l'accord, les institutions de prévoyance liechtensteinoises seront affiliées au fonds de garantie suisse (la fondation «Fonds de garantie LPP») afin de garantir les prestations légales et réglementaires en cas d'insolvabilité. Le fonds de garantie fait également office de Centrale du 2^e pilier au sens de la loi liechtensteinoise sur la prévoyance du personnel en entreprise (*Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge*, BPVG). L'affiliation des institutions de prévoyance de la Principauté au fonds de garantie suisse protège les intérêts des assurés et leurs avoirs de prévoyance au cas où elles seraient insolubles. Le fonds de garantie LPP n'en demeure pas moins soumis exclusivement au droit suisse et à la surveillance des autorités suisses.

L'accord doit encore être adopté par les Parlements des deux Etats. Le Conseil fédéral soumettra donc aux Chambres, à la session de printemps 2007, un message à ce sujet. Comme il n'était plus possible de ratifier l'accord et de le mettre en vigueur au 1^{er} janvier 2007, il est appliqué à titre provisoire depuis cette date.

Prévoyance professionnelle: rapport sur la situation financière des institutions de prévoyance et des assureurs-vie à fin 2005

Le Conseil fédéral a pris connaissance du rapport annuel de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) sur la situation financière des institutions de prévoyance et des assureurs-vie dans la prévoyance professionnelle.

Comme les années précédentes, l'OFAS a procédé auprès des autorités de surveillance de la prévoyance professionnelle à une enquête sur le découvert des institutions de prévoyance. Il en ressort qu'à la fin de 2005, 111 institutions (soit 3,4 % du total) se trouvaient en découvert, contre 386 (10,6 %) fin 2004. Rapporté à la somme du bilan des institutions enregistrées, le découvert s'élève à 19,1 milliards de francs, dont 2,7 milliards dans des institutions sans garantie étatique. Cette part atteignait encore 6,2 milliards fin 2004.

Alors qu'au plus fort de la crise, fin 2002, le pourcentage d'institutions de prévoyance (enregistrées) sans garantie étatique en situation de découvert s'élevait à près de 30 %, il est retombé à 3,1 % fin 2005. La situation financière des institutions de prévoyance avec garantie étatique s'est également améliorée

par rapport à l'année précédente. Comme beaucoup de ces caisses n'ont jamais été intégralement financées, la proportion de celles dont le taux de couverture est inférieur à 100 % reste relativement importante.

La situation financière des institutions de prévoyance s'est à nouveau stabilisée après des années boursières 2001 et 2002 extrêmement négatives. L'évolution positive des marchés financiers a joué ici un rôle déterminant.

Le Conseil fédéral rejette l'initiative pour un âge de l'AVS flexible

Dans son message, le Conseil fédéral rejette l'initiative populaire de l'Union syndicale suisse «pour un âge de l'AVS flexible» sans lui opposer de contre-projet. L'initiative demande que les personnes dont le revenu annuel ne dépasse pas 119 340 francs touchent dès 62 ans une rente AVS non réduite si elles mettent un terme à leur activité lucrative. L'acceptation de l'initiative entraînerait une baisse générale de l'âge de la retraite qui profiterait surtout aux personnes les mieux loties. Le Conseil fédéral y est opposé, car celle-ci serait en contradiction avec l'évolution démographique et avec la tendance générale à un relèvement de cet âge observée en Europe. Il motive encore son rejet par la charge financière insupportable que l'initiative entraînerait pour le 1^{er} pilier. La nouvelle version de la 11^e révision de l'AVS, qui propose d'étendre les possibilités d'anticipation et d'ajournement de la rente et aussi d'introduire une prestation de préretraite, constitue un contre-projet indirect.

Nouveau président de la Conférence des offices AI

Le 1^{er} janvier dernier, Stefan Ritler, 49 ans, a pris la présidence de la Conférence des offices AI (COAI). Il dirige depuis huit ans l'office AI soleurois et siège au comité de la COAI depuis 2001. Le thème le plus d'actualité pour Stefan Ritler et la COAI est la réalisation de la 5^e révision de la LAI, qu'il y a lieu de préparer au plan conceptuel. Si un référendum a été lancé contre ce projet, il n'en demeure pas moins que l'assurance-invalidité se trouve face à des options importantes. Stefan Ritler souhaite poursuivre en tant que président de la COAI son engagement en faveur d'une harmonisation de l'application de l'AI. La prévention de la marginalisation et la réinsertion professionnelle des personnes handicapées resteront pour lui un souci particulier, qui le préoccupait déjà au Comité.

L'année 2006 se termine sur un renchérissement de 0,6 %

En décembre 2006, l'indice suisse des prix à la consommation établi par l'Office fédéral de la statistique (OFS) est resté pratiquement inchangé par rapport au mois précédent. Il se situait à 100,6 points (décembre 2005 = 100). A une année d'intervalle, le renchérissement a atteint 0,6 %, contre 0,5 % en novembre 2006 et 1 % en décembre 2005. Le renchérissement annuel moyen s'élève à 1,1 % pour 2006.

«Un autre monde est possible !»

A elle seule, la croissance économique ne crée pas automatiquement des emplois et n'améliore pas forcément les conditions de travail. Sur

les 2,8 milliards de personnes exerçant un emploi dans le monde, la moitié vit au-dessous du seuil de pauvreté. Dans les Objectifs du Millénaire pour le développement, en 2000, la communauté internationale s'était fixé pour but de réduire de moitié la pauvreté extrême d'ici 2015. Ce but ne pourra être atteint sans une action ambitieuse visant à permettre à tous d'accéder à un travail digne et productif. Afin que cette vision devienne une priorité stratégique de la politique, la campagne internationale «decent work for a decent life» a été lancée le 21 janvier au Forum social mondial de Nairobi. Portée par une large alliance, la campagne est soutenue en Suisse par l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), l'Union syndicale suisse (USS) et le Parti socialiste suisse.

La CSIAS exige une stratégie intégrée contre le manque de formation et le chômage

Malgré une excellente conjoncture économique, le nombre de jeunes adultes dans l'aide sociale reste élevé. Avec 3,9 %, le groupe d'âge des 18 à 25 ans est la catégorie qui, après celle des enfants, présente le taux d'aide sociale le plus élevé. Dans les villes, un jeune sur quinze environ a besoin d'aide sociale. Cette proportion indique un risque structurel de pauvreté et elle est grave, en particulier parce qu'une entrée manquée dans la vie active a souvent des conséquences pour toute la vie et qu'elle peut entraîner pendant des décennies des coûts sociaux élevés pour l'aide sociale et plus tard pour l'assurance-invalidité. La Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) a qualifié la lutte contre le manque de formation et le chômage de tâche prioritaire de la politique sociale.

La CSIAS demande dans un document de principe la mise en place d'une stratégie globale de lutte contre le risque de pauvreté des jeunes adultes. Elle propose des mesures qui ne pourront toutefois être réalisées qu'en collaboration avec l'économie et les autres institutions du domaine social, de l'instruction publique et de la formation professionnelle. Ainsi, le développement de la promotion préscolaire et le travail auprès des parents devra tenir compte du fait que les causes des difficultés ultérieures d'insertion professionnelle résident souvent dans un manque de compétences sociales et communicatives, qui s'acquièrent à un stade précoce.

Age Explorer

De bons produits et de bonnes prestations favorisent la santé, la sécurité et l'indépendance au quotidien. Sur mandat de l'agence de la Confédération pour l'innovation (CTI), le Conseil suisse des aînés (CSA) a visité plusieurs stands à la Muba 2006. Son bilan: de nombreuses barrières empêchent les entreprises de concrétiser les principes de la «conception universelle» (*universal design*), c'est-à-dire la conception de produits, services et environnements aisément accessibles à tous les clients et à toutes les générations (lien avec l'étude, qui existe en allemand seulement: www.bbt.admin.ch/kti/aktuell/index.html?lang=de). Afin de sensibiliser les milieux économiques, l'administration, les médias et le grand public à *l'universal design*, le CSA présentera à la Muba 2007 l'Age Explorer de l'Institut Dr Meyer-Hentschel. Il s'agit d'un costume sophistiqué qui simule les difficultés rencontrées par les personnes âgées (présentations spéciales pour les seniors, Muba, stand CSA, du 2 au 11 mars 2007).

Abondance de travail est source de prospérité...



Photo: Christoph Wider

... et garantit mieux la protection sociale. Le travail est tenu pour le premier fondement de la sécurité sociale et constitue le lien premier avec diverses assurances sociales. Mais le marché de l'emploi exige aujourd'hui des travailleurs une grande flexibilité. Au détriment de la sécurité sociale? Où et quand l'équilibre entre les deux est-il atteint? La réponse diffère beaucoup selon les points de vue.

Joindre exigence de la performance et idéal de la solidarité

Lorsqu'on s'interroge sur l'insuffisance de la croissance économique et de la création d'emplois dans notre économie, on a tôt fait d'évoquer le poids excessif de la sécurité sociale sur les coûts du travail en guise de toute explication. Inversement, quand on disserte de l'origine des dépenses croissantes de la sécurité sociale en faveur des personnes âgées de 15 à 64 ans, c'est très vite qu'on les associe aux exigences toujours plus élevées posées par le marché du travail. Pour que tout aille mieux, il suffirait, pour les uns, d'édulcorer la sécurité sociale et, pour les autres, de s'affranchir des règles du marché et de la concurrence internationale. La réalité ne s'accommode pas de recettes aussi simples.



Olivier Brunner-Patthey
Division Mathématique, analyses,
statistiques, OFAS

Trouver des solutions pour traiter les causes et pallier les conséquences du sous-emploi des ressources humaines exige de s'extraire des débats idéologiques. C'est vrai que la protection sociale à tout prix peut étouffer la croissance et que la croissance à tout prix peut détruire la protection sociale. C'est pourquoi nous avons tout intérêt à prêter une oreille attentive aux propositions visant à réconcilier, dans la tête déjà, l'idée d'une flexibilité accrue sur le marché du travail avec celle d'une sécurité sociale plus étendue pour tous.

Réagir à temps

Face aux nouvelles exigences imposées par la mondialisation et à l'évolution démographique, chacun convient que des adaptations de notre modèle social

s'imposent. Celui-ci apparaît de moins en moins efficace pour protéger une population toujours plus soumise aux risques de vivre dans une situation de précarité, même lorsque le lien avec le marché du travail n'est pas rompu. Le problème ne peut que s'amplifier, car il est difficile d'acquérir ou de développer des qualifications professionnelles dans des emplois instables. Et il n'est pas envisageable, pour des raisons de coûts et de compétitivité, d'étendre la couverture sociale à de nouveaux groupes de la population, du moins pas sans la réduire ailleurs, ce qui est difficilement envisageable.

Il importe dès lors de repenser les liens entre la sécurité sociale et le marché du travail. En guise de contribution au débat, nous avons choisi de présenter dans ce dossier de CHSS quatre éclairages spécifiques, qui ne donnent évidemment qu'une vision partielle de la problématique.

Repenser le rôle de la sécurité sociale

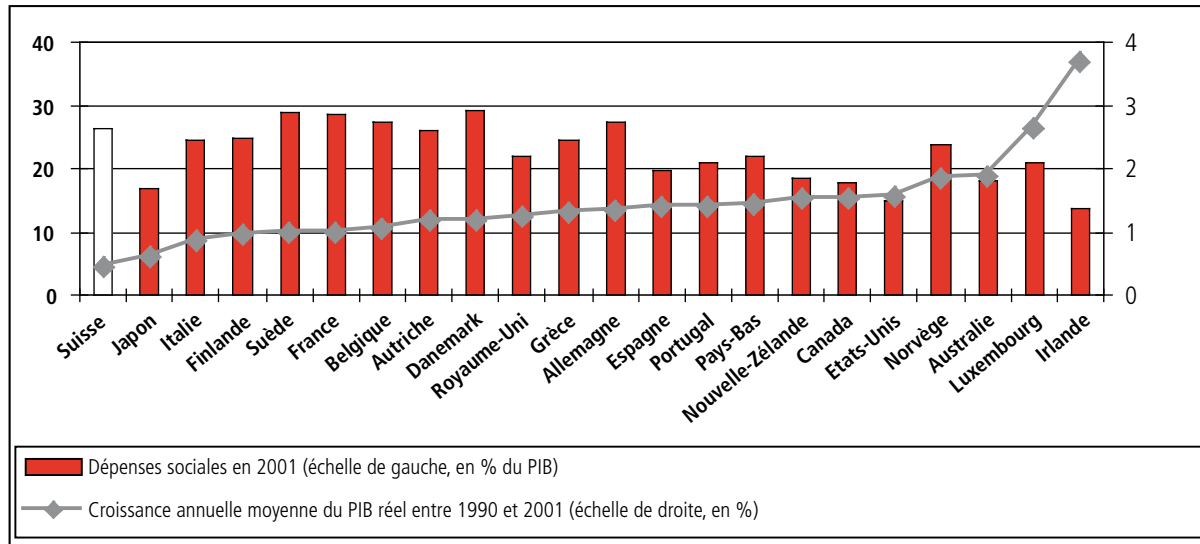
Le premier éclairage porte sur l'évolution du rôle de la sécurité sociale (G. Bonoli, *La sécurité sociale au XXI^e siècle: de la protection à l'investissement social*). Il est important de prendre conscience, sur la base d'observations concrètes au niveau international, que la fonction de la sécurité sociale a non seulement évolué dans le temps, mais qu'on lui attribue également différents rôles selon les pays. Même si elles ne sont pas directement transposables d'un pays à l'autre, les expériences nationales ont l'avantage de montrer, par leur diversité, qu'il est possible pour un pays, aussi petit soit-il, de choisir librement l'aménagement de sa politique sociale.

Cela devrait rester vrai à l'avenir également. Le fait que les contraintes de production soient désormais largement identiques au sein des pays de l'OCDE ne devrait rien y changer. Car comme le montre l'économiste américain Peter Lindert¹, la politique sociale d'un pays, mesurée à l'aune de ses dépenses sociales en pourcentage du PIB, n'exerce pas forcément d'effets négatifs sur sa croissance. Comme on le voit sur le **graphique 1**, le Japon et les Etats-Unis ont connu de grandes différences de croissance économique au cours des années 90 malgré un taux de charge sociale assez similaire et relativement peu élevé. On remarque aussi que plusieurs pays ont pu réaliser une meilleure performance économique que la Suisse malgré un taux de dépenses sociales plus élevé.

1 Peter H. Lindert (2004), *Growing public*, Cambridge University Press.

Dépenses sociales et croissance économique en comparaison internationale

G1



Source : OCDE (2004), Base de données des dépenses sociales 1980-2001 (document en ligne).

Pour Lindert, l'Etat social est, et restera, en mesure de maintenir une productivité élevée pour autant qu'il respecte les deux conditions suivantes :

- qu'il réduise les facteurs de la segmentation sur le marché du travail, notamment entre les personnes en emploi – les «insiders» – et d'autres groupes de la population coupés du marché du travail ou se trouvant dans des situations de travail précaires – les «outsiders» –, typiquement les jeunes après leur formation, les femmes, les chômeurs ou les immigrés ;
- qu'il garantisse l'efficacité des systèmes de prestations sociales (mesures actives) et de prélèvements fiscaux (recours surtout à la fiscalité indirecte).

Les deux conditions sont évidemment fortement liées et doivent être remplies simultanément pour avoir un impact sur les taux d'activité et sur la productivité.

Sécurité sociale et performance économique

Miser sur davantage de flexibilité sur le marché du travail et sur plus d'efficacité dans les régimes de sécurité sociale comporte un risque en cas de déséquilibre dans le développement des deux facettes de cette stratégie. Pour faire le point de la situation, il est nécessaire de passer en revue la situation des personnes actives sur le marché du travail en Suisse sous l'angle du droit du travail et des assurances sociales (P. Böhringer, *Faiblesses de la sécurité sociale par rapport aux mutations sur le marché du travail*) et aussi d'examiner certains

aspects de la sécurité sociale sous l'angle de la performance économique (W. Aeberhardt, Th. Ragni, *Comment rendre la sécurité sociale plus favorable à l'emploi?*). Si la sécurité sociale peut présenter des insuffisances pour certains travailleurs en emploi atypique, elle peut engendrer parallèlement des rigidités sur d'autres segments du marché. Ces rigidités peuvent d'ailleurs être à l'origine même de nouvelles formes d'emploi moins bien protégées.

Il est plus que jamais nécessaire de mieux connaître les principales insuffisances de la sécurité sociale des personnes actives, tant sous l'angle sociale que sous l'angle économique. C'est sur cette base que l'on pourra déterminer aussi concrètement que possible un «mandat de prestations» de la sécurité sociale sur le marché du travail pour les années à venir. Un bilan global et systématique de ce type fait encore largement défaut, mais des études ponctuelles vont dans ce sens (voir encadré).

Equité et efficacité : un potentiel d'améliorations à exploiter par l'approche de la «flexicurité»

Il existe bien en principe un niveau d'efficacité optimal (mesuré par le PIB par tête) pour un certain niveau d'équité (mesuré par la dispersion des revenus). Lindert² stipule qu'aucune économie, quel que soit le niveau d'équité correspondant à ses valeurs politiques, ne se situe directement sur la «frontière» des combinaisons optimales. Il est donc possible pour tout pays de renfor-

Projet Flexicurité

L'OFAS a mandaté une étude qui fera le point sur la pertinence d'une approche à la «flexicurité» pour la Suisse et qui proposera d'éventuelles pistes alternatives pour concilier au mieux dynamisme du marché du travail et protection sociale. Les résultats sont attendus pour le milieu de l'année 2007 et seront présentés dans un prochain numéro de CHSS.

cer autant l'équité que l'efficacité, sans pour autant devoir abaisser un niveau pour élever l'autre. Cela signifie donc qu'il n'est aucunement nécessaire de sacrifier la solidarité sur l'autel de la performance.

Cette constatation, qui résulte d'examen et de comparaisons de longues séries statistiques internationales, donne du poids aux efforts déployés pour démontrer la viabilité d'approches fondées sur un équilibre de bonnes pratiques sociales et économiques. L'avenir du concept de «flexicurité», mélange de flexibilité et de sécurité, mérite ainsi une attention très spéciale, même si cet instrument ne peut être considéré comme une panacée (G. Farrell, S. Sperber, *La flexicurité – solution pour concilier compétitivité et cohésion sociale?*).

Profiter d'une situation initiale encore relativement satisfaisante

Les organisations internationales qui examinent la situation en Suisse considèrent en général que le marché du travail jouit d'une bonne flexibilité et que la sécurité sociale des travailleurs est d'un bon niveau. La protection contre les licenciements y est l'une des moins contraignantes d'Europe continentale et son assurance chômage est relativement généreuse.

Le Conseil fédéral a publié récemment un rapport sur les formes de travail atypiques.³ Il en ressort que si celles-ci ont pris une certaine importance en Suisse, elles n'ont pas débouché sur une multiplication des rapports de travail précaires au cours des dernières années. Le Conseil fédéral considère par ailleurs que les dispositions du droit du travail ainsi que la jurisprudence sont suffisantes pour protéger les travailleurs des conséquences négatives des emplois précaires. Conscient que les

études scientifiques sur lesquelles il se fonde ne donnent qu'une vision partielle et instantanée de la situation, le Conseil fédéral a indiqué qu'il allait étudier périodiquement l'évolution des formes atypiques d'emploi.

Cette situation initiale relativement satisfaisante sur le marché du travail s'explique par le fait que le partenariat social y connaît une longue tradition et joue un rôle central dans la négociation de conditions de travail efficaces, souples et socialement acceptables. Ce sont d'ailleurs les partenaires sociaux qui clôturent ce dossier par une prise de position sur la sécurité sociale et le marché du travail. Il leur faudra veiller à ce que la flexibilité des relations de travail ne submerge pas à l'avenir les possibilités de négociations.

Marges de manœuvre limitées

La marge de manœuvre pour flexibiliser davantage les relations de travail par une réforme du droit du travail semble assez réduite en Suisse. On peut tirer de ce constat s'agissant d'une amélioration de la couverture sociale classique des emplois «atypiques». On pouvait lire dans un imposant dossier consacré aux nouvelles formes d'emploi et au droit des assurances sociales il y a plus de huit ans déjà que «les assurés se trouvant dans des rapports de travail flexibilisés sont défavorisés par rapport à ceux qui se trouvent dans des rapports de travail «normaux»»⁴. L'intérêt de ce résultat résidait dans la démonstration que la discrimination ne tenait pas à la forme des emplois – les nouvelles formes d'activité étant plutôt bien réglées dans le système – mais au fait que les personnes occupant des emplois flexibles touchent en général de faibles rémunérations.

Ces personnes échappent de la sorte à l'assujettissement obligatoire à certains régimes (s'ils sont réservés aux salariés ou si l'accès dépend d'un minimum de rémunération ou d'horaire) et elles peuvent en outre subir une réduction de prestations (si le calcul prend en compte les périodes de contribution et la rémunération). Elles peuvent être ainsi fragilisées pendant une ou des étapes plus ou moins longues de leur parcours de vie.

Pallier le sous-emploi et les revenus insuffisants

En d'autres termes, pour la sécurité sociale, ce n'est pas tant la flexibilité des emplois que les revenus insuffisants qu'ils génèrent qui posent un grave problème. La difficulté d'accès à la formation professionnelle et la perte du pouvoir de négociation collective face à l'employeur sont d'autres désavantages associés aux emplois atypiques. Le taux relativement important de working poor est à cet égard un signal fort. Il montre que notre

2 Op. cit.

3 Rapport du Conseil fédéral élaboré en réponse au postulat 97.3070 Rennwald du 6 mars 1997 (Formes de travail atypiques), Berne, 1^{er} novembre 2006.

4 Suzanne Leuzinger-Naef, Rapports de travail flexibilisés dans le droit des assurances sociales, Sécurité sociale 3/1998, OFAS, Berne.

marché du travail connaît des disfonctionnements, malgré un degré élevé de flexibilité – ou peut-être justement en raison de cette haute flexibilité. L'existence d'une sécurité sociale relativement bonne pour les emplois standards ne change rien à ce constat.

La problématique centrale qui se dégage des relations entre la sécurité sociale et le marché du travail semble ainsi porter en Suisse non pas sur les emplois atypiques proprement dits mais sur les parcours professionnels «hors normes» qu'engendre le marché du travail actuel et qui échappent à la couverture de la sécurité sociale traditionnelle. La succession d'emplois de courte durée et de basse qualité, entrecoupés de période de chômage, finit par saper les capacités professionnelles des personnes concernées et les rend très vulnérables socialement. Il ne s'agit plus de protéger les emplois, mais bien la capacité des gens à occuper un emploi.

Divers nouveaux instruments de protection sociale (revenus de participation, allocation universelle, revenu minimum garanti, etc.) sont régulièrement étudiés⁵, mais les transformations fondamentales qu'ils impliquent pour notre système social et fiscal ne permettent pas d'envisager leur application dans un proche avenir, malgré les avantages qu'ils peuvent présenter.

Dans le contexte du sous-emploi et des revenus insuffisants, c'est d'abord des instruments de la sécurité sociale au sens large qui doivent intervenir: le système de formation et la politique familiale sont clairement mis au défi. Mais les assurances sociales devront aussi de plus en plus «sécuriser», au moyen de dispositifs incitatifs et de nouveaux droits à définir, les transitions des personnes sur le marché du travail, durant tout leur parcours de vie.

Besoins de révisions

A plus court terme, il faut avancer par petites touches. De nombreux chantiers qui touchent aux relations entre sécurité sociale et marché du travail sont ouverts au sein de l'administration fédérale. L'un des objectifs consiste justement à mieux gérer les transitions sur un marché de l'emploi devenu plus dynamique.

Par exemple, les travaux de la 5^e révision de l'assurance-invalidité se sont spécialement attachés à développer de nouveaux instruments et procédures visant à maintenir sur le marché du travail des personnes menacées par une incapacité de gains permanente ou à favoriser leur réintégration.

Dans la prévoyance vieillesse (AVS et 2^e pilier), il s'agit évidemment de trouver une réponse aux problèmes financiers que pose le vieillissement démographique. Conjointement aux besoins de ressources supplémentaires, des adaptations seront nécessaires du côté des prestations pour ne pas alourdir exagérément la charge fiscale pesant sur les personnes actives. Certain-

es rigidités du système sont également en passe d'être neutralisées. Des mesures de réforme en faveur des travailleurs âgés viennent de faire l'objet d'une consultation. Elles visent, par des modifications de la législation, à ce que tout travailleur puisse adopter, compte tenu de la situation sur le marché du travail, un calendrier de retraite conforme à ses préférences et à supprimer dans le 2^e pilier diverses incitations à se retirer prématurément et totalement du marché du travail.

L'assurance-chômage a connu une transformation spectaculaire au cours des années nonante. L'accent a été mis sur la politique d'activation (mesures du marché du travail) et l'efficacité des services publics. Dans la prochaine révision, en cours de préparation, il s'agira d'équilibrer à nouveau, après une pesée d'intérêts, le coût des différentes prestations et mesures du marché du travail et leurs effets concrets sur les chances de réinsertion des bénéficiaires sur le marché du travail.

Enfin, de nombreuses initiatives sont lancées au niveau des cantons afin de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale et pour éliminer les pièges de pauvreté et d'inactivité professionnelle dans les systèmes d'aide sociale.

Bien régler les curseurs de la flexibilité et de la sécurité

La Suisse a vu une forte progression de son taux de dépenses sociales au cours des dernières années. Face au défi extérieur (mondialisation) et au défi interne (démographie), la sécurité sociale doit faire preuve d'adaptation. A l'encontre de la théorie qui nous indique qu'impôts élevés et avantages sociaux réduisent l'esprit d'entreprise et l'incitation au travail, les expériences pratiques internationales nous montrent qu'il n'existe pas de contradiction fondamentale entre l'Etat social et la performance économique.

Nous n'avons donc pas qu'un seul, mais bien deux curseurs à disposition pour moduler le niveau de la performance sur le marché du travail et le niveau de la sécurité sociale de la population active. Pour les pousser tous les deux vers le haut, nous devons faire preuve d'innovation et adopter une discipline accrue pour renforcer l'efficacité de la politique sociale, de la politique fiscale et de la politique du marché du travail.

Olivier Brunner-Patthey, lic. ès sc. éco., secteur Recherche et évaluation, division Mathématique, analyses et statistiques, OFAS.
Mél: olivier.brunner@bsv.admin.ch

5 Voir par exemple Tobias Müller et all. (2004), Effets économiques de différentes propositions de réforme du système de sécurité sociale en Suisse, Rapport de synthèse, Université de Genève, PNR 45 «Problèmes de l'Etat social».

La sécurité sociale au XXI^e siècle : de la protection à l'investissement social

Dans la plupart des pays occidentaux, les années 1990 ont marqué un tournant en politique sociale. En effet, depuis une dizaine d'années, on assiste à une réorientation du rôle de la protection sociale qui devient de plus en plus un instrument de promotion de l'égalité des chances et de la participation au marché du travail.



Giuliano Bonoli
IDHEAP

Introduction : l'évolution des relations entre sécurité sociale et marché du travail

Traditionnellement, dans les Etats sociaux de l'après-guerre, la politique sociale avait une fonction essentiellement protectrice : la garantie d'un revenu de remplacement lorsqu'une personne, pour cause de vieillesse, invalidité, maladie ou chômage, n'était pas à même d'obtenir un revenu sur le marché du travail. Les transformations socioéconomiques qui ont lieu à partir des années 1970 remettent en question cette orientation de la protection sociale. Le déclin de l'emploi industriel donne lieu à de nouveaux problèmes, tels que le chômage de longue durée ou d'exclusion sociale contre lesquels les remèdes traditionnels, basés sur le principe assurantiel, se révèlent impuissants. De plus, l'émergence de nouvelles formes de précarité sur le marché du travail (travail atypique, *working poor*), conduit à une situation dans laquelle le fait d'avoir un

emploi ne constitue plus une garantie contre le risque de pauvreté.

L'Etat social doit donc s'adapter à de nouvelles conditions socioéconomiques, en principe plus exigeantes, à un moment où, du fait du vieillissement démographique, les dépenses pour ses fonctions traditionnelles, assurances-vieillesse et maladie en particulier, vont passablement augmenter. C'est dans ce contexte de pressions multiples et contradictoires que certains pays développent une stratégie de réforme de l'Etat social qui met l'accent sur l'investissement social et qui promet de mieux aider les perdants des transformations économiques tout en renforçant l'édifice de l'Etat social tel que nous l'avons hérité des trente glorieuses.

Cette réorientation part du postulat que l'Etat social peut devenir un moteur de croissance économique en favorisant l'accès à l'emploi. Par exemple en encourageant le travail des femmes à travers la mise sur pieds de mesures qui facilitent la conciliation entre travail et vie familiale ou en améliorant l'employabilité d'individus qui, à cause d'une formation déficiente ou de problèmes de santé, ne sont que faiblement productifs. Bref, à partir des années 1990, la tâche attribuée à l'Etat social devient de plus en plus la promotion de l'emploi. Un consensus se forme autour d'une idée formulée entre autres par le premier ministre britannique Tony Blair : «L'emploi est la meilleure forme de protection sociale.»

Les pionniers de cette réorientation de l'Etat social sont les pays scandinaves : Danemark et Suède en particulier. Déjà au cours des années 1970 les dépenses sociales «d'investissements» dépassent de loin celles des autres pays européens. Aujourd'hui, ces deux pays consacrent respectivement 2,2 % et 1,3 % de leur PIB aux services pour les familles (contre 0,14 % en Suisse) ou 1,6 % et 1,7 % aux politiques actives du marché du travail (contre 0,6 % en Suisse).¹ Selon la plupart des experts en politique sociale ces dépenses ont un impact bénéfique sur le fonctionnement de l'économie, et contribuent à expliquer le «miracle nordique», c'est-à-dire la capacité de ces pays à conjuguer une protection sociale très développée avec une économie extrêmement compétitive.

Des réponses différentes à la désindustrialisation

Le miracle nordique trouve ses origines dans les réponses politiques apportées à la crise des années 1970 et

¹ Les montants des dépenses sociales par rapport au PIB sont des valeurs moyennes sur la période 1997–2001. Source : OECD Social expenditure database (SOCX).

de manière plus générale au phénomène de la désindustrialisation, c'est-à-dire le déclin de l'emploi dans l'industrie manufacturière. Ce phénomène, qui frappe tous les pays de l'OCDE, a en effet donné lieu à des réactions fort différentes, avec des conséquences qui restent très visibles jusqu'à nos jours. Ainsi, si certains pays ont globalement connu un déclin de l'emploi (par rapport à la population résidente), d'autres, au contraire, ont réussi à gérer la transition d'une économie industrielle à une économie postindustrielle avec plus de succès et une augmentation du taux d'emploi global (**graphique 1**). L'idée d'un inexorable déclin de l'emploi, thématiquée entre autres par l'économiste américain Jeremy Rifkin², ne concerne en réalité que quelques pays d'Europe continentale. Les pays anglo-saxons, scandinaves et la Suisse ont, au contraire, augmenté leur taux d'emploi depuis les années 1970.

Le cas de la France illustre bien les problèmes associés avec cette stratégie. Depuis le début des années 1980 l'objectif clé de la politique sociale et de la régulation du marché du travail est la réduction de l'offre de main-d'œuvre. Ainsi, l'âge de la retraite est abaissé à 60 ans, la durée hebdomadaire du temps de travail est limitée d'abord à 39 heures et ensuite à 35 heures. De plus, une allocation parentale d'éducation pour les parents (en réalité, les mères) qui suspendent leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants réduit passablement les incitations à travailler pour les femmes peu qualifiées. Mais toutes ces mesures, évidemment très coûteuses pour le contribuable français, ne parviennent pas à endiguer les problèmes sociaux les plus aigus que connaît le pays : le chômage de longue durée et ses conséquences sociales, comme les phénomènes d'exclusion sociale très visibles par exemple dans les banlieues des grandes villes. Bref, la stratégie de la réduction de l'offre d'emploi se révèle un échec, surtout au plan social.

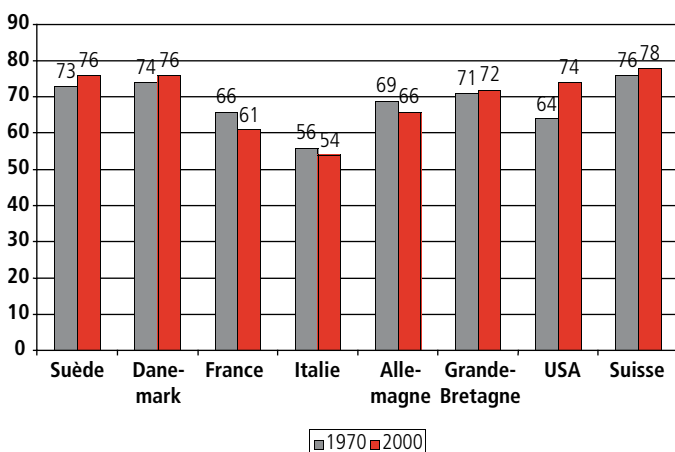
Pendant les mêmes années, les pays anglo-saxons, en particulier Etats-Unis et Grande-Bretagne, se tournent clairement vers une stratégie néolibérale. Caractérisés par des systèmes de protection sociale de toute manière peu développés et des marchés du travail peu réglementés, ces deux pays renforcent le caractère libéral de leurs institutions sociales et économiques. Sous l'influence de leaders idéologiquement très profilés (Margaret Thatcher et Ronald Reagan), les leitmotiv des réformes sont le moins d'Etat et la «déréglementation» du marché du travail, avec un affaiblissement du rôle des syndicats et des quelques protections qui avaient été mises sur pieds pendant les trente glorieuses (les wage councils en Grande-Bretagne ou le salaire minimum aux Etats-Unis).

Un marché du travail flexible et une protection sociale peu développée permettent à ces pays de se rapprocher du plein emploi au cours des années 1990. Surtout, ils parviennent à renouer avec une forte création d'emplois peu qualifiés dans le secteur des services à faible valeur ajoutée. Du point de vue de la politique sociale il s'agit d'un résultat important, car dans la plupart des pays occidentaux les problèmes du chômage et de l'exclusion sociale concernent essentiellement les peu qualifiés. Mais le succès obtenu en terme de nombre d'emplois créés ne doit pas cacher le fait que très souvent ceux-ci sont de mauvaise qualité, que ce soit du point de vue des salaires, de la protection sociale ou des possibilités d'avancement. C'est pourquoi, dans certains cas, on n'hésite pas à parler de «junk jobs» (emplois poubelle).

Et les pays nordiques ? Face à la crise des années 1970 ils mettent en œuvre les mécanismes de régulation du

Des trajectoires divergentes en matière de création d'emplois

G1



Source: OECD Statistical compendium

Comment expliquer ces parcours divergents ? La trajectoire suivie par les pays nordiques à partir des années 1970 contraste avec celle empruntée par les grands pays d'Europe continentale : France, Allemagne et Italie en particulier. Ici, la réaction à la fin du plein emploi prend la forme de politiques visant à réduire l'offre de main-d'œuvre : retraites anticipées généreuses, allocations parentales de longue durée qui découragent le travail des femmes, ou réduction du temps de travail. Cette stratégie a pour objectif de réduire le chômage en partageant de manière équitable l'emploi qui résiste à la crise. Elle se révèle toutefois peu efficace et très coûteuse.

2 Jeremy Rifkin (1998) : «The End of Work», New York, Tarcher/Putnam.

marché du travail développés au cours des années de l'après-guerre. Surtout en Suède, cette période est caractérisée par un marché du travail tendu et une structure industrielle en mutation rapide. Déjà durant les années 1950 la Suède développe un système de politiques actives du marché du travail qui ont pour objectif la reconversion professionnelle des travailleurs actifs dans des industries qui perdent de l'emploi (industrie du bois, industrie minière) à des nouveaux métiers plus en phase avec le développement économique du pays (industrie des machines, électronique). Face à l'ampleur des crises des années 1970 et 1980, toutefois, ces mesures montrent leurs limites. Ainsi, au début des années 1990, le Danemark et la Suède connaissent une crise économique majeure avec explosion du taux de chômage. En Suède, certaines évaluations des politiques du marché du travail montrent que celles-ci sont souvent inefficaces ou même néfastes lorsqu'il s'agit de faciliter la réinsertion professionnelle des chômeurs.³ Les politiques du marché du travail sont alors réorientées de manière plus explicite vers la réinsertion professionnelle et l'activation des sans emploi. Dès ce moment commence à prendre forme un nouveau modèle d'interaction entre politique sociale et marché du travail, désormais connu sous le terme de «flexicurité» (voir contribution de Farrell/Sperber).

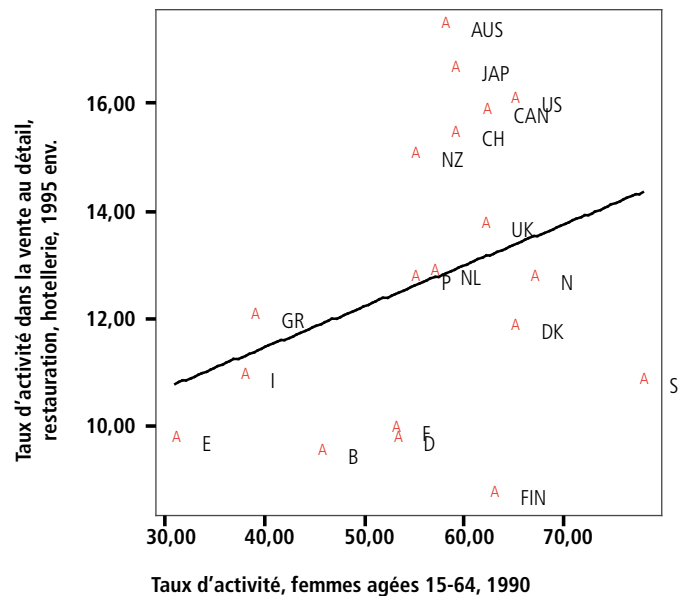
Le succès en terme de création d'emplois obtenu par les pays nordiques s'explique également par un autre développement qui a lieu en parallèle. En Suède d'abord et dans les autres pays d'Europe du Nord ensuite, les années 1970 marquent aussi un tournant en matière de politique de l'égalité homme-femmes. A partir de ce moment, en effet, sont adoptées plusieurs mesures visant à favoriser la participation des femmes au marché du travail. Ainsi, en 1971 la Suède adopte un système fiscal basé sur l'imposition individuelle qui rend fiscalement plus intéressant l'obtention d'un deuxième revenu dans le cadre d'un couple, le plus souvent celui de la femme. Ensuite, en 1973 est adoptée une loi sur les structures de garde extrafamiliale et en 1974 la loi sur le congé parental. Au cours des années suivantes est mise en place une politique familiale qui a pour objectif la conciliation du travail et de la vie familiale.

Cet aspect du modèle nordique est essentiel lorsqu'on examine la relation entre emploi et protection sociale. En effet, une plus forte participation des femmes au

marché du travail contribue à la création d'emploi dans le secteur des services.⁴ Le mécanisme est assez simple. Il suffit d'imaginer une femme au foyer typique, mère de deux enfants, qui du jour au lendemain prend un emploi à plein temps. Le travail non rémunéré qu'elle effectuait auparavant doit maintenant en grande partie être externalisé, probablement en achetant des services, de garde des enfants, de préparation des repas, de nettoyage et de blanchisserie... Bref, des mesures qui en-

Une relation positive entre taux d'activité féminin et taux d'emploi dans les services à faible valeur ajoutée

G2



Source: OECD Statistical compendium

couragent le travail des femmes ont un effet multiplicateur sur la création d'emploi, surtout dans les secteurs peu qualifiés (voir **graphique 2**). Ceci est important, car c'est précisément à ce niveau de qualification que le problème de manque d'emploi se fait le plus sentir.

Comment réorienter les systèmes de protection sociale hérités des trente glorieuses ?

La réorientation des systèmes de protection sociale vers l'investissement social n'est toutefois pas une tâche simple.⁵ En effet, que ce soit dans le domaine de la politique du marché du travail ou dans celui de la politique familiale, elle demande des investissements considéra-

3 Voir par exemple: Calmfors, L., A. Forslund and M. Hemström (2001): «Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences». *Swedish Economic Policy Review* 85: pp. 61-124.

4 Voir: Esping-Andersen, G. (1999): «Social Foundations of Postindustrial Economies». Oxford, Oxford University Press.

5 Voir Bertozzi, F., G. Bonoli et B. Gay-des-Combes (2005): «La réforme de l'État social en Suisse». Lausanne, PPUR, Collection «Le savoir suisse», surtout chapitre 6.

bles. Le fait que la protection sociale va de toute manière coûter de plus en plus cher, à cause du vieillissement démographique, rend la réorientation encore plus difficile. Mais il est important de souligner le caractère d'«investissement» de certaines dépenses sociales: des dépenses qu'on fait aujourd'hui et qui vont générer des retours demain.

Le retour sur investissement de certaines politiques sociales a été bien démontré. Une étude réalisée par le bureau BASS, souvent citée, montre que chaque franc investi pour la création de places de crèches rapporte 3 à 4 francs à la collectivité.⁶ Ce résultat n'est en rien surprenant si l'on tient compte du mécanisme multiplicateur que représente le travail des femmes. Des résultats allant dans le même sens ont par ailleurs été obtenus aussi par d'autres chercheurs, notamment pour le Danemark.⁷ Dans le même ordre d'idées, les évaluations des politiques de réinsertion professionnelle dans certaines villes américaines ont montré que le contribuable était en fait gagnant. Un dollar investi dans certains dispositifs en rapporte jusqu'à 2 ou 3 à la collectivité publique, à travers moins de dépenses mais aussi à travers des recettes fiscales supplémentaires. Il faut aussi souligner que ces évaluations ne tiennent, en général, pas compte du retour sur investissement en termes de cohésion sociale ou de réduction de la criminalité: des variables difficiles à mesurer, mais cruciales pour notre bien-être social.

Cette nouvelle vision du rôle de l'Etat social semble s'affirmer aussi en Suisse, comme le montrent certaines réformes récentes: la deuxième révision de la LACI; le

programme d'impulsion pour la création de structures d'accueil extrafamilial, la 5^e révision de l'AI. Mais beaucoup reste à faire. Dans la Suisse fédérale, les compétences nécessaires à la réorientation de l'Etat social sont souvent partagées entre Confédération, cantons et parfois communes, ce qui crée d'énormes problèmes de coordination. Toutefois, l'obstacle le plus important ne réside pas dans les institutions politiques mais dans les mentalités. Nous avons du mal à admettre que des dépenses pour des politiques sociales puissent représenter un investissement. Nous ne sommes pas habitués à considérer des domaines comme la garde des enfants ou la réinsertion professionnelle comme des priorités nationales, et nous ne sommes pas disposés à les traiter comme telles. Et pourtant, l'avenir du modèle social que nous avons hérité des trente glorieuses et qui est tant apprécié par la population dépend dans une large mesure du développement de ces nouvelles politiques sociales.

Giuliano Bonoli, Prof. à l'Institut de hautes études en administration publique (IDHEAP).

Mél: giuliano.bonoli@idheap.unil.ch

6 Bauer, T. and K. Mueller Kuocera (2001): «Kindertagesstätten zahlen sich aus». Zurich, Sozialdepartement der Stadt Zurich.

7 Voir: Esping-Andersen, G. (2006): «Towards a new welfare regime for mid-century Europe». Paper presented at the conference «Justice between generations – solidarity in the life course», Berne, 13 novembre.

Les lacunes de la sécurité sociale dans un marché du travail flexibilisé

En 1952, dans sa convention n° 102 concernant la sécurité sociale, l'OIT avait défini neuf risques (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, invalidité, chômage, charges familiales, maternité, vieillesse et décès du soutien de famille). A l'heure actuelle, un concept de sécurité sociale élargi, apte à relever les défis posés par un marché du travail flexibilisé, se doit d'intégrer le droit du travail, l'aide sociale et toutes les politiques sociales permettant de garantir – même si ce n'est pas leur objectif premier – la participation à la société.

Peter Böhringer

Haute école zurichoise de Winterthour

Dans notre société de services et de savoir postindustrielle, le système de sécurité sociale a de plus en plus souvent affaire à des travailleurs très qualifiés actifs dans un secteur tertiaire extrêmement dynamique et de moins en moins clairement délimité. Si, dans le passé, la société industrielle nous avait accoutumés à des rapports de travail impliquant une masse laborieuse relativement homogène et durablement stable, nous voyons à l'heure actuelle apparaître des rapports de travail bien différents: les parcours professionnels s'individualisent fortement et sont de moins en moins linéaires; des situations professionnelles parallèles apparaissent, caractérisées par une transition fluide entre activité à plein temps et activité à temps partiel, activité indépendante et activité dépendante, avec de plus en plus souvent des individus actifs en qualité d'entrepreneurs solos dans la zone grise séparant le salarié de l'indépendant. Ces parcours professionnels atypiques induisent de nouveaux

risques (demi-vie extrêmement brève des connaissances professionnelles, réseautage international, etc.) et un déplacement de l'importance respective des risques traditionnels (diminution relative des accidents professionnels, augmentation de la probabilité de tomber malade ou même de devenir invalide pour des raisons psychiques ou psychosociales).

Flexibilité du droit du travail et augmentation des rapports de travail atypiques

Il est clair que le droit du travail et la sévérité de ses dispositions constituent un facteur déterminant la flexibilité du marché du travail. A cet égard, le droit suisse du travail figure parmi les plus libéraux de tous les pays de l'OCDE.

D'un côté, il garantit une large flexibilité dite externe ou numérique¹ dans la mesure où il permet en principe la résiliation des rapports de travail en tout temps et pour n'importe quel motif (exceptions: contrats de travail à durée limitée, délais de résiliation selon l'art. 336c CO, protection contre le congé à titre de vengeance selon l'art. 10 de la loi sur l'égalité) et où il avalise même les congés abusifs et injustifiés sans préavis (dans certaines circonstances, les art. 336a et 337c CO prévoient néanmoins le droit à une indemnité).

De l'autre, le droit suisse du travail pose peu de limites à la flexibilité interne et, dans beaucoup de domaines, il laisse les parties préciser les détails par voie de contrat, pour autant que celui-ci ne soit pas contraire à des dispositions légales plus contraignantes qu'à l'ordinaire ou à une convention collective (Böhringer, contrat de travail). Cette souplesse a permis au marché du travail de développer de nombreuses formes de travail dites atypiques, c'est-à-dire se différenciant de la forme habituelle par au moins l'une des caractéristiques (Böhringer, flexibilisation). Il se dessine ainsi une image hétérogène, celle d'un «autre monde du travail» – dont la réalité est peu étudiée –, à maints égards différente du monde du travail «officiel» bien protégé par la loi et les conventions collectives, composé en majorité d'hommes employés à plein temps, durablement et sans interruption par le même employeur, professionnellement intégrés et faisant vivre à eux seuls toute leur famille. Le travail à temps partiel, le travail sur appel, la mise à disposition de travailleurs, la «nouvelle indépendance» et les contrats à durée déterminée ont connu une progression quantitative notable au cours des vingt dernières

¹ La littérature spécialisée fait la distinction entre flexibilité externe ou numérique et flexibilité interne ou fonctionnelle: par la première, on entend «la capacité de l'employeur à modifier l'effectif de son personnel» (Treu, 1992, p. 498), tandis que la seconde concerne «l'organisation du travail au sein même de l'entreprise» (ib. p. 505).

années. Les rapports de travail atypiques ne sont toutefois pas nécessairement «précaires», «irréguliers», «flexibles» ou «marginiaux» et il convient là aussi d'apporter des nuances (voir p. ex. Caritas).

Déficit dans la protection du droit du travail

S'agissant de la protection offerte par le droit du travail, la flexibilisation croissante de l'activité lucrative entraîne un certain nombre de problèmes majeurs.

- **Une «troisième catégorie de travailleurs» en augmentation qui se situe entre l'employé et le prestataire indépendant** («collaborateurs libres», «pseudo-indépendants», «nouveaux indépendants», «entrepreneurs solos», etc.) échappe à la définition juridique du modèle dichotomique habituel opposant le salarié au prestataire indépendant, dès lors que le fournisseur de prestations n'opère pas dans le rapport de subordination caractéristique de l'employé (intégration dans l'entreprise et soumission aux règles de cette dernière), tout en dépendant économiquement du destinataire des prestations au point de ne pas présenter non plus le profil type du prestataire indépendant. La jurisprudence peine d'ailleurs manifestement à trouver une solution convaincante à ce problème toujours plus fréquent. Les conséquences sont importantes, puisqu'il faut déjà qu'un contrat de prestations soit qualifié de «contrat de travail» pour que la partie contractuelle concernée se voie attribuer la pleine protection en matière de droit du travail (droit à des vacances payées, compensation des heures supplémentaires, versement du salaire en cas d'empêchement du travailleur, protection contre le licenciement, etc.).
- **Exclusion de la protection par une CCT:** les conventions collectives de travail (contrats entre syndicats d'un côté et associations patronales ou employeurs individuels de l'autre, définissant collectivement des conditions minimales en matière d'emploi) vont souvent au-delà de la protection légale. Aujourd'hui, ce sont encore les groupes de salariés entrant dans le cadre des rapports de travail traditionnels qui en profitent le plus. Les salariés atypiques, de leur côté, sont plutôt mal ou pas du tout organisés sur un plan syndical, les associations de travailleurs ne s'en occupent pas ou alors sans grande conviction, et ils sont souvent exclus du champ d'application des conventions collectives de travail. De ce fait, ce sont justement les salariés qui en auraient le plus besoin qui ne peuvent profiter de la protection offerte par le droit du travail. Ce résultat n'est pas seulement irritant du point de vue sociopolitique, il va aussi à l'encontre du système: en effet, les associations patronales et la majorité parlementaire qui défend leurs intérêts refusent régulièrement de légiférer sur ce point en avançant l'argument selon lequel la protection des travailleurs est assurée plus judicieusement à l'échelon des partenaires sociaux.
- **L'absence de protection contre les licenciements, un paradoxe fondamental en matière de droit du travail:** une abondante littérature juridique traite du droit du travail sans consacrer ne serait-ce qu'une ligne au fait que la protection offerte est souvent illusoire en pratique. En effet, le droit du travail (c'est-à-dire le législateur) lui-même ne protège pas efficacement les salariés contre les licenciements abusifs ordinaires et les congés injustifiés sans préavis, puisque ces derniers – ce que les personnes touchées ont peine à croire – sont parfaitement valables du point de vue du droit suisse et mettent effectivement fin aux rapports de travail. Les indemnités pouvant aller jusqu'au montant correspondant à six mois de salaire prévues par la loi, mais généralement accordées à hauteur de un à trois mois seulement par la jurisprudence, ne sont pas du tout parvenues jusqu'ici à déployer l'effet préventif qu'on leur attribue (un dysfonctionnement critiqué ouvertement par les tribunaux eux-mêmes). Ce contexte induit une situation paradoxale, en ce sens que le droit du travail, censé protéger le salarié dépendant de son employeur et le rendre un peu plus indépendant, accentue au contraire sa dépendance en raison de sa peur fondée – en l'absence d'une véritable protection contre les licenciements – de perdre son emploi. A l'inverse, force est de constater que c'est justement la faiblesse, en comparaison européenne, de cette protection contre les licenciements qui assure une flexibilité externe et représente ainsi un facteur de compétitivité à ne pas sous-estimer. Le présent article ne traite toutefois pas de l'interdépendance entre (in)sécurité sociale et marché du travail, mais des lacunes actuelles de la protection sociale du point de vue des salariés concernés.
- **Absence de réglementations:** nombre de rapports de travail atypiques font l'objet d'une réglementation légale spécifique, à l'instar du contrat d'apprentissage, du contrat d'engagement des voyageurs de commerce, du travail à domicile ou de la location de services. D'autres formes de travail atypiques très importantes, en particulier celles apparues récemment, ne bénéficient pas de dispositions spécifiques. Elles ne tombent pas dans le non-droit, mais sont couvertes par d'autres normes légales (certaines formes de télétravail relevant p. ex. des dispositions relatives au travail à domicile). Mais la question se pose de savoir si d'autres normes – si oui lesquelles et en vertu de quelle interprétation – s'appliquent à ces formes de travail atypiques ou à certaines questions juridiques s'y rapportant (p. ex. concernant le travail sur appel, le salaire au mérite, les bonus, les horaires à l'année, la nouvelle ou pseudo-indépendance). Tant que la

doctrine et la jurisprudence n'ont pas donné de réponse claire à cette question, personne ne peut parler de sécurité. Au-delà de la juste retenue dont il fait preuve, le législateur serait bien inspiré de se montrer un peu plus décidé, au lieu de confier ces appréciations politiques à une justice dont ce n'est pas vraiment la compétence première; il fait ainsi supporter la charge de toutes les ambiguïtés juridiques aux salariés sous contrats de travail atypiques qui, bien souvent, sont déjà pénalisés par de mauvaises conditions de travail (rapports de travail précaires, sans vouloir d'emblée qualifier de précaires tous les rapports de travail atypiques; voir notamment à ce sujet eco-plan).

- **Absence de salaire minimum légal:** le droit suisse du travail ne définit en principe pas de salaire minimum, laissant ce soin aux parties d'une convention collective. Si ce système apporte une souplesse salariale bienvenue du point de vue de l'entreprise et de l'économie, c'est néanmoins au prix d'une pression à la baisse accrue sur les salaires dans les segments de salaires et de qualifications les plus bas du marché du travail. Ceux où évoluent justement de nombreux salariés atypiques, avec pour résultat que les salaires qui y sont pratiqués pour un emploi à plein temps permettent de plus en plus rarement de garantir le minimum vital et induisent un risque croissant, pour les personnes concernées, de glissement dans la catégorie des «working poor». Les syndicats s'efforcent de lutter contre cette tendance en négociant des salaires minimum dans le cadre de conventions collectives, mais, comme déjà évoqué plus haut, les employés atypiques qui auraient le plus besoin de cette protection, précisément, ne sont pas organisés, ou mal, ou insuffisamment représentés. Là encore, il semble qu'en raison du silence du législateur, il ne reste plus à la doctrine et à la jurisprudence qu'à tenter, avec force arguments créatifs, de tirer une protection minimum du droit existant. Et là encore, la charge du flou juridique et du manque de protection pèse sur ceux qui auraient le plus besoin d'une telle protection.
- **Handicaps liés à l'ancienneté et à la mobilité:** des rapports de travail de courte durée avec des changements fréquents constituent un désavantage dans la mesure où plusieurs droits découlant de la législation suisse sur le travail – en particulier le versement du salaire en cas d'empêchement de travailler (art. 324a CO), les délais légaux de résiliation (art. 335c) et les résiliations non autorisées (art. 336c CO) – s'améliorent avec les années de service.

- **Absence de droits et de perspectives pour le perfectionnement professionnel et la carrière:** le droit suisse n'accorde aux salariés aucun droit au perfectionnement professionnel vis-à-vis de leur employeur. C'est en revanche parfois le cas des conventions collectives, mais les salariés atypiques se heurtent alors aux restrictions déjà mentionnées. Comme le montrent les expériences réalisées par les Etats nordiques avec leurs modèles de «flexicurity», il est capital, si l'on veut un marché du travail conjuguant souplesse et sécurité sociale, que cette lacune soit comblée par des dispositions légales.

Les lacunes fondamentales² de notre système de sécurité sociale

Le droit des assurances sociales lie les obligations de cotiser et les droits aux prestations principalement au statut du travailleur, c'est-à-dire au fait qu'il exerce une activité dépendante ou indépendante. Tout comme le droit du travail, le droit des assurances sociales est axé sur le modèle industriel traditionnel, celui de «l'assuré type» caractérisé par une activité lucrative à plein temps exercée toute une vie durant avec un minimum d'interruptions, dans un rapport relativement stable entre société, économie et famille. Compte tenu de la transformation sociale fondamentale des dernières décennies (informatisation, internationalisation, passage de la société industrielle à la société de services et de savoir, individualisation accrue des modes de vie et érosion des structures sociales traditionnelles, néolibéralisme et monétarisation de tous les domaines de l'existence, volonté de réduire les coûts, etc.), le système d'assurances sociales est contraint de s'adapter, et ce n'est pas sans raison que les principales assurances sociales sont constamment en révision. Certains ajustements ont déjà eu lieu (comme l'introduction du splitting dans l'AVS et la LPP), certaines réformes sont en cours (notamment la 5^e révision de l'AI) et d'autres peinent à s'imposer (comme la réduction de la déduction de coordination de la LPP). Dans l'ensemble, il semble toutefois que l'heure soit davantage au renforcement du couplage avec l'activité lucrative qu'à un débat général sur les modèles de revenu minimum garanti – jugé inéluctable depuis longtemps par de nombreux spécialistes – et à une conception élargie du «travail» incluant, outre l'activité lucrative pure, le travail social et l'engagement personnel. Dans différents domaines de la sécurité sociale, la tendance est très nettement à «l'Etat social actif», une tendance perceptible ou déjà concrétisée sur le plan légal, qui traduit la ferme volonté d'obtenir la réinsertion dans le marché du travail, que ce soit en insistant sur la responsabilité individuelle des assurés ou en accentuant la pression par tous les moyens. Mais l'accrois-

² Voir aussi Caritas: Rapports de travail précaires en Suisse. Prise de position de Caritas Suisse, Lucerne 2001.

sement de la productivité associé au relèvement des exigences professionnelles ne semble pas réduire le chômage structurel, mais au contraire en être la cause même.

Encourager la coopération

Puisque le système s'accroche au modèle traditionnel du plein emploi et de la réinsertion, au moins devrait-il comprendre le principe de «l'intégration au lieu de la rente» – qui s'impose maintenant dans l'aide sociale alors qu'il existe déjà depuis longtemps dans l'AI et dans l'AC – et le mettre en œuvre de manière à ce que les personnes concernées perçoivent les mesures correspondantes non comme de la répression, mais comme un réel soutien dans leur réorientation professionnelle et l'évolution de leur parcours. A défaut, seuls les coûts ainsi occasionnés augmentent, sans que les chances d'insertion s'améliorent pour autant. L'amélioration de l'employabilité nécessite une approche intégrée pour ce qui est des acteurs concernés, c'est-à-dire une coordination efficace entre assurances sociales, employeurs (et leurs obligations en termes de droit du travail), assurances privées, aide sociale, aide à la jeunesse et à la famille, politique de formation et politique du logement. La nouvelle coopération interinstitutionnelle (CII) et les approches de gestion par cas (comprises comme des démarches non répressives) constituent à cet égard les premiers pas dans cette direction.

Flexibilisation par la qualification

Pour le mot de la fin, on pourrait s'inspirer des travaux de Semmlinger. Celui-ci, à juste titre, fait remarquer que derrière un terme neutre, la flexibilité, se cache un conflit entre marge de manœuvre d'un côté et insécurité et obligation de s'adapter de l'autre. Ce qu'il faut dans ce contexte, c'est une vision du développement de chaque travailleur qui inclue à la fois un sou-

ten professionnel et des perspectives d'insertion professionnelle et d'intégration sociale, taillées sur mesure et visant non seulement les besoins du système, mais aussi et surtout le potentiel de l'individu. Dès lors, ce n'est plus seulement de la personne concernée que l'on attend flexibilité et coordination, mais aussi du système de sécurité sociale. Semmlinger parle d'une «flexibilisation par la qualification», dont l'objectif est de renforcer la capacité d'adaptation de tous les acteurs et de leur permettre d'être à la hauteur des exigences qui s'imposent à eux.

Bibliographie

Böhringer Peter: Arbeitsvertrag (Grundmuster), in Münch Peter/Böhringer Peter/Kasper Sabina/Probst Franz (édit.): Schweizer Vertrags-Handbuch, Bâle 2007, p. 379-485 (citation: contrat de travail)

Böhringer Peter: Schweizerisches Arbeitsrecht. Ein Lehrgang für die Praxis, 2^e éd., Zurich 2001 (citation: droit du travail)

Böhringer Peter: Die neue Arbeitswelt. Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und atypische Arbeitsverhältnisse, Zurich 2001 (citation: flexibilisation)

Caritas (Prodoliet Simone/Knöpfel Carlo/Wälchli Martin): Rapports de travail précaires en Suisse, Lucerne 2001

Ecoplan: Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz, Seco-Publikation Arbeitspolitik, 9, Bern 2003

Semmlinger Klaus (édit.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Francfort / New York 1991

Tàlos Emmerich (édit.): Atypische Beschäftigung, internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Vienne 1999

Peter Böhringer, lic. iur., directeur du centre pour le droit du travail et le droit des assurances sociales, chargé de cours en droit privé et droit du travail, Haute école zurichoise de Winterthour
Mél: bpe@zhwin.ch

Comment la sécurité sociale peut-elle favoriser davantage l'emploi ?

Le présent article expose en cinq points quels effets les assurances sociales ont sur le choix entre travail et temps libre, et donc sur l'emploi. Nous nous intéressons d'abord à la valeur de l'activité professionnelle et à la période de vie qu'on organise à sa guise dans la société d'abondance. Puis nous nous consacrons à la question fondamentale «Sécurité sociale et croissance à long terme», avant de mettre en lumière les corrélations entre les deux. Le point suivant montre les liens qui existent entre protection sociale et évolution conjoncturelle à court terme. Le positionnement international de la Suisse en matière de participation des salariés âgés met un point final à nos réflexions.



Werner Aeberhardt und Thomas Ragni

SECO

Pourquoi la protection sociale doit-elle favoriser l'emploi ?

Pour l'essentiel, il en va de même d'une économie nationale et d'un ménage: plus on travaille, plus la prospérité matérielle susceptible d'être atteinte tend à augmenter. Mais un taux d'occupation élevé ou une longue période d'activité professionnelle ne peuvent être en eux-mêmes un objectif de politique sociale. Même si tout le monde ne trouve pas que le travail rend vieux et laid, le fait est que chaque heure consacrée à l'activité professionnelle implique de renoncer à du temps dont disposer à sa guise. Et dans une société dont la richesse

croît en général toujours plus, la tendance à vouloir bénéficier de plus de temps libre s'accroît inévitablement. Dans notre vision à long terme, cet effet d'abondance prime sur le fait que de trop nombreuses personnes encore ont aujourd'hui bien malgré elles du «temps libre», c'est-à-dire voudraient exercer une activité lucrative, mais ne trouvent pas durablement sur le marché du travail un emploi convenable avec les salaires en vigueur. Cette situation défavorable d'un chômage renforcé par les structures ne s'aggravera pas à long terme si nous parvenons, comme jusqu'ici, à organiser les institutions influant sur le marché du travail de manière à ce qu'elles favorisent l'emploi. Dans une optique à long terme, il s'agit donc, d'une part, de continuer à combattre avec détermination le chômage de longue durée et surtout, de l'autre, de réfléchir aux conséquences en découlant si les gens sont toujours plus nombreux à décider de remplir une part plus importante de leur vie avec du temps libre plutôt qu'avec une activité professionnelle.

Croissance à long terme et sécurité sociale

Pour permettre à l'économie d'un pays d'avoir un bon développement à long terme, il ne suffit pas de veiller à stimuler l'innovation et la concurrence et à promouvoir une politique de formation et de recherche axée sur ces objectifs; il faut aussi une situation de stabilité sociale, culturelle et politique. En font partie un système juridique solide et fiable, une mise à disposition efficace des biens et infrastructures publics et la garantie de la paix sociale. Les facteurs plus «mous» – comme la conscience de sa propre identité culturelle ou la tolérance envers des minorités culturelles – jouent, eux aussi, un rôle à ne pas sous-estimer. On ne peut séparer clairement ces éléments les uns des autres. Sous l'angle fonctionnel, tous visent en fin de compte la même chose: aider les individus à planifier leur vie de manière sûre et responsable.

Outre qu'elle rend plus simple un consensus social de base, une protection sociale dirigée vers cet objectif peut aussi encourager la capacité de mutation de l'économie. Prenons l'exemple de l'assurance-chômage suisse. Le marché suisse du travail se caractérise par une densité normative relativement faible et une grande flexibilité. D'où la possibilité pour les entreprises de procéder, au besoin, plus vite et plus en profondeur que chez nos voisins à des restructurations. C'est possible du

seul fait que le réseau social – notamment l'assurance-chômage – connaît un développement fondamentalement plus large. Cette approche s'est soldée en Suisse par un faible taux de chômage. Avec la globalisation et les progrès techniques, cette faculté d'adaptation gagne toujours plus en importance. La grande flexibilité du marché du travail devient un atout de plus en plus capital de l'économie suisse, car celle-ci est à même de réagir avec rapidité aux chocs technologiques et à ceux de l'économie mondiale. Ce qui permet de mieux utiliser les chances du marché et de la croissance. Cette méthode est connue dans l'Union européenne sous le nom de «flexicurité». Dans ce numéro, l'article de Farrell/Sperber (page 22) s'attache à approfondir cette piste.

Mais qu'advient-il si nous élargissons les prestations sociales en faveur des personnes bien au-delà de la mesure actuelle? Une augmentation des taux de cotisations fait accroître la différence entre salaire brut et salaire net. Pour les salariés, avoir une activité professionnelle perd de son attrait. De plus, les coûts du travail enflent pour l'employeur. Pour les salariés, les coûts d'opportunité du temps libre – les revenus salariaux réellement disponibles – connaissent une hausse moins forte et peuvent même à l'extrême se mettre à baisser au point qu'il devient plus attrayant pour eux de bénéficier à nouveau de plus de temps libre. En revanche, l'employeur est amené à recourir à des procédures nécessitant d'importants capitaux. Si cela n'augure pas directement de problèmes de financement pour la Suisse, le résultat probable est que l'écart entre la rareté des offres d'emploi pour les personnes peu qualifiées et le grand nombre de personnes en quête de travail de ce type devrait encore se creuser, le chômage résiduel et le chômage caché tendant à s'accroître. A tout le moins, les coûts générés par la reconversion professionnelle et la formation continue sont en hausse. De plus, les incitations pour les salariés à accepter du travail au noir et pour l'employeur à en offrir augmentent, ce qui crée un nouvel affaiblissement de la base de financement des assurances sociales.

Pour toutes ces raisons, il est urgent qu'une éventuelle augmentation des taux de cotisations ne soit que modérée et qu'elle ne serve surtout pas à élargir encore les droits aux prestations des assurances sociales par tête. Autrement dit, une hausse rapide des charges sociales peut déclencher une séquence d'effets dynamiques, laquelle diminue la croissance sur plusieurs années.

Sécurité sociale et conjoncture

Une sécurité sociale judicieusement conçue atténue les hauts et les bas de la conjoncture. Cela vaut notam-

ment pour l'assurance-chômage et dans une moindre mesure pour l'aide sociale.

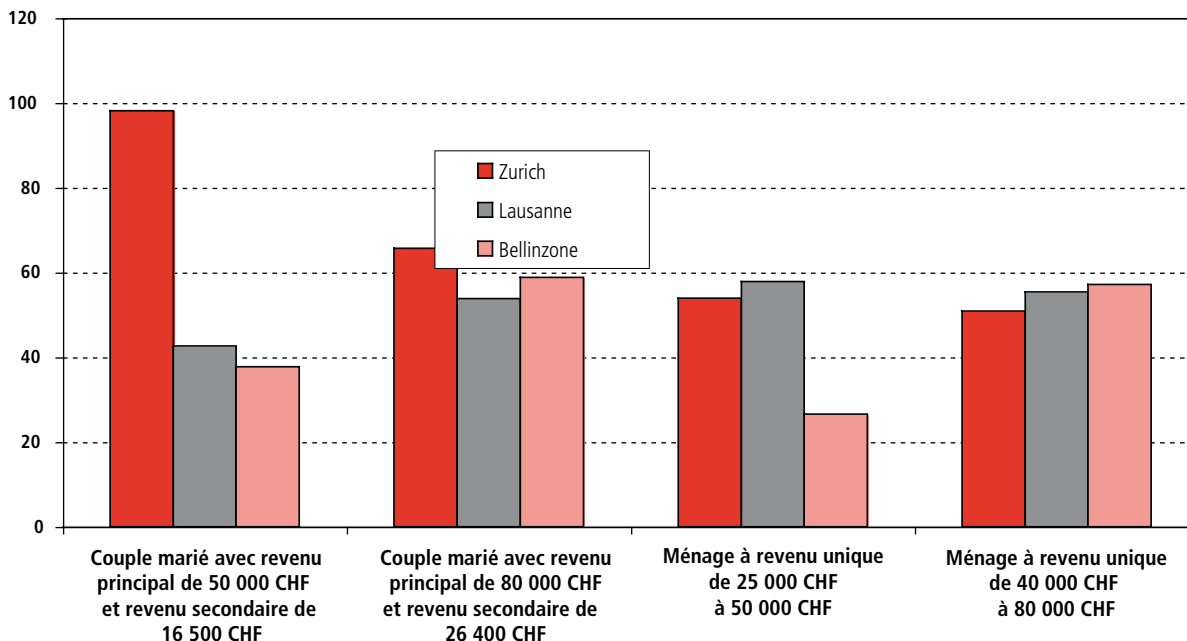
En période de récession conjoncturelle, les indemnités journalières versées par l'assurance-chômage soutiennent les revenus des ménages, ce qui stabilise la consommation. Comme l'assurance-chômage doit en outre présenter un bilan équilibré non pas chaque année, mais sur le cycle conjoncturel, elle n'est pas obligée de prélever la même année les versements plus importants sur les autres salariés. L'inverse se produit en période de haute conjoncture. Les cotisations excèdent les versements. L'assurance-chômage a donc un effet d'équilibre sur le cycle conjoncturel. Elle a ainsi une fonction de «stabilisateur automatique» pour le développement économique. Les stabilisateurs automatiques sont très convaincants en théorie, mais difficiles à imposer sur le plan politique. Quand la situation économique s'améliore, il est le plus souvent malaisé de tailler à nouveau dans des prestations plus élevées, introduites pendant le recul. Si l'on n'y parvient pas, l'effet de stabilisation diminue et s'obtient au prix de prestations sociales constamment plus élevées. S'agissant de l'assurance-chômage suisse, la fonction stabilisatrice a en revanche été une réussite.

En ce qui concerne les rentes, l'effet de stabilisation existe aussi de façon atténuée. Les revenus des rentes ne fluctuent pas en fonction de la situation économique à court terme. Ils stabilisent donc l'évolution générale des recettes et des dépenses, à condition toutefois que les rentes promises soient crédibles. Si tel n'est pas le cas, un facteur d'insécurité émane des rentes, ce qui nuit au développement économique.

Le système social joue aussi un rôle sur l'offre de l'économie. Les secteurs de la santé et du social priment, car ils font partie des branches qui créent le plus de valeurs. Etant financée par l'intermédiaire des contributions fiscales et des assurances obligatoires, la demande de prestations de santé n'est pas sujette aux fluctuations conjoncturelles. Comme l'offre et la demande ne sont pas déterminées par les forces du marché et qu'une grande partie des prestations sont largement à l'abri de la concurrence internationale, la demande stable se reporte directement sur les prestations fournies à l'intérieur du pays. En outre, la santé tend à long terme à prendre toujours plus de poids, tout particulièrement parce qu'elle peut être considérée comme un bien supérieur et qu'avec une prospérité accrue les dépenses pour ce bien augmentent considérablement plus par rapport à la croissance économique. Cette stabilité s'obtient au prix d'une production des prestations qui tend à être inefficace et onéreuse et au prix de l'incertitude quant à l'accroissement de la richesse du pays si les ressources liées à la santé étaient utilisées autrement.

Gain financier net d'un revenu supplémentaire

G1

Source: Knpfer, Knöpfel 2005¹

Sécurité sociale et incitations

Les mesures de politique sociale peuvent diminuer les incitations à intégrer le marché du travail. Il existe souvent des situations limites où il n'y a pas d'intérêt matériel à conclure un rapport de travail ou à augmenter son taux d'occupation. Dans les cas extrêmes, il se peut que les personnes concernées disposent, après avoir entamé ou étendu leur activité lucrative, d'un revenu plus bas qu'auparavant, de sorte que le taux d'imposition dit marginal est pour elles supérieur à 100 %. L'incitation à travailler plus disparaît ainsi totalement ou en partie, les personnes restant prisonnières d'une sorte de «piège» de la pauvreté ou de la dépendance. Cette force de travail est perdue pour l'économie. On est souvent ici en présence d'effets indésirés des prestations sociales, liés aux limites de revenu disponible. Citons comme exemples les avances de contributions d'entretien, les réductions de primes, les rabais sur les achats, les possibilités de subsides (notamment dans le domaine du service public) et, inversement, de meilleures possibilités de déductions en droit fiscal (déduction

pour les frais d'éducation des enfants, déduction sociale, etc.).

Ce mécanisme est spécialement marqué quand la femme participe au travail dans le couple. L'effet d'un revenu supplémentaire varie de canton à canton et dépend de l'état civil du couple. Tant l'orientation de certains transferts sociaux – par exemple, la réduction de primes de l'assurance-maladie obligatoire – que la charge fiscale sont tributaires de l'état civil. Pour ce qui est de la répartition de l'activité lucrative, on constate que les couples n'ont la plupart du temps pas intérêt financièrement à se répartir le travail. Le plus souvent, le modèle du pourvoyeur unique demeure le plus avantageux. On voit ici que la multiplicité des avantages sociaux et des rabais fiscaux conduit à une situation qui est largement insaisissable et parfois en contradiction avec les objectifs de politique sociale et de politique de société.

Pour illustrer ce fait, le **graphique 1** montre que (indépendamment des spécificités locales) un revenu supplémentaire – surtout pour les bas revenus – peut rapporter au ménage moins de 50 % du revenu de l'activité lucrative du fait de la suppression des avantages sociaux.

Des mesures de politique sociale peuvent aussi constituer des incitations à se retirer du marché de l'emploi.

¹ Knpfer Caroline, Knöpfel Carlo: «Wie viel bleibt einem Haushalt von einem zusätzlichen Erwerbseinkommen übrig?» (Que reste-t-il à un ménage d'un revenu supplémentaire?), OFAS, seco, Berne 2005.

Mentionnons notamment des conditions généreuses pour une retraite anticipée. De même, des mises en invalidité trop hâtives résultent souvent de mauvaises incitations dues aux institutions.

Sous l'angle économique, une retraite anticipée (volontaire) est efficiente dès lors qu'elle obéit uniquement à une planification de vie individuelle et que la personne supporte la totalité des frais de sa retraite anticipée. Dans ce cas, il n'existe pas de distorsion dans le choix entre temps libre et travail. Le 1^{er} pilier suisse se caractérise par le fait qu'il procède, à de rares exceptions près motivées par la politique sociale, à une réduction actuariellement correcte de la rente, ce qui émet aussi les signaux justes sur le plan économique. La situation est un peu moins favorable dans le 2^e pilier, qui a financé dans les années 90 le passage précoce à la retraite avec beaucoup de libéralité, en raison à la fois de rendements élevés de la fortune et d'un marasme économique. Compte tenu des réalités économiques, les institutions sont passées dans l'intervalle à une pratique plus restrictive.

Les cas d'invalidité sont devenus un motif majeur de retrait de la vie professionnelle. Sur le plan économique, les intérêts des personnes concernées sont clairs. Ainsi, les médecins de famille ne veulent pas perdre de

clients ou bien les collectivités territoriales situées en aval entendent maintenir à un bas niveau leurs coûts d'assistance sociale aux frais de l'AI. Pour sa part, l'assuré a – pour autant qu'il dispose d'un bon 2^e pilier – la perspective d'un revenu de remplacement très élevé.

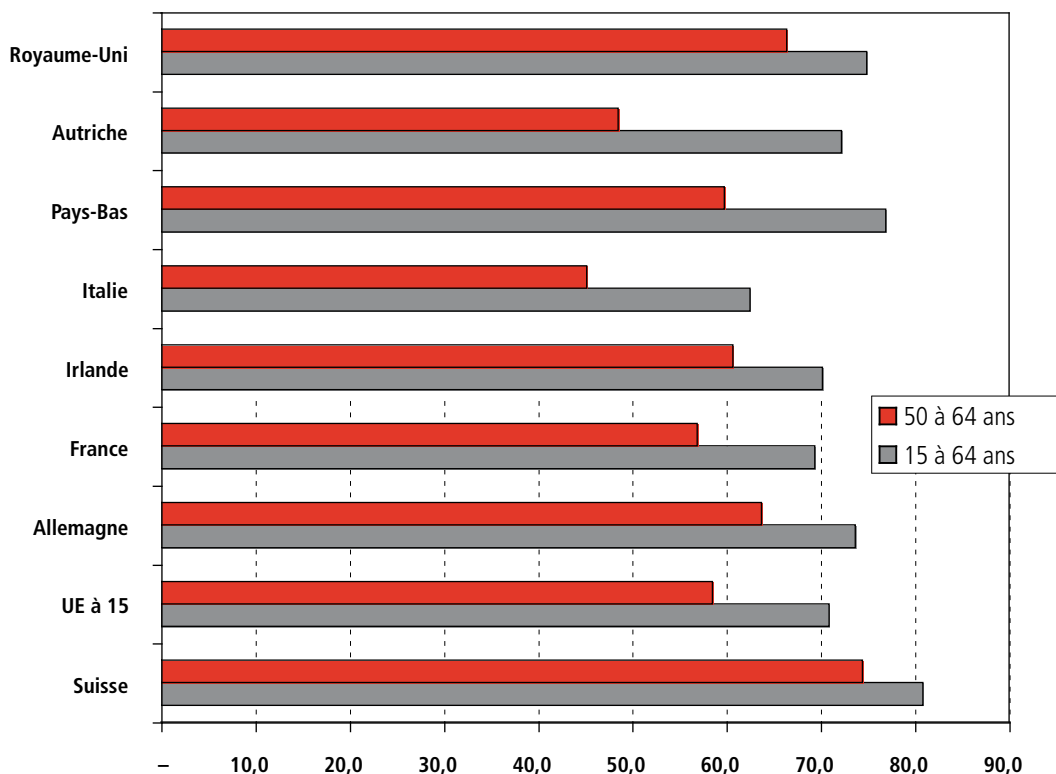
Position de la Suisse en comparaison internationale (OCDE)

Pour situer notre système social quant à ses effets actuels sur l'emploi, le **graphique 2** présente une comparaison internationale des taux d'activité.

En 2004, le taux d'activité en Suisse sur la base de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) était de 81,0 %. En comparaison européenne, la Suisse se place ainsi en tête et se situe nettement au-dessus de la moyenne de l'UE (2004: 69,5 %). Seule l'Islande affiche une valeur supérieure avec un taux de 86,7 %. Les autres pays nordiques ont aussi un taux élevé d'activité professionnelle, alors que les pays voisins de la Suisse enregistrent des valeurs nettement inférieures (Allemagne 72,1 %, Autriche 71,1 %, France 69,2 %, Italie 62,7 %). Ce taux d'activité comparativement très bon «en dépit»

Taux d'activité en Europe

G2



Source: OFS

du rang élevé dans la prospérité par tête peut fondamentalement avoir trois causes : outre les facteurs culturels – les Suisses se voient volontiers comme particulièrement « zélés » –, le désœuvrement involontaire et le sous-emploi peuvent, deuxièmement, être particulièrement bas et, troisièmement, les incitations à travailler beaucoup et longtemps peuvent être plus prononcées que dans d'autres pays (ou, inversement, les incitations à abandonner ou à réduire l'activité professionnelle peuvent être plus faibles).

S'agissant de la dernière cause mentionnée, il est clair que les différences par rapport à l'étranger ne s'expliquent pas seulement par le système social, mais que la régulation du marché du travail et la fiscalité jouent aussi un rôle clé. Concernant le marché du travail, la faible densité normative et les importants efforts en vue de réinsérer les chômeurs revêtent une importance de premier plan. En matière de fiscalité sont déterminants les taux d'imposition, faibles en comparaison internationale, ainsi que la simplicité et la transparence du système. Il est indéniable que les taux d'activité élevés démontrent la qualité du système social suisse.

Conclusions

Le système social influe sur la décision des personnes quant au partage de leur temps entre activité profes-

sionnelle et temps libre. Le principe économique demande que ce choix se fasse sans distorsions. Il ne faut pas que des incitations matérielles adoucissent encore les loisirs. Mais il ne faut non plus pas qu'ils soient empoisonnés artificiellement.

Si l'on dévie de cette loi économique, cela devrait être de façon ciblée en adoptant le point de vue de l'efficacité. Il convient donc d'appliquer à certains groupes de problèmes des avantages taillés sur mesure et de réexaminer à intervalles réguliers leur efficacité sous l'angle de la politique sociale.

Werner Aeberhardt, Dr ès sc. pol., chef du secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, seco.
Mél : werner.aeberhardt@seco.admin.ch

Thomas Ragni, collaborateur scientifique, secteur Analyse du marché du travail et politique sociale, seco.
Mél : thomas.ragni@seco.admin.ch

La flexicurité – solution pour concilier compétitivité et cohésion sociale?

La flexicurité est une pierre angulaire pour répondre aux défis que pose la mondialisation au modèle social européen, en permettant à la fois compétitivité et cohésion sociale. Or, à elle seule, elle ne peut pas être considérée la solution pour une compétitivité qui préserve l'équité et la dignité des travailleurs.



Gilda Farrell et Sebastian Sperber
Conseil de l'Europe, Strasbourg

Les défis sociaux de la mondialisation nécessitent de nouveaux concepts pour le marché du travail et la protection sociale

Un des grands accomplissements en Europe occidentale au vingtième siècle a été l'équilibre entre développement économique et justice sociale. C'est surtout pendant les «trente glorieuses» qu'un tel équilibre a été activement recherché. L'après-guerre exigeait la solidarité de tous les travailleurs ainsi que leur intégration au système économique en tant que bénéficiaires directs de la croissance et de la protection sociale. L'organisation fordiste du travail et l'Etat social conjugués ont créé ce cadre de relative stabilité et certitude. Malgré des variations considérables d'un pays à l'autre, cette approche fondée sur un pacte marchés-Etat et la redistribution des gains de la croissance peut être considérée comme suffisamment spécifique en comparaison avec

d'autres régions du monde pour être qualifiée de «modèle social européen».

Or, sur plusieurs niveaux, la réalité socioéconomique dans laquelle ce modèle était enraciné a changé. La mondialisation et le progrès technologique créent des interdépendances complexes et introduisent des données inconnues auparavant tant dans les relations de marché que dans le rôle de l'Etat. Outre l'exigence d'adaptabilité des entreprises, l'incertitude vis-à-vis du parcours professionnel et de l'accès aux bénéfices de la croissance est devenue une constante pour les travailleurs. La «flexibilité du travail» est rentrée dans le langage des relations institutionnelles et politiques comme élément clé du nouveau contexte, en parallèle avec des transformations dans l'organisation productive qui pointe vers l'intensification du «toyotisme». Depuis les années 80, dans presque tous les pays européens, la protection de l'emploi s'est relâchée. Les contrats à durée déterminée, le travail *ad intérim*, ainsi que d'autres formes atypiques d'emploi sont en essor, ainsi que des exigences croissantes sur la performance. Ce changement s'est accompagné d'une certaine dénationalisation de l'intérêt des entreprises sur l'impact de leur action. Tandis que dans l'après-guerre, l'Etat nation constituait l'espace de la reconstruction économique, dans le cadre de la globalisation, l'intérêt se recentre sur la structure même de l'entreprise et de son actionnariat: la loyauté des travailleurs devient négligeable.

L'ancien équilibre au cœur du «modèle européen» semble ainsi menacé. Dans le nouveau contexte, la performance économique implique souvent une décharge des coûts des transitions et des transformations sur les travailleurs. Autrement dit, avec la disparition des normes de protection, sa fonction positive s'efface en faveur d'une certaine polarisation et des risques aggravés d'interruption de la mobilité sociale, élément substantiel de la stabilité démocratique. La flexibilité conçue en tant qu'adaptation constante des seuls travailleurs se heurte aussi à l'organisation traditionnelle de la protection sociale: elle était liée à un emploi stable et au «male-breadwinner model». Comme le souligne Gazier, «les miettes de l'emploi irrégulier génèrent des miettes de la protection sociale»¹. Par ailleurs, d'autres déséquilibres apparaissent:

1 Gazier, Bernard (2003): «Tous soublines. Vers un nouveau plein-emploi». Paris: Flammarion.

1. le sentiment de précarité de l'emploi qu'accompagne la flexibilité du travail affecte le bien-être psychologique et physique des personnes.² Il provoque aussi une baisse de productivité³, une éventuelle allocation sous-optimale du travail ou encore un manque de demande intérieure dû à l'épargne de sécurité;
2. les inégalités se renforcent également par rapport aux capacités individuelles de gérer la flexibilité du travail. Une fracture s'installe entre ceux qui peuvent s'approprier des possibilités émanant des nouvelles circonstances et ceux dépourvus de ces capacités, qui risquent d'être piégés par la flexibilité⁴;
3. enfin, dans des sociétés où le travail détermine le statut socioéconomique et représente l'ascenseur social, un développement vers des «jobs» flexibles toucherait le cœur de l'ordre social. Plusieurs auteurs comme Ulrich Beck, Anthony Giddens ou Richard Sennett ont écrit sur les risques d'une instabilité et d'une insécurité permanentes.

La sauvegarde essentielle du modèle social européen dans le contexte de la mondialisation exige de nouveaux concepts et pratiques capables de réconcilier flexibilité, sécurité et sauvegarde de la vie privée. L'exercice n'est pas évident, mais le défi existe, ainsi que des tentatives de réponse.

Flexicurité – l'espace d'une réconciliation entre flexibilité du travail et cohésion sociale

Les idées rassemblées autour du concept de «flexicurité» essayent précisément de décrire cet espace de conciliation. Il introduit la possibilité de surmonter la question de l'arbitrage entre flexibilité et sécurité pour identifier certains intérêts convergents. Ceci implique la reconnaissance que les besoins en stabilité et flexibilité ne sont pas répartis entre employés et employeurs. Ces derniers ont besoin de fidéliser le capital humain, comme les premiers ont besoin de flexibilité par exem-

ple pour concilier vie professionnelle et familiale, vie professionnelle et formation ou encore vie professionnelle et pratiques de solidarité par le volontariat. De ce point de vue, la flexibilité n'est plus une décharge des coûts des transitions sur les travailleurs, mais une renégociation intelligente des rapports contractuels dans un cadre plus large: l'espace de vie. Il est ainsi prématuré de supposer, d'une part, qu'a priori un dénominateur commun ne puisse être trouvé et, d'autre part, que flexibilité et sécurité s'excluent par nature mutuellement. Or, ceci étant dit, qu'est-ce que la flexicurité est de plus qu'un terme séduisant? N'est-ce pas une tautologie de vouloir répondre aux besoins de concilier flexibilité et sécurité avec l'invention d'un terme composé? Comme il sera développé ci-dessous, la flexicurité représente en effet un cadre théorique pour créer des modèles politiques et fournir des idées novatrices pour opérer la conciliation, qui ne s'installe guère automatiquement. Cependant, elle a besoin d'une volonté partagée par les marchés, l'Etat et les citoyens pour la mettre en place.

Un concept qui repense flexibilité et sécurité: la sécurité sociale comme «facilitant» de la flexibilité

La notion de flexicurité décrit des idées, situations et politiques qui permettent des combinaisons de flexibilité et de sécurité mutuellement bénéfiques. Wilthagen définit comme politiques de flexicurité celles qui visent délibérément à augmenter simultanément la flexibilité et la sécurité. La flexicurité peut également désigner un état désiré du marché du travail, un mélange bien équilibré entre un niveau important de flexibilité (sur le marché du travail et dans l'entreprise) et de sécurité (de l'emploi et sociale).⁵

Ni flexibilité ni sécurité ne sont des concepts monolithiques. La flexibilité du travail peut être interne ou externe, numérique ou fonctionnelle, dans la rémunération, dans la performance. En même temps, la sécurité ne se limite pas au fait de garder un emploi spécifique, elle comprend aussi la mobilité en quête de qualité, la reconnaissance des compétences acquises et d'un revenu équitable. La matrice (**graphique 1**) combinant ces différents types de flexibilité et sécurité crée l'espace de conciliation. En quête de conciliation Klammer propose d'introduire le cycle de vie en prenant en compte les différents besoins de flexibilité et de stabilité selon les phases de la vie.⁶

Pour identifier des situations mutuellement bénéfiques, l'approche de flexicurité doit dépasser les façons traditionnelles de penser flexibilité et sécurité. La sécurité n'est pas par définition rigide: elle ne se traduit pas par la sécurité d'une coquille ou d'une armure. Au contraire, elle peut être la sécurité des ailes.⁷

Dans cette optique, les moyens clés de la flexicurité sont le découplage des éléments protecteurs d'un em-

2 Burchell, Brendan J. (2005): «The welfare costs of job insecurity: psychological well-being and family life». In: Trends in social cohesion, No. 15, p. 71–108.

3 Panse, Wilfried et Wolfgang Stegmann (1996): «Kostenfaktor Angst». Augsburg: MI Verlag.

4 Castel, Robert (2003): «L'insécurité sociale: Qu'est-ce que protégé?». Paris: Seuil.

5 Wilthagen, Ton et Frank Tros (2004): The Concept of «flexicurity»: «A new approach to regulating employment and labour markets». In: TRANSFER, Vol. 10, No. 2, p. 166–186.

6 Klammer, Ute (2005): «Flexicurity schemes». In: Trends in social cohesion, No. 15, p. 157–190.

7 Auer, Peter (2005): «Protected mobility for employment and decent work». Labour market security in a globalised world. International Labour Office: Employment Strategy Papers 2005/1.

Configurations de flexibilité et sécurité créant un espace pour la conciliation («Wilthagen Matrice»)⁸

G1

Sécurité / Flexibilité	Sécurité de conserver son emploi	Sécurité de rester en emploi	Sécurité de revenu	Sécurité de pouvoir concilier vie professionnelle et privée
Flexibilité numérique externe				
Flexibilité numérique interne				
Flexibilité fonctionnelle				
Salaire flexible ou variable				

Espace de conciliation

ploi, l’universalisation de l’accès au système de protection sociale et la sécurisation des trajectoires. Elle repose sur de nouveaux équilibres entre commodification et décommodification, c’est-à-dire entre participation au marché du travail et soutien par le système de protection sociale.⁹

En conséquence, contrairement à la thèse répandue selon laquelle la protection ferait partie des rigidités qu’on ne pourrait plus se permettre dans un contexte mondialisé, le rôle de la protection sociale devient encore plus essentiel pour favoriser la flexibilité nécessaire. Cependant, comme le souligne Giuliano Bonoli dans ce volume, la nature de cette protection sociale doit s’adapter pour devenir un instrument à renforcer les capacités des individus (activation) tout en assurant les transferts passifs nécessaires.

Vers une nouvelle perspective en Europe : des expériences de flexicurité

Le concept de «flexicurité» est en plein essor dans les réflexions sur les réformes du marché du travail. A cause de son importance pour beaucoup de pays, mais aussi à cause des types de flexibilité qui échappent aux contrôles nationaux, la flexicurité est devenue un sujet majeur dans les cercles de consultation et de coordination européens, bien que son application reste entièrement de la responsabilité des Etats. Elle a été définie comme un objectif de la stratégie européenne de l’emploi de l’Union européenne, développée au sein du BIT et étudiée dans l’OCDE; elle était aussi au cœur du Forum sur la cohésion sociale 2005 du Conseil de l’Europe. Ré-

cemment, le concept a été repris par les présidences de l’Union européenne:¹⁰ il est sur l’agenda pour le prochain sommet européen. Fortement inspiré par l’idée de flexicurité, sur laquelle la Commission européenne a prévu une communication pour juin 2007, le nouveau livre vert de la Commission européenne sur le droit du travail était originellement intitulé «Adapter le droit du travail pour garantir la flexibilité et la sécurité pour tous».¹¹

Comment fonctionne la flexicurité? Parmi une multitude de réalités et de pratiques, ce sont les cas du triangle d’or danois ou du «going Dutch» qui émergent.

Les Pays-Bas ont délibérément cherché dans les années 1990 un compromis entre *Flexibiliteit en Zekerheid*. La loi néerlandaise sur la flexibilité et la sécurité de 1997 a augmenté la flexibilité numérique externe et en même temps la sécurité pour les groupes vulnérables et les personnes sous contrat atypique, comme les travailleurs intérimaires et les travailleurs «on-call». Les Pays-Bas ont opté pour une stratégie fondée sur la

8 Voir par exemple Wilthagen et Tross 2004 (op cit.). Certains auteurs interprètent cette matrice comme décrivant des arbitrages entre flexibilité et sécurité (comme Wilthagen et Tross), tandis que d’autres (voir par exemple Leschke/Schmid/Griga (2006): «On the marriage of flexibility and security». WZB DP 108) soulignent qu’il puisse s’agir de combinaisons mutuellement bénéfiques.

9 Klammer op. cit.

10 Voir conclusions du Conseil européen de mars 2006.

11 Titre final «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle».

protection du travail à temps partiel et *ad intérim* pour normaliser et sécuriser les formes atypiques du travail.

Contrairement à la stratégie néerlandaise, le Danemark a développé pendant presque un siècle un équilibre dans lequel la sécurité était toujours pensée de façon flexible. Le terme de flexicurité s'est naturellement développé. Le marché du travail danois ne connaît presque pas de protection de l'emploi. Pour cette raison, la flexibilité numérique est élevée, et tout à fait comparable à celle des économies libérales comme le Canada, l'Irlande ou le Royaume-Uni. En même temps, le Danemark fournit à ses citoyens un filet de sécurité très solide, comme le veut l'Etat-providence scandinave. La combinaison de cette grande flexibilité externe avec une protection sociale généreuse et des politiques de l'emploi actives est décrite dans la littérature comme le «triangle d'or». Au Danemark, le taux d'emploi est l'un des plus hauts de l'OCDE, et le taux de chômage et le sentiment d'insécurité sont parmi les plus bas.¹² La précarité de l'emploi, objet du débat politique dans plusieurs pays, est inconnue au Danemark.¹³

Il existe d'autres exemples de mécanismes de flexicurité et une multitude des bonnes pratiques au niveau des entreprises. La flexicurité est un concept ouvert, il est impossible d'en créer une formule universelle. Elle doit être adaptée à un contexte spécifique et trouver des équivalents fonctionnels. Toutefois, l'ouverture du concept peut contribuer à une inflation de son utilisation. Il facilite l'espace de la conciliation mais dit peu sur ce qu'on pourrait considérer comme un bon arrangement. En effet, le concept de flexicurité semble sous-déterminé. Les politiciens, en particulier, risquent de vouloir considérer virtuellement chaque combinaison de flexibilité et sécurité comme de la «flexicurité», bien que les résultats soient souvent très différents. Quelles sont les limites de ce concept et que faut-il pour le compléter?

La qualité des arrangements de flexicurité et le besoin de principes respectant la cohésion sociale

En effet, afin de faire coexister compétitivité et cohésion avec des arrangements de flexicurité, il semble indispensable de considérer leur qualité. Il faut dessiner clairement ce qui pourrait être un bon équilibre entre les deux. Sans doute, il est difficile d'identifier les facteurs qui contribuent à son succès: il serait impossible et il n'est pas souhaitable de développer une recette idéale. Néanmoins, il apparaît tout à fait possible de qualifier davantage le résultat souhaité. Bien que la cohésion sociale soit souvent considérée comme un objectif flou, le concept et les niveaux d'évaluation développés par le Conseil de l'Europe aident à être plus précis.¹⁴ En effet, la cohésion sociale est profondément enracinée dans les cadres normatifs et, tout en représentant un concept pour gérer les incertitudes propres de la mondialisation, ne nie pas le besoin de «fondements» légaux et de reconnaissance explicite des droits.

Dans ce sens, et considérant que les Etats européens ont souscrit la charte sociale européenne et adopté une stratégie pour la cohésion sociale, on peut évoluer d'un cadre descriptif de la flexicurité à un cadre normatif. Sans vouloir contraindre la réalisation, le concept de flexicurité doit être complété et soutenu avec des principes normatifs. Un tel développement est proposé dans la première version d'une «policy check-list» élaborée pour le Conseil de l'Europe,¹⁵ visant à comparer l'évolution législative en termes de flexibilisation du droit du travail avec les principes de la cohésion sociale. De même, la Commission européenne cherche à préciser le concept de flexicurité et s'intéresse à ce qui a été appelé les «principes de flexicurité».

Que peut-on dire sur l'efficacité et la performance des arrangements de flexicurité et quels seront les principes à intégrer? Nous proposons ici brièvement des pistes de réflexion.

Plus de flexibilité, plus de performance économique ?

Du point de vue de la performance économique, la flexibilité du travail est considérée par la théorie néo-classique comme un facteur déterminant. Or, les causalités ne sont pas faciles.

Il n'est pas, a priori, inefficace de fournir une protection de l'emploi.¹⁶ La littérature sur cette question est vaste et dépasse largement le cadre de cet article, mais bien que la flexibilité semble avoir des effets positifs sur la performance économique, la simple équation «plus de flexibilité du travail, meilleure performance économique» ne peut pas être retenue: il s'agit d'une extrême simplification correspondant à une vision à court terme qui tend à privilégier les gains ou profits immédiats. Bien que la flexicurité puisse être plus effi-

12 Voir Madsen, Per Kongshøj (2002): «The Danish Model of Flexicurity: experiences and lessons». In: TRANSFER, Vol. 10, No. 2, p.166-186.

13 Barbier, Jean-Claude (2005): «La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale, note critique», Revue française de sociologie, n°46-2, pp. 351-371.

14 Voir la nouvelle stratégie pour la cohésion sociale du Conseil de l'Europe et son «Guide méthodologique pour l'élaboration concertée des indicateurs de la cohésion sociale». Strasbourg: Editions du Conseil de l'Europe 2005.

15 Wilthagen, Ton et al. (2006): «Reconciling labour market flexibility and social cohesion: a methodological tool proposed by the Council of Europe». In: Trends in social cohesion, No. 16, p.217-245

16 Voir par exemple Blanchard, Olivier et Jean Tirole (2004): «The optimal design of unemployment insurance and employment protection. A first pass». MIT mimeo; Schettkat, Ronald (2003): «Institutions in the Economic Fitness Landscape: What Impact Do Welfare State Institutions Have on Economic Performance?» IZA Discussion Paper No.696.

cace qu'une simple flexibilisation en évitant les effets négatifs décrits ci-dessus, elle ne peut pas être à elle seule la solution pour la compétitivité, même si elle y contribue. Urban et Velo¹⁷ démontrent que la flexibilité doit être considérée comme une des variables de la performance économique. Le choix des instruments est nécessairement plus large. Elle doit être complétée par la recherche et le développement, l'éducation et la formation et une politique macroéconomique. Ils suggèrent indirectement qu'il y a un seuil optimal de flexibilité. Une analyse de Cazes et Nesporova¹⁸ semble valider cette hypothèse. Elles observent que, dans les marchés du travail flexibles de l'Europe centrale, le sentiment d'insécurité empêche une attribution efficace du travail, les employés n'osent pas saisir les options et les opportunités de changement: la peur de perdre l'emploi, même privé d'intérêt, domine le choix professionnel.

Axer l'évolution de la performance économique sur la flexibilité du travail, en plus de ne pas correspondre au niveau de complexité de la réalité, peut déboucher sur une extrême rigidité sociale se traduisant par l'incapacité des travailleurs à assumer la mobilité comme un atout. Par ailleurs, rien ne démontre aujourd'hui qu'une plus grande performance économique à elle seule est compatible avec la création d'emplois et l'amélioration des conditions pour la mobilité sociale. On peut identifier dans la flexicurité un élément clé d'une solution pour la compétitivité qui garantisse aussi les travailleurs, mais qui doit s'intégrer dans une réflexion stratégique à long terme.

Quel arrangement de flexicurité pour la cohésion sociale ?

Il n'est pas aisé non plus d'identifier les facteurs de succès concernant les résultats sociaux de la flexicurité. Toutefois, Clark et Postel-Vinay¹⁹ proposent une analyse intéressante dans laquelle ils observent qu'un surcroît de protection de l'emploi – contrairement à un surcroît d'indemnité chômage – n'est pas corrélé avec une baisse mais avec une hausse du sentiment d'insécurité. Cette observation invite à réfléchir sur les méthodes traditionnelles de sécurité qui pourraient, avec leur segmentation et l'imperméabilité du marché du travail, contribuer à augmenter l'incertitude.

Néanmoins, il est possible d'établir des critères de qualité ayant comme référence le concept de cohésion sociale du Conseil de l'Europe, défini comme «la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et à éviter la polarisation». Le bien-être s'exprime par la réalisation des dimensions d'équité dans l'accès aux droits et aux bénéfices de la croissance, du respect de la dignité de chacun, du développement de l'autonomie personnelle et professionnelle et de la participation en tant que citoyen

dans la définition du contenu des normes et des droits, y compris ceux concernant l'emploi et la protection.²⁰ Sur la base de ce concept, une vérification de la «qualité» de la flexibilité peut se faire sur la base de trois questions: 1) La flexibilisation a-t-elle des effets sur la justice et la cohésion sociale dans ses quatre dimensions? 2) Les valeurs de justice et de cohésion sociale sont-elles préservées? 3) Les méthodes et les actions respectent-elles l'idée d'une coresponsabilité des acteurs? Des propositions dans ce sens ont été avancées par le Conseil de l'Europe.²¹

En effet, ce n'est pas seulement la politique et le résultat qui comptent, mais aussi le processus d'élaboration. On peut observer que les arrangements pour la flexibilité suivis de succès sont des arrangements négociés. Leur qualité est déterminée par le processus d'information et d'engagement des parties prenantes qui facilitent l'élaboration des solutions mutuellement bénéfiques, et indirectement par la légitimité de l'implication des stakeholders. Seule la confiance parmi les acteurs permet de mener à bien des réformes de flexicurité. L'idée du cercle vertueux s'applique: la confiance règne là où règne la cohésion sociale, ce qui permet de trouver des arrangements de flexicurité qui renforcent encore par ses résultats la cohésion sociale. Elle contribue à ce qu'on appelle la «high road» du développement.²² En effet, le mode traditionnel de régulation n'est plus adéquat pour trouver de bons équilibres. Entre autres, de Nanteuil-Miribel plaide pour une méthode fondée sur le partenariat afin d'établir des stratégies négociées de flexicurité.²³ Ceci nécessite de rétablir des espaces de dialogue, qui sont à leur tour menacés par la flexibilité du travail et un salariat de plus en plus diversifié et de moins en moins représenté.

17 Urban, Sabine et Dario Velo (2005): «Labour market flexibility and socio-economic performance: a European perspective». In: Trends in social cohesion, No. 15, p. 23–46.

18 Cazes, Sandrine et Alena Nesporova, A. (2006). «Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe». Geneva, ILO publishing.

19 Clark, Andrew et Fabien Postel-Vinay (2004): «Job security and job protection». IZA Discussion Paper 1489.

20 Voir Guide méthodologique op. cit.

21 Voir Wilthagen et al. op. cit.

22 Voir Treu, Tiziano (2006): «New forms of labour flexibility: how should labour law evolve?» In: Trends in social cohesion, No. 16, p. 94–104.

23 Voir Nanteuil Miribel, Matthieu et Assaad El Akremi (2005): «La société flexible. Travail emploi, organisation en débat». Ramonville Saint-Agne: Erès.

24 Voir Moreau, Marie-Ange (2006): «Developments in labour law, flexibility and social cohesion: the search for new ways of encouraging restructuring and transition». In: Trends in social cohesion, No. 16, p. 69–93; Treu op. cit.

Conclusions et perspectives pour la conciliation

La flexicurité n'est pas une panacée. A elle seule, elle ne peut pas être la solution pour une compétitivité qui préserve l'équité et la dignité des travailleurs. Toutefois, elle semble indispensable pour répondre aux défis que pose la mondialisation au modèle social européen. Elle crée un espace qui permet de concilier compétitivité économique et besoins de stabilité et de sécurité. Elle amène vers un cercle vertueux entre mobilité, qualité du travail et haute valeur ajoutée. De la même manière, le concept de la flexicurité est d'une très grande importance pour la cohésion sociale, mais doit être complété par des principes normatifs plus explicites.²⁴ Associer ce concept à celui de cohésion sociale du Conseil de l'Europe pourrait assurer d'une part que l'arrangement de flexicurité respecte toutes les dimen-

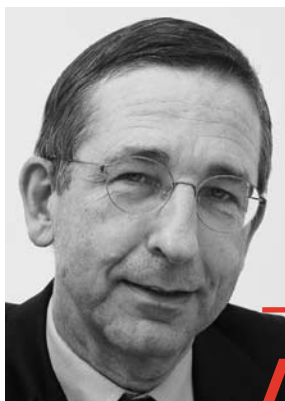
sions du bien-être des individus, et d'autre part qu'il soit réalisé dans le cadre d'un processus de coresponsabilité des acteurs qui s'avère crucial pour des résultats durables.

Gilda Farrell, docteur en économie, cheffe de la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale et responsable ad intérim du Département des Politiques Sociales au Conseil de l'Europe, Strasbourg. Mél : gilda.farrell@coe.int

Sebastian Sperber, diplômé de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris, collaborateur scientifique à la Division pour le Développement de la Cohésion Sociale du Conseil de l'Europe, Strasbourg. Mél : sebastian.sperber@coe.int

La sécurité sociale a besoin d'une économie forte

Le système de sécurité sociale doit être considéré comme partie intégrante de l'économie nationale. Ni les performances de celle-ci, ni la compétitivité des entreprises ne doivent être entravées par un niveau excessif des coûts du travail ou des charges sociales. Ignorer cette règle, c'est compromettre doublement ses bases économiques, car des emplois – base existentielle première – disparaîtraient et, avec eux, les ressources nécessaires pour financer les assurances sociales, autrement dit le budget social de l'Etat.



Thomas Daum
Union patronale suisse

Le débat sur la sécurité sociale se focalise sur les problèmes que posent les assurances sociales et l'assistance publique, ou aide sociale. Il en résulte un double rétrécissement des points de vue qui s'avère dangereux: d'une part, la sécurité sociale n'est plus considérée que comme une prestation de l'Etat social et, de l'autre, les conditions et les répercussions tant économiques que sociétales des prestations fournies à ce titre par les pouvoirs publics ne sont plus suffisamment analysées ni remises en question. Il convient dès lors d'extraire cette problématique de l'isolement artificiel dans lequel elle est trop souvent confinée pour la repositionner dans son interaction avec d'autres domaines, en particulier les politiques de la formation, de l'économie et du marché du travail.

L'emploi, fondement de la sécurité sociale

La conception de la sécurité sociale en Suisse repose sur l'économie sociale de marché: les forces économiques doivent pouvoir se déployer aussi librement que possible en vue de la création de valeurs et garantir la sécurité sociale en aval par des correctifs dans la répartition des ressources, à savoir par les impôts et divers transferts. La responsabilité de chacun et la subsidiarité sont à cet égard les principes déterminants: les individus doivent (pouvoir) gérer leur vie avec une autonomie maximale et ne solliciter les prestations sociales de l'Etat que lorsqu'ils ne sont plus en mesure d'y parvenir.

La plupart exercent cette responsabilité individuelle par leur activité professionnelle en tant qu'employés. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'emploi joue un rôle de premier plan dans la sécurité sociale: non seulement il assure la rémunération du travail fourni, mais il génère encore des prestations supplémentaires garanties par l'entreprise, telles que la poursuite du versement du salaire en cas de maladie, d'accident, de service militaire, de maternité et de vacances. Son importance comme point d'ancrage de la couverture sociale est clairement mise en évidence par les cotisations sociales, légales ou facultatives, assumées par l'employeur.

Des emplois concurrentiels pour sauvegarder la place économique suisse

Les entreprises ne seront à même d'offrir durablement des emplois que si elles parviennent à proposer, pour un travail donné, des prestations dont le marché veut au prix demandé. L'activité économique et les conditions générales imposées par l'Etat dans ce domaine ont donc – avant tout débat sur le financement de transferts – une importance primordiale pour la couverture sociale. Cela signifie que, dans le contexte d'une économie mondialisée, la garantie de la sécurité sociale dans notre pays passe par le maintien et la création, sur place, d'emplois compétitifs.

Coût élevé du travail: un risque pour les emplois

L'employé dont le salaire réel et les prestations accessoires augmentent y voit aussi une extension de sa cou-

verture sociale. L'employeur, lui, y voit une hausse des coûts du travail – d'ores et déjà très élevés en Suisse – qu'il devra absorber d'une manière ou d'une autre pour rester concurrentiel. Si ce prix (salaires et charges sociales) n'est pas compensé par un accroissement équivalent de la productivité, il s'ensuit dans la plupart des cas une substitution du facteur de production «travail» par des mesures d'automatisation, voire par une délocalisation. Passé un seuil critique, la sécurité sociale qui repose sur l'emploi peut connaître une chute brutale, et l'augmentation des salaires et des prestations accessoires, loin de la renforcer, la réduisent, car occuper des travailleurs en Suisse n'est plus attractif ou n'est plus récompensé par le marché. Les responsables politiques qui voient encore une marge pour une hausse des salaires et des cotisations sociales feraient bien d'inclure ce scénario dans leurs réflexions.

Souplesse du marché du travail : une condition sine qua non

Quiconque est conscient de l'importance sociopolitique que revêt la compétitivité de la place économique suisse s'abstiendra de souhaiter des règles supplémentaires pour maintenir les rapports de travail existants. En effet, notre pays fait partie de ces petites économies nationales orientées sur l'exportation et, partant, particulièrement exposées aux fluctuations conjoncturelles et aux déplacements structurels de la demande. Pour y réagir rapidement et de façon adéquate sans qu'il en résulte des coûts démesurés, il est essentiel que les entreprises puissent miser sur un marché du travail flexible, qualité qui fait aujourd'hui encore la force de la place économique suisse. Les risques découlant pour les employés d'une flexibilité et d'une volatilité accrues sont amortis grâce à une assurance-chômage qui fonctionne

bien. Sur le plan sociopolitique, cette solution conçue selon les principes de l'économie sociale de marché est beaucoup plus efficace, pour sauvegarder la sécurité sociale, que toute intervention visant à conserver les structures du marché du travail. Ces conclusions sont corroborées par une comparaison de l'évolution de l'emploi en Suisse avec celle qui a cours en Allemagne et en France, deux pays où des dispositions excessives de protection contre les licenciements entravent fortement la création de nouveaux postes de travail.

Seuil critique pour les charges sociales

Suite à l'extension importante de ses assurances sociales au cours des vingt dernières années, la Suisse affiche aujourd'hui un taux de charges sociales supérieur à 27 %, qui la conduit à un seuil critique. En constante augmentation pour des raisons démographiques, le niveau élevé de ces charges fait obstacle au développement économique, quel que soit le mode de financement adopté: des impôts élevés et de fortes contributions aux assurances sociales limitent les revenus disponibles et, de ce fait, la marge d'investissement. Dès lors, l'attrait de la Suisse en tant que place économique baisse pour le facteur travail, et l'ensemble du marché y perd en dynamisme. La relance momentanée que nous observons ne doit pas nous faire perdre de vue ces problèmes structurels. Ce n'est qu'en orientant notre pays à long terme vers une croissance économique suffisante et un taux d'emploi élevé que nous pourrions garantir une sécurité sociale digne de ce nom.

Thomas Daum, lic. en droit, directeur de l'Union patronale suisse.
Mél: daum@arbeitgeber.ch

Trouver l'équilibre entre flexibilité et sécurité pour une croissance au bénéfice de tous

La Suisse connaît un régime social marqué par un rapport fort entre sécurité sociale et travail et par une implication de premier ordre des partenaires sociaux. Poser la question du rôle de la sécurité sociale par rapport au marché du travail et à la politique de l'emploi en Suisse, c'est donc d'abord constater ce lien fort entre celle-là et ceux-ci.



Christian Levrat
Syndicat de la Communication

Vouloir considérer la sécurité sociale comme un système fermé, indépendant de la réalité économique, alors qu'elle en est un élément parmi d'autres, constitue une erreur fondamentale hélas trop fréquemment commise. A commencer par notre actuel ministre de tutelle des assurances sociales. Sa proposition d'élever l'âge de la retraite à 67 ans trahit par exemple une grave erreur d'analyse, car elle est tout simplement déconnectée de la réalité du marché du travail. Celui-ci exigerait en effet bien plutôt une flexibilisation de l'âge de la retraite vers le bas, pour le plus grand bien d'ailleurs de certaines assurances sociales qui jouent parfois un rôle qui n'est pas le leur: celui de passerelles vers la retraite.

S'il est juste et nécessaire de s'interroger sur l'avenir de la sécurité sociale dans le contexte du travail, il ne faut donc pas perdre de vue que la réflexion doit être subordonnée à l'objectif du plein emploi. En d'autres termes, pour prendre une comparaison médicale, la sécurité sociale ne doit pas être réduite à sa fonction – partielle – de soin palliatif, mais bien recouvrir un ensemble thérapeutique dont l'objectif est la guérison et

la réadaptation. Et cela dans un contexte où le marché du travail subit les effets de la globalisation de l'économie.

Pour faire face à la flexibilisation tendancielle du marché du travail, un spectre hante aujourd'hui, celui de la flexicurité à la danoise. Ce modèle dual garantit une grande flexibilité du marché du travail tout en procurant des contreparties sociales importantes alliant une sécurité élargie (jusqu'à quatre ans d'allocations de chômage) et des mesures poussées d'aide à la recherche d'emploi et à la requalification professionnelle. Afin que soit remplie l'exigence non négociable que la croissance économique bénéficie à tous.

Dans le Danemark du début des années 90, où le taux de chômage a culminé à 12,5 % en 1993, l'introduction du modèle de flexicurité a eu des effets spectaculaires, contribuant à réduire le taux de chômage aux environs de 5 %. Bien que la Suisse connaisse un taux de chômage plus bas encore, elle pourrait néanmoins s'inspirer du concept de flexicurité pour adapter mieux encore notre système aux contingences économiques actuelles. Mais attention aux erreurs d'analyse! S'inspirant de la France et de l'Allemagne, où la flexibilité est faible et la sécurité haute, certains concluent qu'il faut flexibiliser davantage le marché suisse du travail. Or, la Suisse connaît déjà l'un des marchés du travail les plus flexibles d'Europe. Ce n'est donc pas la flexibilité qui manque, mais bien un filet social fort, une vraie panoplie de politiques publiques courageuses favorisant l'employabilité de tous, la réinsertion sur le marché du travail et donc *in fine* le plein emploi.

Quelles sont ces mesures? Dans le domaine strict de la sécurité sociale, nous devons profiter de la haute conjoncture actuelle pour introduire enfin une retraite à la carte dès 62 ans: d'abord par solidarité avec celles et ceux qui pratiquent les métiers les plus pénibles et usants (ce sont aussi ceux qui travaillent le plus grand nombre d'années), mais aussi pour s'adapter, justement, à une économie qui dans de nombreux secteurs rejette désormais les travailleurs âgés. Il s'agit ensuite de consolider – au lieu de les démanteler – l'assurance-chômage et l'assurance-invalidité. D'abord sur le plan financier, en assainissant leurs dettes, de 5 et 9 milliards de francs respectivement. Ensuite sur le plan des prestations, non seulement en renforçant la sécurité qu'elles offrent, mais aussi en introduisant des mesures réellement efficaces de (re)qualification professionnelle. Parallèlement, la mise en place d'un système généralisé de formation permanente viendrait combler une lacune

flagrante dans des pans entiers de l'économie helvétique.

Des efforts particuliers doivent être entrepris pour lutter contre le scandale principal que constituent le chômage des jeunes et le déficit de places d'apprentissage. Début janvier, la cheffe de l'Economie, Doris Leuthard, a indiqué un certain nombre de pistes intéressantes, telles que l'accompagnement individualisé (mentoring et coaching) des jeunes, les promoteurs de places d'apprentissage ou l'encouragement à la création de réseaux d'entreprises formatrices. De manière plus générale, les collectivités publiques doivent augmenter de façon soutenue les crédits à la recherche et à la formation, qui sont les deux meilleurs garants de croissance économique à long terme.

Ces quelques exemples de mesures illustrent la conviction syndicale que la sécurité sociale au sens large agit selon deux modes: d'un côté elle constitue un filet

destiné à retenir les chutes, de l'autre elle représente un levier important de politique économique centré sur le plein emploi. La Suisse de la croissance durable ne peut naître que d'un équilibre entre flexibilité du marché du travail et haut niveau de sécurité sociale.

En Suisse, cet équilibre n'est pas atteint. Et tout délai supplémentaire dans la recherche de cet équilibre – sans même parler d'une aggravation du déséquilibre – affaiblira dangereusement les mécanismes traditionnels du partenariat social. Ce partenariat qui constitue justement une pierre angulaire du régime social helvétique et la condition sine qua non d'une prospérité économique pérenne.

Christian Levrat, lic. iur., M. A., vice-président de l'Union syndicale suisse, président du Syndicat de la Communication, conseiller national. Mél : christian.levrat@syndicom.ch

Se démarquer par la tolérance

Dans le cadre de la campagne du Conseil de l'Europe «Tous différents – tous égaux», la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme lance à l'intention des jeunes un concours de spots pour le cinéma et la radio. Les meilleurs projets seront produits par des professionnels et présentés à la manifestation de clôture de la campagne.

tous différents
tous égaux

Andreas Renggli
Tink.ch

Celui qui provoque sort de la masse, ne reste pas inaperçu, se fait entendre et attire l'attention – les populistes excellent en la matière. Un nouveau concours cherche à renverser la vapeur et à utiliser le phénomène pour appeler à «se démarquer par la tolérance».

L'idée est la suivante: les jeunes écrivent des scénarios, destinés à des spots cinéma et radio, sur des situations qu'ils rencontrent tous les jours. Ces séquences illustrent, sur un ton humoristique ou provocateur, différentes attitudes face à la discrimination et à la différence, ou montrent même des scènes pénibles sur le sujet destinées à susciter l'empathie. Les meilleurs projets seront produits par une équipe de professionnels. Les spots vidéo passeront à la télévision, au cinéma, sur les tableaux d'affichage des gares et sur Internet, les séquences audio seront diffusées à la radio. Les courts-métrages seront projetés à la manifestation de clôture

de la campagne du Conseil de l'Europe à l'intention de la jeunesse; ils pourront aussi servir de point de départ de discussions dans les écoles et les groupes de jeunes.

Pour être percutants, les spots ne doivent pas durer plus de 30 secondes. Ils peuvent traiter n'importe lequel des divers thèmes abordés par la campagne.

Le concours est organisé par la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (GRA), et cofinancé par le Service de lutte contre le racisme et le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées. L'exclusion liée au racisme et à l'antisémitisme relève du champ d'action spécifique du GRA. Le handicap, qui, selon les directives du Conseil de l'Europe, doit également être pris en compte, ne fait à vrai dire pas partie du domaine de compétence du GRA; mais des organisations s'occupant particulièrement de handicapés, comme Pro Infirmis et Agile, ont

offert leur soutien, en termes de contenu et de personnel, pour la préparation et la réalisation du concours. Les autres partenaires sont infoklick.ch – Promotion des enfants et des jeunes en Suisse et le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ).

Le GRA avait organisé ces dernières années trois campagnes nationales ayant pour objectif de sensibiliser à la violence, au racisme et à la discrimination, dont deux ont été principalement financées par le Service de lutte contre le racisme. La Fondation pour l'éducation et la tolérance (SET), une organisation sœur du GRA, a organisé par exemple en 2005 le concours de théâtre intitulé «Mutproben» («épreuves de courage») à l'intention des écoles et des associations de jeunesse de Suisse alémanique.

Vous trouverez d'autres informations sur le concours à l'adresse www.gra.ch. La date limite pour l'envoi des projets est le 15 mai 2007.

Andreas Renggli, MSc, éditeur responsable du magazine en ligne tink.ch, Moosseedorf.
Mél: andreas.renggli@tink.ch

L'«effet des portes tournantes» peut-il être chiffré à partir de données ?

La séparation verticale du système suisse de sécurité sociale en différents sous-systèmes occulte les problèmes d'interface: dans certaines circonstances, des «cas» passent du sous-système de l'assurance chômage à l'assurance-invalidité, à l'aide sociale ou vice-versa. Cet «effet des portes tournantes» n'est pas souhaitable. Son ampleur est toutefois difficile à chiffrer, d'autant plus que les conditions changent constamment au gré des réformes et des révisions. Nous présentons ici les résultats d'une étude de faisabilité visant à déterminer les données nécessaires, réalisée dans le cadre des préparatifs d'un projet inscrit dans le programme de recherche sur l'assurance-invalidité (PR-AI). Les bases d'un vaste projet sont ainsi posées; une mise au concours sera faite au printemps 2007 (pour de plus amples informations: www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/00106/01326/index.html?lang=fr).

rances sociales a chargé le domaine d'études Travail social de la Haute école spécialisée bernoise d'effectuer une étude de faisabilité analysant les questions suivantes: «Peut-on mettre en évidence les passages entre les systèmes de l'aide sociale, de l'AI et de l'AC sur la base des données administratives recueillies régulièrement ou de données générées spécialement à cet effet? Peut-on suivre ainsi les «flux» de personnes entre ces trois systèmes?»

Le présent article résume les principaux résultats de cette étude. Nous commençons par esquisser le cadre juridique des six transferts théoriquement possibles; ensuite, nous discutons les caractéristiques des ensembles de données administratives générées par les trois systèmes examinés. Enfin, nous réfléchissons à la manière d'opérationnaliser les passages compte tenu des données administratives disponibles, avant de conclure par un bilan de la problématique générale.

Passages possibles entre les systèmes de la sécurité sociale

Le **graphique 1** montre les passages possibles entre les systèmes de l'aide sociale, de l'AI et de l'AC, ainsi que d'autres relations avec des composantes de la garantie des conditions d'existence. Les passages se différencient par le fait qu'ils sont ou non prescrits de façon contraignante par un système. Le principe de subsidiarité à la base de l'aide sociale exige que ses allocataires fassent valoir leur droit à des prestations de l'AI ou de l'AC s'ils remplissent les conditions d'octroi (passage induit par le système). Pour les autres passages, la démarche est différente: la personne doit agir et dé-



Walter Rehberg

Institut de travail social de Haute école spécialisée de Saint-Gall



Rosmarie Ruder

Haute école spécialisée bernoise, Travail social



Benjamin Moser

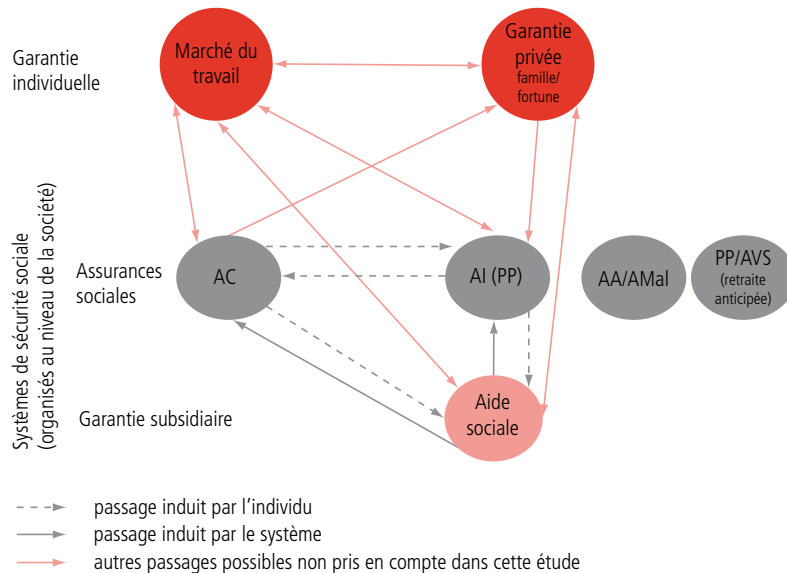
Institut de travail social de Haute école spécialisée de Saint-Gall

Depuis le début des années 1990, le nombre de cas recensés dans l'aide sociale, l'assurance-invalidité (AI) et l'assurance-chômage (AC) a augmenté de manière significative; les sous-systèmes de la sécurité sociale susmentionnés ont par ailleurs été révisés, et ce à plusieurs reprises pour certains d'entre eux. Ces révisions tentent, entre autres, de maîtriser les problèmes financiers rencontrés par une réglementation plus restrictive du droit aux prestations

ou du montant de celles-ci. Il y a toutefois de fortes raisons de présumer que des modifications de la gamme des prestations allouées par un sous-système puissent avoir des répercussions dans d'autres sous-systèmes. Ainsi, les institutions d'aide sociale craignent que les mesures discutées dans le cadre de la 5^e révision de l'AI n'entraînent une recrudescence du nombre de cas et, partant, des dépenses de l'aide sociale. Dans ce contexte, l'Office fédéral des assu-

Garantie des conditions d'existence : passages possibles entre les systèmes

G1



Source: R. Ruder, Haute école spécialisée bernoise, Travail social

poser une demande en vue d'obtenir les prestations visées (passage induit par l'individu). L'exclusion d'un système peut entraîner le passage immédiat dans un autre système, un passage plus tardif, voire pas de passage du tout.

Les passages d'un système à l'autre ne sont donc pas automatiques mais sont déterminés par les facteurs suivants :

- dispositions d'entrée ;
- dispositions de sortie ;
- décision individuelle de recourir au système en question (comportement en matière de recours aux prestations).

Les passages suivants sont envisageables entre les trois systèmes de sécurité sociale examinés plus en détail dans l'étude :

• Passage de l'aide sociale à l'AI (induit par le système)

Les prestations de l'aide sociale sont allouées à titre subsidiaire. Par conséquent, lorsque les conditions d'octroi de prestations de l'AI sont remplies, l'allocataire de l'aide sociale doit déposer une de-

mande AI. Ce sont surtout les indemnités journalières versées lors d'une réadaptation professionnelle, ainsi que les prestations sous forme de rente, qui ont leur importance lors du passage de l'aide sociale à l'AI : les personnes concernées ont droit à des indemnités journalières lorsqu'elles participent à des mesures de réadaptation, si cela les empêche de travailler durant au moins trois jours consécutifs, ou en cas d'incapacité de 50 % au moins dans leur activité habituelle. Les personnes invalides ont droit à une rente à partir d'un taux d'invalidité de 40 %, le montant de la rente étant échelonné en fonction du taux d'invalidité (art. 28 LAI). Des études antérieures ont montré que 10 à 30 % des allocataires de l'aide sociale passent à l'AI.

• Passage de l'aide sociale à l'AC (induit par le système)

Lorsque les conditions d'octroi de prestations de l'AC sont remplies, l'allocataire de l'aide sociale doit faire valoir son droit auprès de l'AC. Les salariés assurés ont droit

à une indemnité de chômage s'ils sont sans emploi ou partiellement sans emploi, lorsqu'ils remplissent les conditions relatives à la période de cotisation ou en sont libérés et qu'ils sont aptes au placement (art. 8 LACI). On peut présumer que les organes de l'aide sociale vérifient de manière systématique si les allocataires ont droit à l'AC. Des études antérieures ont établi que 10 à 20 % d'entre eux passent à l'AC.

• Passage de l'AC à l'aide sociale (induit par l'individu)

Dans l'AC le droit aux prestations est en principe limité à 520 indemnités journalières. Selon l'âge et la durée de cotisation, sa durée maximale est augmentée ou diminuée. Ont droit aux prestations de l'aide sociale les personnes et les membres de leur famille qui ne sont plus à même de subvenir à leurs besoins ou d'y subvenir en temps voulu. Il ressort d'études antérieures que 10 à 20 % des chômeurs en fin de droits bénéficient ensuite des prestations de l'aide sociale.

• Passage de l'AC à l'AI (induit par l'individu)

Lorsqu'une personne est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident, elle n'est plus apte au placement, condition requise par l'AC. Les indemnités journalières sont encore versées au maximum pendant les 30 jours qui suivent le début de l'incapacité de travail (art. 28 LACI). Toutefois, lorsqu'une personne est théoriquement en partie au moins apte au placement et qu'elle a déposé une demande de prestations AI, le droit à des indemnités journalières de l'AC subsiste. Il suffit dans ce cas que la demande en question ait des chances d'aboutir. L'assuré a alors droit au maximum à 520 indemnités journalières s'il peut justifier d'une période de cotisation de 18 mois au moins au lieu des 12 mois normalement requis (art. 27 LACI). Des études antérieures indiquent que 5 à 15 % des per-

sonnes ayant bénéficié de prestations de l'AC déposent une demande auprès de l'AI et/ou obtiennent ultérieurement une prestation de l'AI.

- **Passage de l'AI à l'AC (induit par l'individu)**

Les personnes qui, en raison de la suppression ou de la baisse de leur rente d'invalidité, sont contraintes d'exercer une activité salariée ou d'étendre leur activité sont libérées de l'obligation de cotiser à l'AC et peuvent néanmoins bénéficier des prestations de l'AC si elles perdent leur emploi. La décision de l'AI ne doit toutefois pas remonter à plus d'un an. Il en va de même pour une mesure de réadaptation professionnelle, pour autant qu'elle ait duré 12 mois au moins (art. 14 LACI). Ce type de passage n'a pas fait l'objet d'études jusqu'à présent, mais sa fréquence devrait être minime.

- **Passage de l'AI à l'aide sociale (induit par l'individu)**

On peut ici imaginer une aide transitoire après la suppression ou la diminution de la rente AI, en attendant que des prestations de l'AC soient versées. Ce passage est aussi concevable lorsqu'une personne, qui a déjà épuisé son droit aux prestations de l'AC ou qui n'y a pas droit, a achevé des mesures de réadaptation professionnelle ayant duré moins de 12 mois et qu'elle ne trouve pas d'emploi ensuite. Des cas de ce type devraient être très rares; il n'existe pas non plus d'études empiriques à ce sujet.

Situation en ce qui concerne les données

Le contexte et le but du recueil des données ainsi que les conditions méthodologiques étant différents, la logique des ensembles de données administratives collectées par l'aide sociale, l'AI et l'AC diffère considérablement du point de vue technique et en ce qui concerne leur étendue

temporelle. Ces aspects sont commentés ci-après.

- **Données de l'aide sociale**

En un processus ayant duré plusieurs années, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a développé, en collaboration avec les cantons et les communes, le contenu et les modalités de recueil d'une statistique nationale de l'aide sociale. Cette routine de recueil a été introduite sur l'ensemble du territoire en 2004. Les informations, arrêtées au 31 décembre de l'année considérée, concernant tous les dossiers pour lesquels une aide a été accordée en cours d'année sont transmises à partir du système électronique de gestion des dossiers SOSTAT développé par l'OFS ou d'un autre système, ou encore reportées sur un questionnaire papier conventionnel. Dans certains cantons, le relevé est exhaustif et s'effectue dans toutes les communes alors que dans d'autres, la statistique de l'aide sociale est basée sur un échantillon représentatif des communes. L'échantillon sur lequel repose la statistique couvre l'ensemble de la Suisse et comprend environ les deux tiers de la population. La liste de questions de l'OFS permet de recueillir, pour la personne déposant la demande ou l'unité d'assistance, des données démographiques et portant sur les conditions d'habitation, la formation professionnelle, la situation professionnelle, l'état de santé, la situation financière, ainsi que les mesures et les prestations financières de l'aide sociale.

- **Données de l'AI**

Dans le cadre de l'AI et de l'AVS, l'Office fédéral des assurances sociales a réglé, dans une circulaire, le recueil et la mise en forme des données nécessaires à la surveillance de l'assurance. Dans ce contexte, les données suivantes sont recueillies: demandes de prestations de l'AVS/AI; décisions et communications concernant des

mesures de réadaptation de l'AI; indemnités journalières en cas de mesures de réadaptation; décisions et communications aux assurés concernant les moyens auxiliaires de l'AVS; décisions et communications aux assurés concernant les mesures d'instruction; communication de la décision concernant la rente d'invalidité ou l'allocation pour impotent de l'AI; communication de la décision concernant l'allocation pour impotent de l'AVS; refus de prestations; données du registre des rentes concernant les rentes en cours. Les données sont transmises quotidiennement par les offices AI à la centrale de compensation (CdC) qui en vérifie la plausibilité.

- **Données de l'AC**

Sont pertinentes ici avant tout les données des systèmes de paiement des caisses de chômage (SIPAC), qui constituent une partie du système d'information de l'AC. Les SIPAC visent à simplifier le versement des prestations et le trafic avec le système d'information de l'AC. Les données sont regroupées au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco). La périodicité des données (mensuelle) de contrôle pour le versement de l'indemnité de chômage. On dispose ainsi, pour chaque personne, à des intervalles d'un mois, des informations nécessaires aux caisses de chômage pour l'administration de l'indemnité de chômage, notamment des données concernant le droit à l'indemnité, le nombre maximum des indemnités journalières, la période de contrôle, les jours de suspension, les délais d'attente, ainsi que la date d'inscription et de désinscription.

Opérationnalisation des passages d'un système à l'autre

Afin d'opérationnaliser pour les ensembles de données administrati-

ves de l'aide sociale, de l'AI et de l'AC le passage d'un système à l'autre, il y a lieu de se livrer à quelques réflexions concernant la dimension temporelle et géographique des passages ainsi que sur leurs unités.

Considérations sur la dimension temporelle des passages

La dimension temporelle de la sortie d'un système et de l'entrée dans un autre est particulièrement importante dans le cas de passages induits par l'individu, dans la mesure où ces transferts ne sont pas «automatiques» et où ils peuvent être très éloignés dans le temps. Il est nécessaire de limiter la période sur la-

quelle on recherche des passages d'un système à l'autre pour deux raisons: tout d'abord, si l'on considère des périodes relativement longues – le cas extrême portant sur l'ensemble de la formation et de la vie professionnelle d'une personne, de 18 à 65 ans – il est fort probable que l'on trouve plusieurs passages entre activité lucrative, soutien par la famille et soutien par des systèmes de la sécurité sociale. Deuxièmement, la période sur laquelle on a une vue d'ensemble doit aussi être définie en fonction de la disponibilité des données administratives: dans les systèmes de l'AC, les données des assurés sont effacées au plus tard trois ans après la fin du délai-cadre relatif

à la période d'indemnisation; par ailleurs, la statistique de l'aide sociale ne fournit des données pour l'ensemble du territoire qu'à partir de l'année 2003. Une période d'environ six mois nous semble plausible pour examiner l'hypothèse du passage d'un système à l'autre: nous partons du principe que des personnes n'ayant pas de fortune et qui n'ont plus droit à l'assurance-chômage sont encore capables de garder, pendant quelques mois, la tête hors de l'eau avec le soutien financier de leur entourage avant de devoir recourir à l'aide sociale. On admet donc qu'il y a passage d'un système à un autre lorsqu'une sortie du système A est suivie, dans les six

Faites relier vos cahiers de la «Sécurité sociale»!

L'Atelier du livre, à Berne, s'est engagé à relier la CHSS à des conditions avantageuses:

reliure en toile rouge, titre dorsal en caractères noirs. Prix (TVA, frais d'emballage et de port non compris):

• Volume (double) 2005/2006 inclus travail de reliure	28 fr. 80	• Volumes années antérieures (simple ou double) par volume relié	30 fr. 40
• Volume (simple) 2005, 2006 inclus travail de reliure	26 fr. 80	• Couverture sans reliure (simple ou double)	16 fr. 30

La série au complet des années désirées doit être adressée à l'Atelier du livre jusqu'à la fin mai 2007.

Commandez à l'aide d'une copie de ce talon.

Vous recevez les cahiers des années suivantes

Années antérieures 2004 2005 2006

Je désire

Reliure volume double pour les années Reliure volume simple pour les années

Je commande

Couverture pour les années

Adresse

Nom

Prenom

Rue

NPA/Lieu

Date/Signature

A adresser à: Schumacher SA, Atelier du livre, Dorngasse 12, 3007 Berne, téléphone 031 371 44 44

mois, d'une entrée dans le système B.

Considérations sur la dimension géographique des passages

Du point de vue géographique, il importe de pouvoir distinguer les véritables entrées et sorties de celles liées à l'établissement ou au déménagement de la personne concernée. Cet effet est particulièrement important en ce qui concerne l'aide sociale, étant donné qu'environ un cinquième des dossiers clos le sont en raison d'un départ de la commune et qu'il faut partir du principe que bon nombre des personnes en question font à nouveau une demande d'aide sociale dans leur nouvelle commune de domicile. Toutefois, ces cas sont identifiés dans la statistique de l'aide sociale et ne sont pris en compte qu'une fois au plan national.

La migration géographique des allocataires de l'AI et de l'AC ne pose pas de problème, leurs données étant saisies, gérées et mises à jour par une instance centrale. Si donc, par exemple, un allocataire de l'AI déménage, cela impliquera le cas échéant une modification des données au niveau des variables du numéro postal et de l'office AI compétent, mais n'entraînera pas une entrée apparente dans le système ni une sortie du système. En ce qui concerne l'AI, cela vaut également lorsqu'on examine uniquement une certaine zone géographique, puisque les entrées dans le système sous forme de décisions de

rente, tout comme les sorties du système sous forme de données de sortie, sont saisies de manière centrale dans le registre des rentes.

Les migrations géographiques des allocataires de l'aide sociale, de l'AI et de l'AC ne posent donc pas problème dans le cadre des questions discutées ici, les données étant mises à jour ou saisies par une instance centrale.

Considérations sur la dimension des unités d'assistance

Dans la statistique de l'aide sociale, les informations concernant le début et la fin de l'octroi de prestations se rapportent à l'unité d'assistance (autrement dit l'ensemble de personnes à qui la demande est déposée), alors que dans l'AI et l'AC, elles sont liées à la personne ayant droit à la prestation. Dans le premier cas, seul le numéro AVS de la personne déposant la demande est saisi. La statistique nationale de l'aide sociale révèle qu'en 2004, 44 % des bénéficiaires adultes de l'aide sociale étaient mariés. Aussi, pour environ un cinquième de l'ensemble des cas d'aide sociale, on ne connaît que le numéro AVS de la personne ayant déposé la demande – généralement l'époux – ce qui signifie qu'on n'a aucune indication concernant d'éventuels passages du conjoint dans d'autres systèmes, les «migrations» ne pouvant être suivies que sur la base du critère d'identification qu'est le numéro AVS.

Conclusion

Pour résumer, on peut affirmer que les passages entre les systèmes de l'aide sociale, de l'AI et de l'AC peuvent être analysés sur la base des données administratives générées par ces systèmes. Il faut néanmoins tenir compte de certaines particularités et limitations techniques, notamment en ce qui concerne la durée de disponibilité des données ou la fiabilité de certaines variables. De plus, il faut poser une série d'hypothèses conceptuelles afin d'opérationnaliser le passage des données disponibles d'un système à l'autre. Il faut en outre veiller à utiliser, lors de la mise en relation des ensembles de données et de l'identification des cas pertinents sur la base du numéro AVS, une procédure qui respecte les exigences de la protection des données.

Walter Rehberg, D' phil., MPH, chargé de cours à l'Institut de travail social de la Haute école spécialisée de Saint-Gall.
Mél: walter.rehberg@fhsg.ch

Rosmarie Ruder, professeure, Haute école spécialisée bernoise, Travail social.
Mél: rosmarie.ruder@bfh.ch

Benjamin Moser, MSW, assistant scientifique à l'Institut de travail social de la Haute école spécialisée de Saint-Gall.
Mél: benjamin.moser@fhsg.ch

L'examen et les recommandations de l'OCDE et de l'OMS sur le système de santé suisse

A la demande de la Suisse, l'OCDE et l'OMS viennent de publier un rapport conjoint sur le système de santé (1). Si les deux organisations mettent en avant la qualité du système de santé suisse en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE, elles recommandent également d'en maîtriser les dépenses, qui sont élevées. Un des principaux moyens pour y parvenir serait d'améliorer la gouvernance générale du système, aussi bien dans le domaine des soins de santé que dans celui de la prévention des maladies et de la promotion de la santé.



Delphine Sordat Fornerod
Office fédéral de la santé publique

viabilité financière. Il examine les forces et les faiblesses du système, en mettant en évidence les défis auxquels le système de santé suisse sera confronté à l'avenir, et propose des voies de réforme pour y répondre.

Ce rapport a bénéficié de l'expertise et des matériaux fournis par les nombreux fonctionnaires et experts suisses en matière de santé que l'équipe de l'OCDE et de l'OMS a rencontrés au cours de sa mission en Suisse en août 2005. Celle-ci a en particulier profité du concours des autorités de Zurich, Saint-Gall, Neuchâtel et du Jura. Les Pays-Bas et la Finlande ont également activement participé à cette analyse en tant que pays pairs et ont apporté un éclairage extérieur intéressant, les premiers du fait de la réforme récente de leur système, la seconde en raison des meilleures pratiques («best practices») qu'elle a développées dans le domaine de la prévention.

Ce rapport constitue une première dans la collaboration entre l'OCDE et l'OMS

L'examen du système de santé suisse a été officiellement annoncé en mai 2004 par le conseiller fédéral Pascal Couchepin à l'occasion de la première réunion ministérielle de l'OCDE sur la santé. Ce rapport fait partie d'une nouvelle série de l'OCDE sur les systèmes de santé, qui comprend déjà des études de l'OCDE sur les systèmes de santé de la Corée (2003), du Mexique (2005) et de la Finlande (2005). L'originalité de ce rapport réside dans le fait que c'est la première fois que l'OCDE mène un tel examen conjointement avec l'OMS, ceci à la

demande de la Suisse. Les travaux de l'OCDE, qui explorent l'interaction entre l'économie et la santé en général, complètent en effet ceux de l'OMS, dont le principal objectif est d'améliorer l'état sanitaire des populations et de réduire les inégalités en matière de soins. Cette étude offre ainsi une vue d'ensemble du système de santé suisse, tant d'un point de vue de santé publique que d'un point de vue économique.

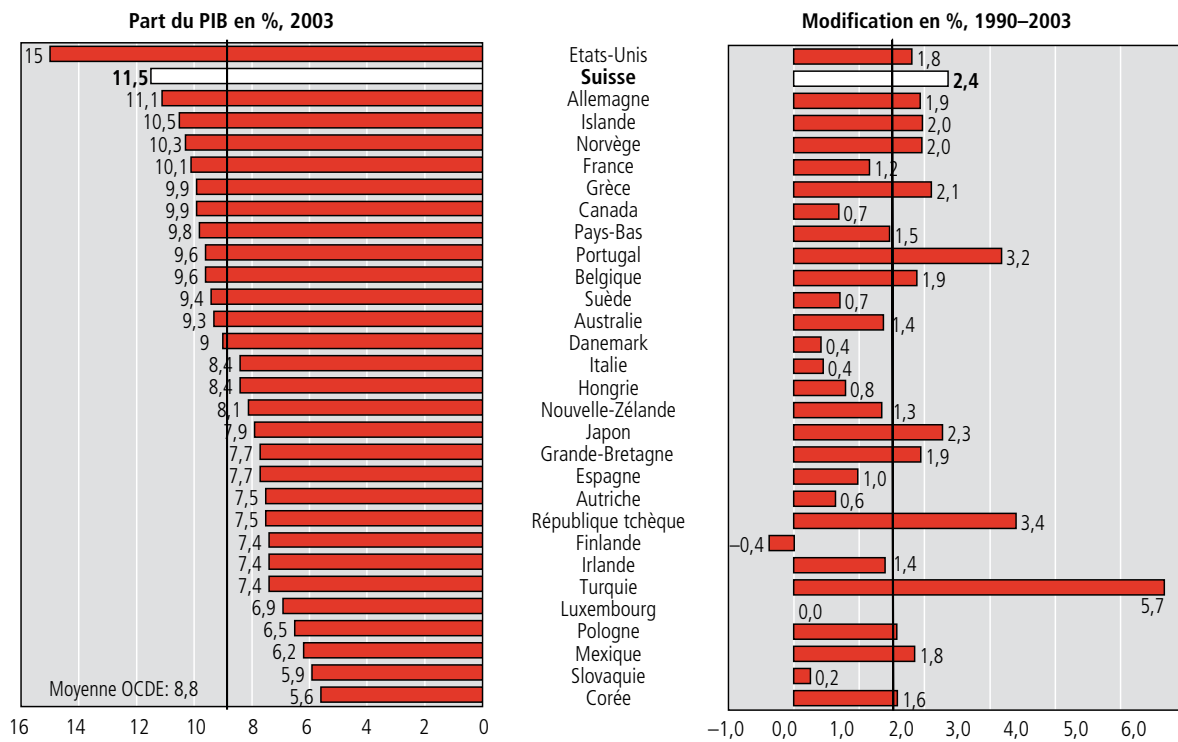
Sur la base d'un cadre d'analyse comparatif établi par l'OCDE (2), le rapport évalue les mécanismes institutionnels et la performance du système de santé suisse au regard des objectifs d'efficacité et de qualité, d'accès et de satisfaction des consommateurs et, enfin, d'efficacité et de

Le système de santé suisse a atteint une série d'objectifs importants, mais ces succès ont un coût élevé

Selon les experts de l'OCDE et de l'OMS, le système de santé suisse compte à son actif de grandes réalisations. Les comparaisons effectuées avec d'autres pays de l'OCDE montrent que l'état de santé de la population est bon, que l'ensemble de la population a accès à un large éventail de soins, dont un grand nombre de services médicaux utilisant des techniques de pointe, et que les patients sont très largement satisfaits des services de santé qui leur sont dispensés. Ces succès ont toutefois un coût élevé. La part des dépenses de santé en pourcentage du produit

OCDE Part du PIB consacrée aux dépenses de santé dans les pays de l'OCDE, 2003

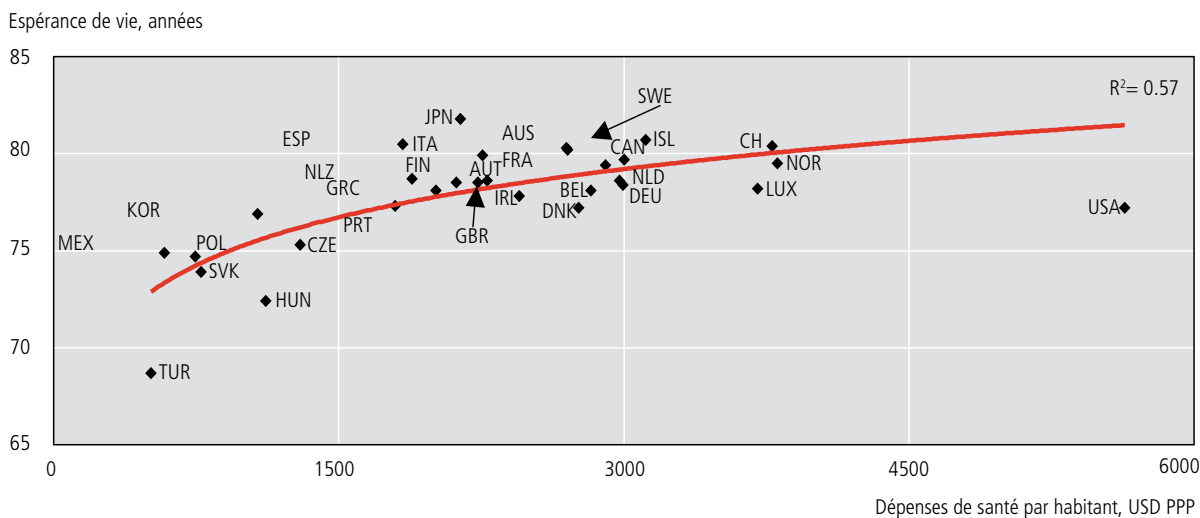
G1



La part des dépenses de santé dans la PIB suisse est de 10,7%. Il se peut qu'une des composantes des dépenses totales de santé, les soins de longue durée, soit surestimée.
 Source: OCDE (2005), OCDE Health Data (2005)

OCDE Espérance de vie à la naissance et dépenses de santé par habitant, 2003

G2



intérieur brut (PIB) est la deuxième de la zone OCDE (après les Etats-Unis) et représente actuellement 11,5 % du PIB (**graphique 1**). Le financement du système de santé représente donc une charge importante pour les familles comme pour les finances publiques.

Le coût du système soulève la question de sa performance en termes d'utilisation des ressources. En effet, l'espérance de vie de la population est à peu près conforme à ce que l'on est en droit d'attendre d'un pays dont le niveau de dépenses de santé par habitant est aussi élevé, mais plusieurs pays de l'OCDE ayant un niveau de dépenses moindre font aussi bien, sinon mieux (**graphique 2**).

De plus, le vieillissement de la population et les nouvelles technologies de la santé laissent à penser que les dépenses vont continuer d'augmenter en Suisse, suscitant des préoccupations concernant la viabilité du système. Dans le même temps, alors que les dépenses générales de santé sont élevées en Suisse, la part qu'elle consacre à la prévention des maladies et à la promotion de la santé est seulement de 2,2 %, comparé à une moyenne de 2,7 % dans l'OCDE (**graphique 3**).

Les experts ont aussi soulevé la question de la gouvernance du système de santé. Le système de santé suisse, fragmenté entre différents acteurs, est constitué en pratique de 26 systèmes semi-autonomes qui ne sont guère reliés entre eux. Cette caractéristique propre à la Suisse rend difficile l'élaboration de politiques nationales cohérentes.

Les défis à venir pour le système de santé suisse et les pistes possibles de réformes

Comme le soulignent les experts dans leur rapport, «les défis qui se profilent à l'horizon interdisent à la Suisse de se reposer sur ses lauriers». Le maintien durable des ac-

quis concernant la performance du système dépend en effet de la capacité des autorités suisses à s'attaquer aux problèmes systémiques liés à la gouvernance du système de santé. Le principal défi à venir est de maîtriser les coûts, tout en maintenant l'accès de l'ensemble de la population à des soins de qualité. Dans cette perspective, le rapport propose six principales pistes de réflexion, dont certaines vont dans le sens de réformes déjà initiées par le Département fédéral de l'intérieur (DFI).

Améliorer la gouvernance du système de santé

Le rapport invite à une réflexion globale sur le système de santé en proposant l'élaboration d'un cadre juridique général afin d'améliorer la gouvernance du système. A l'heure actuelle, l'offre de soins de santé et les marchés des assurances sont réglementés au niveau cantonal. Cette particularité unique au système suisse conditionne fortement le succès potentiel des réformes. Afin d'améliorer les performances à plus long terme, la fragmentation du système pourrait être réduite, comme dans le domaine de la prévention des maladies et de la promotion de la santé, par la mise en place d'une loi-cadre pour la santé, fixant des objectifs nationaux et établissant les responsabilités en matière de financement ainsi que les tâches attribuées aux différents niveaux de gouvernement. Les dispositifs législatifs existants, comme la législation actuelle sur l'assurance-maladie et une loi potentielle sur la prévention, pourraient être intégrés à cette loi-cadre.

Il est vrai que, vu de l'étranger, le système de santé suisse peut paraître passablement complexe au regard de la taille du pays. C'est ce qui fait sa richesse, mais qui peut aussi constituer un frein à la capacité du système de s'adapter et d'améliorer sa performance, tout en préservant la satisfaction des patients. Le DFI attache une grande importance à la

gestion du système sur une base solide. Dans ce but un «Dialogue de politique nationale de santé» a été mis sur pied avec les cantons et les acteurs principaux du système. Ce «Dialogue» est un processus qui va dans le sens préconisé par l'OCDE et l'OMS, mais qui nécessitera encore du temps avant de pouvoir parvenir à l'établissement d'un large consensus sur la manière de préserver les acquis du système tout en développant des politiques plus efficaces.

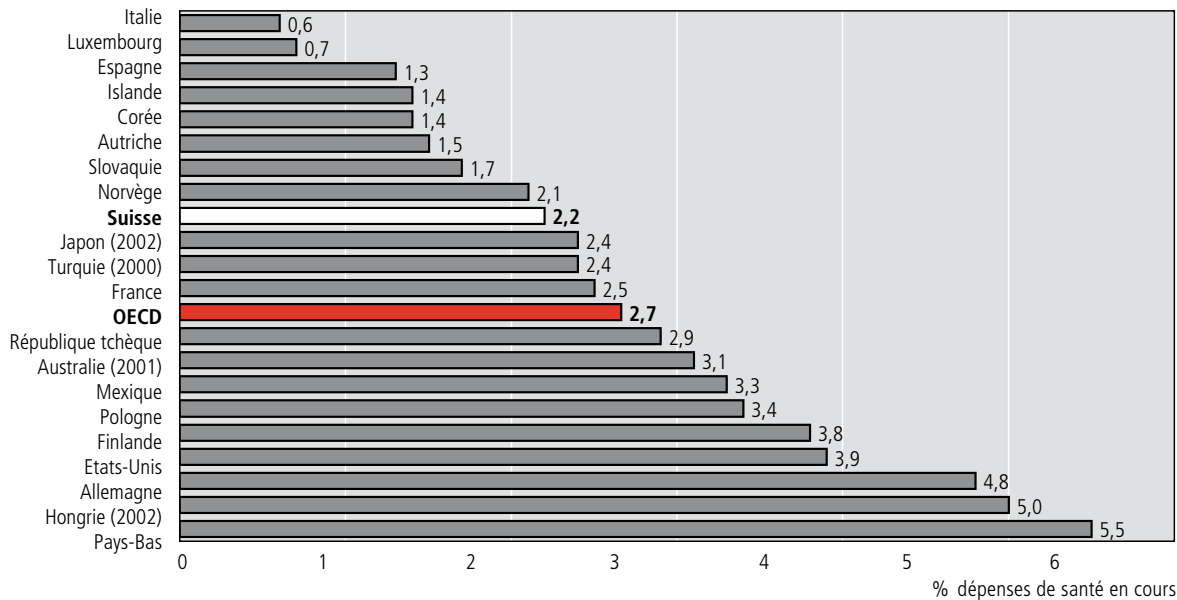
Réformer les mécanismes de financement

Selon les experts de nouvelles méthodes de rémunération doivent être envisagées, car les mécanismes actuels favorisent des niveaux d'offre élevés et des soins hospitaliers coûteux. Il faudrait encourager les paiements de type GMH (groupe homogène de malades ou, en anglais, DRG – Diagnosis-related Group), qui devraient rendre l'offre plus efficace, et favoriser des temps d'hospitalisation plus courts. S'agissant des soins primaires, il faudrait également encourager l'évolution vers des systèmes de paiement ayant une composante prospective ou de capitation plus importante, de même que le recours à un médecin de famille ou référent. Par ailleurs, un recours accru aux génériques et une plus large ouverture à la concurrence étrangère sur le marché des médicaments non brevetés permettraient de réduire les coûts et de faire baisser le prix des médicaments.

La question du financement durable de la santé fait actuellement l'objet d'un important débat en Suisse. Des mesures ont déjà été prises par le DFI qui vont dans le sens proposé par l'OCDE et l'OMS (par exemple pour les génériques). Des propositions de réforme sont actuellement débattues au Parlement dans le cadre des discussions sur la LA-Mal (financement hospitalier lié aux prestations, développement des réseaux de soins, meilleure reconnais-

Dépenses de prévention et promotion de la santé en part des dépenses totales de santé dans les pays de l'OCDE, 2003

G3



La Suisse englobe certaines dépenses au titre des programmes de santé maternelle et infantile dans les soins externes plutôt que dans la prévention et la santé publique.

Source: OCDE (2005), OCDE Health Data (2005)

sance de la médecine de premier recours).

Créer les conditions nécessaires permettant un développement des mécanismes de marché

Si les autorités suisses envisagent de maîtriser les dépenses en introduisant plus de concurrence, celle-ci devrait dépasser les frontières cantonales. En effet, le rapport conclut que l'une des plus grandes faiblesses du système de santé suisse est de devoir organiser la concurrence entre assureurs et gérer les prestataires de soins à l'intérieur de régions géographiques étroites et pour une population restreinte. Il faudrait donc pouvoir lever progressivement les barrières aux accords intercantonaux.

La pratique des contrats sélectifs devrait être autorisée dans le secteur hospitalier comme dans le secteur ambulatoire, mais les assureurs devraient acheter les services aussi bien sur la base de leur qualité que de leur prix. Dans ce contexte, les

cantons devraient également jouer un rôle plus important de surveillance du marché pour s'assurer que les normes minimales de soins sont respectées, qu'il n'y a pas de déséquilibres au niveau local et que l'accès aux soins est garanti.

Par ailleurs, le système de compensation des risques devrait être affiné afin de décourager la concurrence fondée sur la sélection des risques et permettre aux assurés de se comporter en acheteurs avisés d'assurance-maladie. Enfin, il faudrait disposer de meilleures informations sur les performances du système de santé, des différents prestataires (médecins ou hôpitaux) et des assureurs.

Certaines mesures prévues par le DFI dans le cadre des révisions en cours de la LAMal vont déjà dans le sens d'un renforcement des éléments de concurrence, mais ne permettent toutefois pas de créer une concurrence au niveau national. D'autres mesures, en particulier la levée de l'obligation de contracter, ne font

actuellement pas l'unanimité en Suisse.

Trouver un meilleur équilibre entre prévention et soins

En dépit de toute une série de programmes de prévention et de promotion de la santé, la fragmentation des responsabilités a favorisé des activités dispersées et, pour l'essentiel, non coordonnées. L'adoption d'une loi-cadre dans ce domaine permettrait de ce fait une meilleure coordination. Par ailleurs, lorsque les autorités suisses adoptent des programmes spécifiques de prévention et promotion de la santé, elles devraient les cibler sur des problèmes particulièrement préoccupants pour la santé publique (comme la consommation de tabac et d'alcool) ou faisant l'objet d'une attention insuffisante (comme la santé mentale et l'obésité).

En Suisse, les modalités d'un renforcement de la prévention et de la promotion de la santé sont actuellement envisagées dans le cadre du

Recommandations de l'OCDE/OMS pour une réforme du système de santé suisse

1. Améliorer la gouvernance globale du système de santé en:
 - a) élaborant au niveau fédéral un cadre juridique global pour la santé;
 - b) mettant en place des systèmes nationaux d'informations sur la santé concernant en particulier la qualité des soins médicaux, la réactivité du système, le personnel de santé et les services médicaux;
 - c) investissant dans les nouvelles technologies de l'information, par exemple en adoptant un système de dossiers électroniques des patients et de cartes informatisées individuelles pour une meilleure coordination et administration des soins de santé;
 - d) créant un nouveau cadre réglementaire pour la fourniture: 1) d'informations comparatives sur les performances des assureurs et des prestataires; 2) de garanties minimums de qualité et d'adéquation des soins; 3) d'obligations adéquates de service public (services accidents et urgences, par exemple) et pour 4) une planification à long terme des besoins.
2. Réformer les mécanismes de financement pour stimuler l'efficacité du système de santé suisse en:
 - a) encourageant l'adoption de mécanismes mixtes de paiement des médecins pour les soins ambulatoires et en soutenant la mise en place d'un système de médecins référents (gate keeping);
 - b) durcissant les contraintes budgétaires pour les prestataires institutionnels;
 - c) adoptant un système unique de financement pour les hôpitaux et en allouant les aides publiques directement aux assurés (ou aux assureurs);
 - d) repensant les mécanismes de participation aux coûts de manière à encourager un recours accru aux génériques et l'utilisation de produits et services médicaux ayant un bon rapport coût-efficacité (par exemple, des activités de prévention ayant fait la preuve de leur efficacité);
 - e) mettant en œuvre des politiques destinées à surveiller et encourager la prescription et l'utilisation économiques des produits pharmaceutiques, par exemple en ouvrant le marché à la concurrence étrangère pour les médicaments non brevetés et en interdisant aux médecins de délivrer des médicaments.
3. Si l'on poursuit sur la voie d'un recours accru aux mécanismes du marché pour la régulation de l'offre, créer des conditions plus propices à une concurrence fondée sur les mérites respectifs dans le cadre des marchés de l'assurance maladie et des prestataires en:
 - a) organisant l'offre et la concurrence entre prestataires et assureurs au niveau national ou au niveau de plusieurs cantons;
 - b) modifiant les mécanismes de compensation des risques pour y inclure un ajustement des risques fondé sur des indicateurs de l'état de santé;
 - c) autorisant les contrats sélectifs entre assureurs et prestataires et en s'assurant de l'application au système de santé de la loi sur les cartels;
 - d) réduisant les obstacles et les coûts d'un changement d'assureur (par exemple, en instaurant une séparation totale entre l'offre d'une assurance LAMal et l'offre d'une assurance volontaire).
4. Développer les interventions de santé publique et améliorer le rapport coût-efficacité des services couverts en:
 - a) élaborant une loi fédérale sur la santé publique et la prévention qui fixe des objectifs généraux, définit clairement les responsabilités et spécifie les modes de financement;
 - b) évaluant de manière systématique les programmes de prévention et de promotion de la santé, mis en œuvre tant au niveau national qu'au niveau cantonal;
 - c) facilitant la mise en œuvre de mesures de prévention d'une efficacité prouvée, par exemple en recourant davantage à l'augmentation des taxes sur le tabac et l'alcool pour dissuader les consommateurs et en mettant en place un programme national de dépistage du cancer du sein;
 - d) faisant en sorte que les prestations couvertes par la LAMal maximisent le rapport qualité-prix en introduisant de nouvelles procédures d'évaluation indépendante des services, en renforçant l'utilisation d'analyses du rapport coût-efficacité et en publiant les rapports d'évaluation.
5. Promouvoir une meilleure gestion de la qualité clinique en:
 - a) encourageant des mécanismes transparents d'autorégulation professionnelle;
 - b) soutenant les initiatives nationales en matière de qualité des soins et en renforçant la collecte de données au niveau fédéral;

- c) élaborant un système national de surveillance et d'amélioration de la qualité des soins en termes de structure, de process et de résultats cliniques.
6. Encourager l'équité horizontale et verticale du financement de la santé en:
- a) spécifiant des critères nationaux minimums que devront remplir les cantons dans l'administration des aides aux familles et aux personnes à faibles revenus;
 - b) surveillant l'efficacité des mécanismes de protection sociale (subventionnement des primes, exemption de la participation aux coûts) à atténuer les effets défavorables de la structure régressive du financement de la santé;
 - c) veillant à ce que tous les coûts médicaux liés aux soins de longue durée (SLD) soient couverts par les assureurs LAMal et que les mécanismes de protection sociale mis en place pour couvrir les coûts non médicaux supportés par les personnes à faibles revenus soient efficaces.

projet «Nouvelle réglementation de la prévention et de la promotion de la santé» (PPS 2010). Ce projet a démarré au printemps 2005 et la Commission spécialisée chargée de ce le faire aboutir a récemment publié son rapport. Il en ressort que les principales conditions requises pour renforcer la prévention et la promotion de la santé sont l'amélioration de la reconnaissance politique, l'orientation des mesures de prévention et de promotion de la santé vers des objectifs nationaux de santé, la concentration des attributions et compétences, la réorganisation des principes de financement et la création des bases juridiques nécessaires à sa mise en œuvre.

Promouvoir une plus grande transparence en matière de qualité et d'efficacité des soins

La Suisse ne dispose pas d'indicateurs nationaux de la qualité des soins. Pour l'instant les efforts d'amélioration de la qualité reposent, dans une large mesure, sur des initiatives locales non coordonnées, prises par des prestataires individuels. Un effort national de collecte des données devrait donc être consenti, car il n'est pas suffisant de s'en remettre comme actuellement à l'autorégulation professionnelle. Il faudrait adopter un cadre pour la collecte de ces indicateurs et encou-

rager les programmes nationaux visant à améliorer la qualité des soins dans des domaines clés.

Si certaines mesures sont déjà prévues par le DFI dans le cadre de la révision de la LAMal, comme l'amélioration des statistiques sanitaires, l'élaboration d'un système national de surveillance et d'amélioration de la qualité des soins est une vision à plus long terme.

Encourager une plus grande cohérence s'agissant du système de subventionnement des primes

Si l'accès aux soins est assuré du fait du système existant de subventionnement des primes et des exemptions de participation aux coûts, des différences importantes existent entre les cantons quant au niveau des aides et aux conditions d'éligibilité à ces aides. Selon les experts, l'établissement, dans les cantons, de standards minimaux concernant les seuils de revenu donnant droit à une aide et le niveau minimum de celle-ci rendrait les politiques plus cohérentes.

Jusqu'à présent, en Suisse, tous les essais d'uniformisation dans ce domaine (p.ex. but social, revenu selon l'impôt fédéral direct, seuil minimal, etc.) ont échoué au niveau politique du fait que cette question est liée au régime des aides sociales, qui est de la compétence des cantons.

Conclusion

Ce rapport présente un bilan complet du système de santé suisse et constitue ainsi un outil de référence utile dans le cadre non seulement des discussions en cours sur ce thème en Suisse, mais aussi à plus long terme dans la perspective d'une réflexion globale sur le système. Le regard extérieur porté par ces deux organisations est précieux, de même que l'avis des pays pairs, dont les systèmes de santé sont confrontés à des défis semblables. Une des conclusions de la réunion des ministres de la santé de l'OCDE en 2004 était que, du fait des valeurs, traditions et institutions propres à chaque pays, il n'y a pas de modèle unique qui représente l'idéal en matière de système de santé. Toutefois, les pays peuvent tirer profit des expériences des uns et des autres. A ce titre, le rapport est un instrument de comparaison intéressant et donne aussi une visibilité accrue à notre système sur le plan international.

Delphine Sordat Fornerod, juriste, collaboratrice scientifique, division Affaires internationales, Office fédéral de la santé publique. Mél : delphine.sordat@bag.admin.ch

Bibliographie

(1) OCDE (2006) Examens de l'OCDE des systèmes de santé : La Suisse, OCDE, Paris. Pour commander le rapport : www.bag.admin.ch/international. Voir également à l'adresse suivante : www.oecd.org

(2) OCDE (2004), Vers des systèmes de santé plus performants, OCDE, Paris

Droit familial

06.3482 – Postulat Menétréy-Savary Anne-Catherine, 4.10.2006: La politique d'asile et des étrangers à la lumière de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant

La conseillère nationale Anne-Catherine Menétréy-Savary (PES, VD) a déposé le postulat suivant:

«Il est demandé au Conseil fédéral de présenter dans un rapport une analyse des nouvelles lois sur l'asile et les étrangers, ainsi que de la politique migratoire pratiquée jusqu'ici par la Confédération, à la lumière de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. Il s'agira de déterminer dans quelle mesure cette politique est compatible avec les droits de l'enfant, notamment sous les aspects suivants:

- Les conditions de vie et les perspectives d'avenir pour les enfants de sans-papiers (droit à la formation professionnelle notamment, mais aussi droit à une identité sociale, art. 8 de la Convention);
- la suppression de l'aide sociale aux enfants de requérants déboutés par rapport au droit à des conditions de vie décentes (art. 26 de la Convention) et à l'interdiction des mesures régressives;
- le droit à une filiation par rapport au refus, à l'annulation ou à la non-reconnaissance de mariages entre étrangers, ou avec un Suisse ou une Suissesse (article 7 de la Convention);
- la prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant en cas de mesures de contrainte et de renvoi (art. 3 de la Convention);
- les limitations du regroupement familial en relation avec le droit des enfants de vivre avec leurs parents (art. 10 de la Convention) et la prise en considération primordiale de l'intérêt supérieur de l'enfant (art. 3 de la Convention);
- le renvoi de la mère et des enfants en cas de rupture du lien

- conjugal avant trois ans de mariage par rapport au droit de vivre avec ses parents (art. 9 de la Convention);
- la détention de mineurs, par rapport à l'exigence prévue dans la Convention de limiter la détention à une mesure d'ultime recours, et qu'elle soit aussi brève que possible (art. 37 de la Convention);
- L'insuffisance de la protection des requérants mineurs non accompagnés en relation avec l'obligation de protection contre les mauvais traitements ou la traite des êtres humains (art. 2 de la Convention);
- Les fouilles dans les logements privés par rapport à la protection contre l'immixtion dans la vie privée (art. 16 de la Convention).»

Prise de position du Conseil fédéral du 8.12.2006

«La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant a été approuvée par l'Assemblée fédérale le 13 décembre 1996. Elle est entrée en vigueur pour la Suisse le 26 mars 1997.

La Suisse est tenue de respecter le droit international lors de l'élaboration et de l'application de son droit interne (art. 5 al. 4 Cst.). La Convention relative aux droits de l'enfant a été également prise en compte lors des révisions de la loi sur l'asile et de la loi sur les étrangers.

La compatibilité avec le droit interne et le respect des divers articles de la Convention fait l'objet d'un rapport périodique aux Nations Unies. Il s'agit notamment d'exposer les mesures qui ont été entreprises afin de réaliser les droits de la Convention ainsi que les progrès en la matière. Actuellement la Suisse est en train d'élaborer un 2^e rapport sur la Convention sous la conduite de la direction du droit international public. Ainsi, la pratique actuelle notamment en matière du droit d'asile et des étrangers y est expliquée en détails. De plus,

les modifications survenues au niveau légal dans le cadre des révisions sont prises en compte. Il est prévu que ce rapport soit soumis aux Nations Unies en septembre 2007. Le rapport soumis aux Nations Unies répondra ainsi en partie aux questions soulevées par le présent postulat.

Les nouvelles dispositions légales ne sont pas encore applicables. La plupart d'entre elles entreront vraisemblablement en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Il ne peut être établi actuellement si en pratique ces dispositions auront des conséquences eu égard à la Convention.

En dernier lieu, en ce qui concerne la compatibilité de la révision de la loi sur l'asile avec la Convention relative aux droits de l'enfant, il convient de faire référence à la réponse du Conseil fédéral à la question Berberat (06.1072), dans laquelle le Conseil fédéral répond en partie aux questions énoncées dans le présent postulat. Il se prononce en particulier sur la suppression de l'aide sociale aux requérants d'asile mineurs déboutés et sur les mesures de contrainte à l'égard des mineurs. Dans ce cadre, le Conseil fédéral précise qu'il va de soi que l'opportunité d'une adaptation de la loi serait examinée si la nouvelle réglementation ne devait pas donner satisfaction.

Pour toutes ces raisons, il serait prématuré de rédiger maintenant un rapport spécifique au domaine de l'asile et des étrangers concernant la Convention relative aux droits de l'enfant. Cependant, si les nouvelles dispositions légales ne devaient pas s'avérer efficaces, il va de soi que le Conseil fédéral réexaminerait l'opportunité d'un rapport ou d'autres mesures.»

Déclaration du Conseil fédéral du 8.12.2006

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Etat des délibérations: non encore traité au conseil

Prévoyance professionnelle

06.3441 – Interpellation du Groupe radical-libéral, 21.09.2006

Surveillance des caisses de pension

Le Groupe radical-libéral du Conseil national a déposé l'interpellation suivante:

«La prévoyance professionnelle est devenue un des piliers de notre prévoyance vieillesse – ce n'est pas un hasard si l'on parle de «2^e pilier». Les promesses faites concernant les prestations lors de l'introduction, en 1985, de l'obligation de souscrire une assurance de prévoyance professionnelle ont été plus que tenues. Au vu du nombre élevé de caisses de pension, on ne peut exclure totalement qu'il y ait des erreurs d'orientation ou des abus. Comme il est essentiel de pouvoir avoir confiance dans le caractère irréprochable de la gestion de la prévoyance vieillesse, l'application des règles du gouvernement d'entreprise dans les caisses et la surveillance de l'Etat revêtent une importance cruciale.

Les irrégularités qui auraient été commises lors de la vente d'actions en marge de la fusion des banques Swissfirst et Am Bellevue ainsi que le cas actuel de la fondation collective autonome First Swiss ont soulevé de nouvelles interrogations et de nouvelles critiques quant à la surveillance des caisses de pension.

Nous chargeons le Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes:

1. Quelle est l'efficacité des dispositions plus contraignantes intégrées récemment dans la législation sur la prévoyance professionnelle (art. 53a LPP et art. 48f à 48h OPP2) quant à leur capacité à empêcher les conflits d'intérêts et à imposer la publication des avantages financiers des personnes gérant les placements et la fortune des caisses de pension?
2. Les normes actuelles suffisent-elles à empêcher ou à sanctionner la prise d'avantages injustifiés lors de la gestion de la fortune de ces caisses?

3. Quelles mesures sont prises pour garantir le respect des exigences posées par l'OPP 2 aux gestionnaires de fortune et aux personnes chargées de la surveillance?

4. Dans quel délai le Conseil fédéral présentera-t-il son message relatif au durcissement de la norme pénale réprimant les délits d'initiés? Quels nouveaux faits constitutifs du délit cette norme intégrera-t-elle?

5. Quelles mesures du type de celles qui ont été adoptées dans les domaines de la surveillance des banques et des assurances le Conseil fédéral compte-t-il prendre pour que les caisses de pension respectent elles aussi les exigences de professionnalisme plus élevées qui leur sont imposées?»

La réponse du Conseil fédéral du 22.11.2006

1. «Le Conseil fédéral est d'avis que les dispositions plus contraignantes intégrées récemment dans la législation sur la prévoyance professionnelle ne sont pas assez efficaces. C'est pourquoi il estime qu'il y a lieu de préciser les obligations en la matière et de prendre des mesures adéquates afin d'éviter les conflits d'intérêt. Le Conseil fédéral entend par conséquent mettre un accent particulier sur les impératifs de loyauté et de transparence et transmettra un projet au Parlement d'ici la fin du premier semestre 2007.

2. A l'heure actuelle, la loi exige seulement des gestionnaires des caisses qu'ils annoncent les avantages qu'ils auraient reçus en rapport avec leur activité, et aucune autre sanction que celles inscrites dans le Code pénal n'est prévue en cas de perception d'avantages patrimoniaux dans le cadre de leur action de gestion. Le Conseil fédéral est d'avis que les situations pouvant induire des conflits d'intérêts doivent être clairement définies. Des propositions correspondantes seront examinées dans le cadre du

projet de réforme structurelle de la prévoyance professionnelle et soumises au Parlement avant la pause d'été 2007.

3. L'article 49a alinéa 3 OPP 2 oblige les institutions de prévoyance à émettre des prescriptions propres à garantir l'application des dispositions concernant les conflits d'intérêts, l'annonce d'avantages financiers personnels et les exigences à remplir par les gestionnaires de fortune. Ainsi, elles doivent aussi bien édicter des dispositions d'ordre organisationnel, qui règlent la gestion de la fortune de manière à préserver les intérêts des destinataires, que définir les exigences à remplir par les personnes chargées de la gestion de la fortune. Ce faisant, elles peuvent, aux termes de l'alinéa 4, se référer aux normes et aux règles des organisations et des associations reconnues. La fixation de telles règles constitue une tâche de gestion, qui doit donc être assumée par l'organe paritaire de l'institution de prévoyance. Le Conseil fédéral rappelle qu'avec la première révision LPP, la formation initiale et la formation continue des membres de l'organe paritaire suprême doivent désormais être garanties par l'institution de prévoyance. Le Conseil fédéral estime qu'il faut renforcer ces dispositions et que leur violation doit clairement être sanctionnée. Il soumettra au Parlement des propositions correspondantes dans le cadre du projet de réforme structurelle de la prévoyance professionnelle avant la pause d'été 2007.

4. Le projet de mise en œuvre de la motion Jossen 02.3246 «Délict d'initié» a été mis en consultation en janvier 2005 dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations révisées du Groupe d'action financière sur le blanchiment de capitaux (GAFI). Ce projet propose de biffer le chiffre 3 de la norme pénale relative au délit

d'initié (art. 161 CP), de façon à inclure dans cette notion les avertissements sur les résultats, ainsi que pratiquement tous les faits ayant des incidences sur les cours. Il propose également de qualifier de crime le délit commis par l'initié primaire (art. 161 ch. 1 CP). La nécessité de la mise en œuvre rapide de cette mesure étant incontestée, le Conseil fédéral a décidé de retirer du projet relatif aux Recommandations du GAFI la révision partielle de la norme pénale sur les opérations d'initiés pour la traiter en urgence. Il a chargé le DFF de lui présenter un message en la matière d'ici la fin de l'année 2006.

5. Comme déjà relevé plus haut, le Conseil fédéral fera des propositions correspondantes dans le cadre du projet de réforme structurelle de la prévoyance professionnelle. Dans ce contexte, il examinera, à la lumière des solutions existant actuellement dans le domaine bancaire par exemple, comment poser de claires exigences de

loyauté et de transparence et quelles sanctions doivent être prévues lorsque celles-ci ne sont pas respectées. Il proposera ensuite des mesures et transmettra un projet au Parlement d'ici la fin du premier semestre 2007.»

Déclaration auteurs: satisfait

Politique sociale

06.3531 – Postulat Rennwald Jean-Claude, 5.10.2006:

Choisir son temps de travail

Le conseiller national Jean-Claude Rennwald (PSS, JU) a déposé le postulat suivant:

«Le Conseil fédéral est invité à étudier des mesures concrètes pour encourager le choix par les travailleuses et les travailleurs de leur temps de travail, ainsi que de leurs horaires. Cela doit avoir pour but de favoriser un meilleur partage des activités privées (famille, loisirs, formation, etc.) et professionnelles, en particulier du travail rémunéré et du travail non rémunéré, entre les sexes.

Ainsi, les employeurs et employeuses devraient avoir l'obligation d'accorder au moins un entretien à tout salarié qui souhaite modifier, à la hausse ou à la baisse, son temps et/ou ses horaires et, le cas échéant, de justifier leur refus par écrit.

Développement

De manière générale, on note que le temps de travail est souvent contraint et non choisi. Le sous-emploi est en nette augmentation depuis les années 1990: en 2005, il touchait en Suisse 16 % des femmes et 3,8 % des hommes de la population active (OFS). A l'inverse, de nombreuses personnes, souvent des hommes, souhaiteraient travailler à temps partiel alors qu'elles occupent des postes à temps plein. Pour remédier à cette situation, les entreprises doivent tenir compte du fait qu'elles emploient des personnes qui ont d'autres occupations et responsabilités que leur emploi. Cela signifie que le temps de travail ne doit pas être imposé unilatéralement par les employeurs et employeuses et qu'il faut

Boîte à périodiques CHSS

Une boîte à périodiques pour classer les revues «Sécurité sociale» (CHSS)

Prix Fr. 26.–/pièce, y compris 7,6% TVA, frais d'envoi en sus.

A commander chez: Cavelti AG, Druck und Media, Wilerstrasse 73, 9201 Gossau
Téléphone 071 388 81 81, télécopie 071 388 81 82

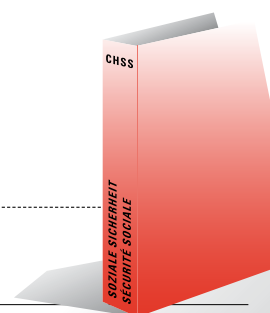
Bulletin de commande

Nous commandons boîte(s) à périodiques au prix de Fr. 26.–/pièce

Nom

Adresse

Date/Signature



offrir aux salariés le droit de pouvoir adapter leur temps de travail à leurs souhaits et à leurs contraintes, au fil des différentes étapes de leur vie. Une telle approche de la négociation de son temps de travail a fait ses preuves à l'étranger. Les Pays-Bas sont allés nettement plus loin que la proposition émise ci-dessus en votant en février 2000 la «Loi sur l'adaptation du temps de travail» (appliquée dès juillet 2000). Elle permet à toute personne travaillant dans un établissement de dix salariés et plus de réduire son temps de travail ou de l'augmenter (dans les limites légales et conventionnelles). Elle donne également le droit au salarié de discuter de l'aménagement de son nouvel horaire avec son employeur et employeuse. Une telle mesure doit s'accompagner d'une amélioration de la protection sociale des personnes qui travaillent à temps partiel.»

Prise de position du Conseil fédéral du 29.11.2006

«Le temps et les horaires de travail sont déterminés tout d'abord par le contenu conventionnel qui a

fait l'objet d'un accord entre les travailleurs et les employeurs. La fixation du temps et des horaires de travail dans une convention offre une sécurité et une prévisibilité aux travailleurs. Toute modification ultérieure nécessite l'accord des deux parties. Des dérogations ponctuelles au cadre conventionnel sous forme d'instructions unilatérales de l'employeur (art. 321d CO) ou d'heures supplémentaires à effectuer (art. 321c CO) doivent répondre à un besoin objectif de l'entreprise et pouvoir être exigés du travailleur, eu égard en particulier à sa vie familiale (Streiff / von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6^e éd., 2006, n. 2 ad art. 321c CO et n. 3 ad art. 321d CO; Aubert, Commentaire romand, n. 4 ad art. 321d CO; voir aussi art. 36 LTr) ou à une autre activité à temps partiel (Stachelin, Commentaire zurichois, n. 54 ad art. 319 CO). L'employeur doit par ailleurs consulter et informer les travailleurs sur l'organisation du temps de travail et les horaires qu'il fixe (art. 47 al. 1 let. a et 48 al. 1 let. b LTr et art. 69 OLT 1).

Le temps et les horaires de travail peuvent aussi être convenus de ma-

nière plus flexible. Un horaire de travail flexible permet par exemple au travailleur, dans certaines limites, d'organiser son temps de travail de manière autonome (voir p.ex. ATF 123 III 469). Le droit en vigueur pose les limites nécessaires aux contrats prévoyant la fixation unilatérale du temps de travail par l'employeur (ATF 124 III 249; 125 III 65). Selon le Conseil fédéral, le droit actuel offre un cadre adéquat pour que le temps et les horaires de travail soient fixés au plus près des besoins de chaque partie. Les situations qui restent insatisfaisantes doivent et peuvent être résolues par les employeurs et les travailleurs concernés dans le cadre légal actuel. C'est ainsi que les besoins spécifiques de chaque secteur, chaque entreprise et chaque travailleuse ou travailleur pourront au mieux être pris en compte.»

Déclaration du Conseil fédéral du 29.11.2006

Le Conseil fédéral propose de rejeter le postulat.

Etat des délibérations: non encore traité au conseil

Législation : les projets du Conseil fédéral (état au 31 janvier 2007)

Projet	Date du message	Publ. dans la Feuille fédérale	1 ^{er} Conseil		2 ^e Conseil		Vote final (publ. dans la FF)	Entrée en vigueur/référendum
			Commission	Plénum	Commission	Plénum		
Péréquation financière. Législation d'exécution	7.9.05	FF 2005 5641	Com. spéc. CE 7.2.06	CE 14/15.3, 21.3, 26.9.06		CN 19/20/28.9.06	6.10.06 (FF 2006, 7907)	
LAMal – Projet 1B Liberté de contracter	26.5.04	FF 2004, 4055	CSSS-CE 21/22.6.04 30.5.06, 8.1.07		CSSS-CN 30.6.04			
LAMal – Projet 1D Participation aux coûts	26.5.04	FF 2004, 4121	CSSS-CE 21/22.6, 23/24.8.04	CE 21.9.04	CSSS-CN 30.6.04			
LAMal – Projet 2A Financement hospitalier et compensation des risques	15.9.04	FF 2004, 5207	CSSS-CE 18/19.10.04, 24/25.1, 27/28.6, 30.8, 21.9, 31.10.05, 23/24/25.1.06 Sous-com. 28.2, 22+31.3, 11.4, 30.5, 11.8, 24.10.05	CE 20.9.05 (Refus à la CSSS-CE) 7/8.3.06	CSSS-CN 7.4, 4.5, 6/7.7, 7.9, 2+22/23/24.11.06			
LAMal – Projet 2B Managed Care	15.9.04	FF 2004, 5257	CSSS-CE 18/19.10.04 30.5, 21/23.8., 12/13.9, 16/17.10.06, 9.1.07 (2 ^e partie médicaments)	CE 5.12.06 (1 ^{er} partie sans médicaments)				
LAMal – Financement des soins	16.2.05	FF 2005, 1911	CSSS-CE 29.8.05, 24.1, 21.2, 24.4, 21/22.8.06	CE 19.9.06				
IP pour la baisse des primes d'assurance-maladie dans l'assurance de base	22.6.05	FF 2005, 4095	CSSS-CE 30.8.05, 23/24.1, 29.5.06 sous-com. 7, 20, 22.6, 14.8.06	CE 25.9.06	CSSS-CN 2.11.06 sous-com. 9+22.1.07	CN 14.12.06 (prolongation du délai)		
5^e révision AI	22.6.05	FF 2005, 4215	CSSS-CN 22.8, 11.11.05, 17.2.06	CN 21.3, 18.9.06	CSSS-CE 30.5.06	CE 22.6, 25.9.06	6.10.06 (FF 2006, 7879)	
Caisse-maladie unique et sociale, init. populaire	9.12.05	FF 2006, 725	CSSS-CN 16/17.2.06	CN 8.5.06	CSSS-CE 29.5.06	CE 15.6.06	28.6.06 (FF 2006, 5471)	Décision populaire: (prévue) 11.3.07
11^e révision de l'AVS. Mesures relatives aux prestations	21.12.05	FF 2006, 1917	CSSS-CN 5.5.06, 25.1.07					
11^e révision de l'AVS. Introd. d'une prestation de préretraite	21.12.05	FF 2006, 2019	CSSS-CN 5.5.06, 25.1.07					
IP Oui aux médecines complémentaires	30.8.06	FF 2006, 7191	CSSS-CE 23.11.06, 25.1.07					

CN = Conseil national / CCN = Commission préparatoire du Conseil national / CE = Conseil des Etats / CCE = Commission préparatoire du Conseil des Etats / CSSS = Commission de la sécurité sociale et de la santé publique / CER = Commission de l'économie et des redevances / CAJ = Commission des affaires juridiques / CIP = Commission des institutions politiques / CPS = Commission de la politique de sécurité / IP = Initiative populaire.

Calendrier

Réunions, congrès, cours

Date	Manifestation	Lieu	Renseignements et inscriptions
18.4.07	Autour de la Convention internationale pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées (cf. présentation ci-après)	Haute Ecole fribourgeoise de travail social (HEF-TS)	Haute Ecole fribourgeoise de travail social (HEF-TS) Rue Jean-Prouvé 10, 1762 Givisiez, Tél. 026 429 62 00 Renseignements: J.-L. Korpès jean-louis.korpès@hef-ts.ch
10, 11 et 25.5.07	L'intégration professionnelle (cf. présentation ci-après)	Haute Ecole de travail social, Genève	Haute Ecole de travail social (Institut d'études sociales) cefoc 30, rue des Voisins Case postale 80 1211 Genève 4 Tél. 022 388 94 30 Fax 022 388 95 50 www.ies-geneve.ch
31.5.07	La recherche des origines (cf. présentation ci-après)	Hôtel Ador, Berne	Fondation suisse du service social international (SSI) 10, rue Alfred Vincent Case postale 1469 1211 Genève 1 Renseignements: Irmgard Zahno Tél. 022 731 67 00 Fax 022 731 67 65 ssi@ssiss.ch
31.5-1.6.07	Dignité humaine et handicap	Université de Fribourg	Service de la formation continue Université de Fribourg Rue de Rome 6, 1700 Fribourg Tél. 026 300 73 47 Fax 026 300 96 49 formcont@unifr.ch www.unifr.ch/formcont

Autour de la Convention internationale pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées

Les Nations Unies négocient actuellement une nouvelle convention internationale sur les droits des personnes handicapées. Il s'agira de la première convention internationale de ce type, spécifiquement axée sur les droits de plus de 600 millions de personnes handicapées dans le monde. Les travaux ont commencé en 2001, à partir de l'adoption d'une résolution demandant la création d'un comité spécial ayant pour tâche d'élaborer «une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits

et de la dignité des personnes handicapées». Les travaux d'élaboration relatifs à cette convention devraient aboutir à fin 2006. Les objectifs de cette formation sont de faire connaître les éléments principaux de cette nouvelle convention, d'identifier les incidences de cette convention sur les législations et les pratiques relatives aux personnes handicapées

L'intégration professionnelle

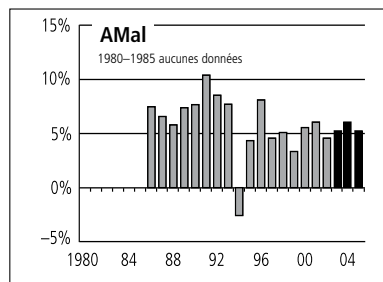
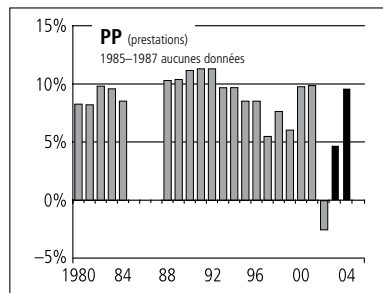
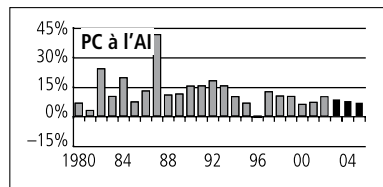
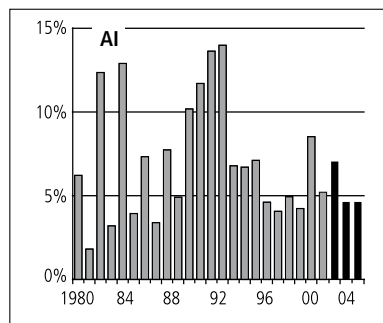
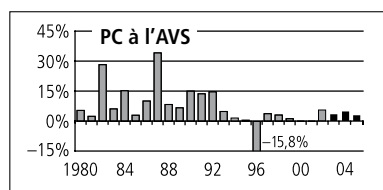
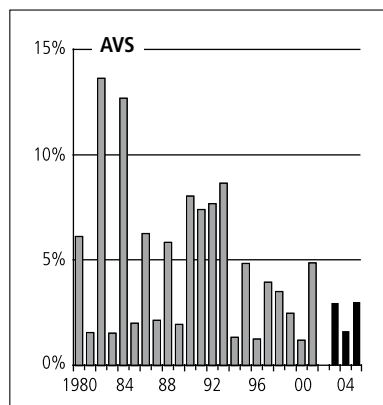
Cette session est destinée aux professionnels du travail social qui sont confrontés à l'intégration professionnelle de personnes inactives depuis un certain temps en raison d'une maladie ou d'un handicap. Elle a

pour ambition de jeter des bases de réflexion solides et de donner des outils pour aider les personnes «désinsérées» à retrouver le chemin de l'intégration professionnelle. Ce parcours est souvent long et fastidieux, mais il peut aussi se couronner de succès si quelques principes de base sont respectés. En effet, aujourd'hui, il ne suffit plus de produire un beau CV ou de s'entraîner à un entretien d'embauche pour décrocher et garder un travail. Il faut «correspondre» aux exigences du marché de l'emploi et les compétences nécessaires dépassent largement le cadre du travail. Par conséquent, cette session propose d'essayer de les identifier, puis de voir comment ces compétences peuvent se construire en utilisant les synergies en place dans la région de Genève. Finalement, il sera montré que l'intégration passe nécessairement par une reconstruction de sens, de la motivation et un travail de réseau interdisciplinaire.

«La recherche des origines»

L'objectif principal de ce colloque est de réunir l'ensemble des acteurs professionnels privés et publics (tels que services cantonaux de protection de la jeunesse, autorités centrales cantonales en matière d'adoption, services de tutelle, intermédiaires en adoption agréés ou encore professionnels de la santé et de l'éducation) confrontés à la thématique de la recherche des origines afin d'échanger et de mutualiser leurs expériences. Il s'agit par là d'élaborer une vision partagée sur la recherche des origines et les prestations à offrir, ainsi que de clarifier les tâches et responsabilités des divers intervenants, ceci pour mieux répondre aux besoins des personnes concernées. Ce colloque vise en outre à donner une visibilité nationale à la thématique de la recherche des origines et à promouvoir une attitude constructive et créative, non culpabilisante pour les personnes concernées, leurs proches et les professionnels impliqués.

Modification des dépenses en pour-cent depuis 1980



AVS		1990	2000	2003	2004	2005	Modification en % TM ¹
Recettes	mio fr.	20 355	28 792	31 958	32 387	33 712	4,1%
	dont contrib. ass./empl.	16 029	20 482	22 437	22 799	23 271	2,1%
	dont contrib. pouv. publics ²	3 666	7 417	8 051	8 300	8 596	3,6%
Dépenses		18 328	27 722	29 981	30 423	31 327	3,0%
	dont prestations sociales	18 269	27 627	29 866	30 272	31 178	3,0%
	Résultats des comptes	2 027	1 070	1 977	1 964	2 385	21,4%
	Capital	18 157	22 720	25 044	27 008	29 393	8,8%
	Bénéficiaires de rentes AVS ³	Personnes 1 225 388	1 515 954	1 584 795	1 631 969	1 684 745	3,2%
	Bénéf. rentes veuves/veufs	Personnes 74 651	79 715	89 891	92 814	96 297	3,8%
	Cotisants AVS, AI, APG	3 773 000	3 904 000	4 008 000	4 042 000

PC à l'AVS		1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Dépenses (=recettes)	mio fr.	1 124	1 441	1 573	1 651	1 695	2,7%
	dont contrib. Confédération	260	318	356	375	388	3,4%
	dont contrib. cantons	864	1 123	1 217	1 276	1 308	2,5%
	Bénéficiaires (personnes, av. 1997 cas)	120 684	140 842	146 033	149 420	152 503	2,1%

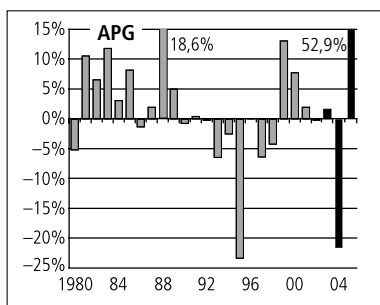
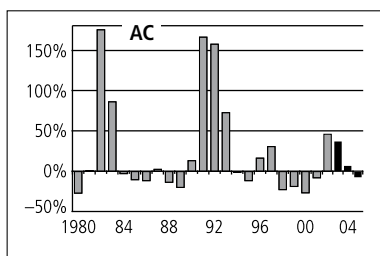
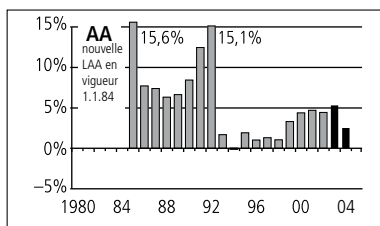
AI		1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes	mio fr.	4 412	7 897	9 210	9 511	9 823	3,3%
	dont contrib. ass./empl.	2 307	3 437	3 764	3 826	3 905	2,1%
	dont contrib. pouv. publics	2 067	4 359	5 329	5 548	5 781	4,2%
Dépenses		4 133	8 718	10 658	11 096	11 561	4,2%
	dont rentes	2 376	5 126	6 440	6 575	6 750	2,7%
	Résultats des comptes	278	-820	-1 448	-1 586	-1 738	9,6%
	Capital	6	-2 306	-4 450	-6 036	-7 774	28,8%
	Bénéficiaires de rentes AI ³	Personnes 164 329	235 529	271 039	282 043	289 834	2,8%

PC à l'AI		1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Dépenses (= recettes)	mio fr.	309	847	1 099	1 197	1 286	7,5%
	dont contrib. Confédération	69	182	244	266	288	8,3%
	dont contrib. cantons	241	665	855	931	999	7,3%
	Bénéficiaires (personnes, av. 1997 cas)	30 695	61 817	79 282	85 370	92 001	7,8%

PP / 2^e pilier		1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes	mio fr.	32 882	50 511	46 100	48 093	...	4,3%
	dont contrib. salariés	7 704	10 294	12 300	12 600	...	2,4%
	dont contrib. empl.	13 156	15 548	16 400	18 049	...	10,1%
	dont produit du capital	10 977	16 552	13 300	13 971	...	5,0%
Dépenses		15 727	31 605	33 900	35 202	...	3,8%
	dont prestations sociales	8 737	20 236	22 600	24 664	...	9,1%
	Capital	207 200	475 000	468 000	491 900	...	5,1%
	Bénéficiaires de rentes	Bénéf. 508 000	748 124	830 000	839 800	...	1,2%

AMal		1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes	mio fr.	8 869	13 944	17 042	18 285	18 907	3,4%
	dont primes (à encaisser)	6 954	13 442	16 857	18 069	18 554	2,7%
Dépenses		8 417	14 056	16 435	17 446	18 375	5,3%
	dont prestations	8 204	15 478	17 942	19 163	20 383	6,4%
	dont participation aux frais	-801	-2 288	-2 591	-2 835	-2 998	5,8%
	Résultats des comptes	451	-113	607	840	532	-36,7%
	Capital	...	7 122	7 087	8 008	8 499	6,1%
	Réduction de primes	332	2 545	3 066	3 170	3 202	1,0%

Modification des dépenses en pour-cent depuis 1980



AA tous les assureurs	1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes	4 181	5 993	6 449	6 914	...	7,2%
dont contrib. des assurés	3 341	4 671	5 014	5 385	...	7,4%
Dépenses	3 043	4 547	5 236	5 364	...	2,4%
dont prestations directes avec rench.	2 743	3 886	4 528	4 645	...	2,6%
Résultats des comptes	1 139	1 446	1 214	1 551	...	27,7%
Capital	11 195	27 483	31 584	33 563	...	6,3%

AC Source: seco	1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹	
Recettes	776	6 450	5 898	4 802	4 805	0,1%	
dont contrib. sal./empl.	648	6 184	5 610	4 341	4 346	0,1%	
dont subventions	-	225	268	453	449	-0,8%	
Dépenses	492	3 514	6 706	7 074	6 683	-5,5%	
Résultats des comptes	284	2 935	-808	-2 272	-1 878	-17,3%	
Capital	2 924	-3 157	1 475	-797	-2 675	235,7%	
Bénéficiaires ⁴	Total	58 503	207 074	316 850	330 328	322 640	-2,3%

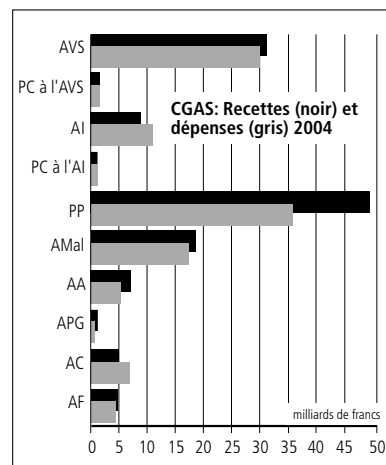
APG	1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes	1 060	872	932	957	1 024	7,1%
dont cotisations	958	734	804	818	835	2,0%
Dépenses	885	680	703	550	842	52,9%
Résultats des comptes	175	192	229	406	182	-55,1%
Capital	2 657	3 455	2 274	2 680	2 862	6,8%

AF	1990	2000	2003	2004	2005	TM ¹
Recettes estimées	3 049	4 517	4 827	4 823	...	-0,1%
dont agric. (Confédération)	112	139	129	128	125	-2,3%

Compte global des assurances sociales (CGAS*) 2004

Branches des assurances sociales	Recettes mio fr.	TM 2003/2004	Dépenses mio fr.	TM 2003/2004	Résultats des comptes mio fr.	Capital mio fr.
AVS (CGAS)	31 686	2,1%	30 423	1,5%	1 263	27 008
PC à l'AVS (CGAS)	1 651	5,0%	1 651	5,0%	-	-
AI (CGAS)	9 511	3,3%	11 096	4,1%	-1 586	-6 036
PC à l'AI (CGAS)	1 197	8,9%	1 197	8,9%	-	-
PP (CGAS) (estimation)	48 093	4,3%	35 202	3,8%	12 892	491 900
AMal (CGAS)	18 285	7,3%	17 446	6,2%	840	8 008
AA (CGAS)	6 914	7,2%	5 364	2,4%	1 551	33 563
APG (CGAS)	880	1,9%	550	-21,7%	330	2 680
AC (CGAS)	4 802	-18,6%	7 074	5,5%	-2 272	-797
AF (CGAS) (estimation)	4 823	-0,1%	4 790	0,7%	33	...
Total consolidé (CGAS)	127 065	3,0%	114 015	3,3%	13 050	556 326

*CGAS signifie: Selon les définitions des comptes globaux des assurances sociales. De ce fait, les données peuvent différer de celles des comptes d'exploitation propres à chaque assurance sociale. Les recettes n'incluent pas les variations de valeur du capital. Les dépenses ne comprennent pas la constitution de provisions et réserves.



Indicateurs d'ordre économique

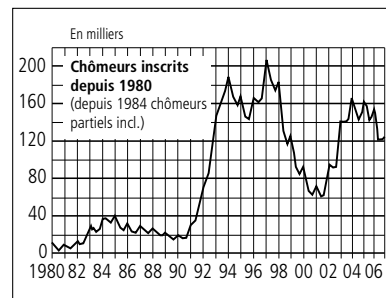
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Taux de la charge sociale ⁵ (selon CGAS)	26,15	26,48	27,53	27,17	27,38	27,30
Taux des prestations sociales ⁶ (selon CGAS)	20,13	19,89	20,75	20,93	21,93	22,24

Chômeurs(ses)

	ø 2004	ø 2005	ø 2006	nov. 06	déc. 06	jan. 07
Chômeurs complets ou partiels	153 091	148 537	131 532	124 133	128 580	131 057

Démographie

	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Rapport dépendance <20 ans ⁷	37,6%	33,5%	31,3%	32,1%	32,1%	31,7%
Rapport dépendance des personnes âgées ⁷	25,0%	28,0%	33,5%	42,6%	48,9%	50,9%



1 Taux de modification annuel le plus récent = TM.
 2 Inclus TVA (depuis 1999) et impôt sur les bénéfices des maisons de jeu (depuis 2000).
 3 Avant la 10^e révision de l'AVS des rentes pour couples et des rentes simples étaient versées. Pour le calcul des bénéficiaires, le nombre de rentes pour couples (qui existaient jusqu'à la fin de l'année 2000) a été multiplié par deux et ajouté au nombre de rentes simples.
 4 Le nombre de chômeurs se trouve à la fin du tableau.
 5 Rapport en pour-cent des recettes des assurances sociales au produit intérieur brut.

6 Rapport en pour-cent des prestations des assurances sociales au produit intérieur brut.
 7 Rapport entre les personnes âgées de 0 à 19 ans et les personnes actives.
 Rapport entre les rentiers et les personnes actives.
 Personnes actives: de 20 ans jusqu'à l'âge de la retraite (H 65 / F 65).

Source: Statistique des assurances sociales suisses 2006 de l'OFAS; seco, OFS.
 Informations: salome.schuepbach@bsv.admin.ch

Livres

Généralités

Philippe Warin. **L'Accès aux droits sociaux**. Collection «Politique en plus». 2007, Presses universitaires de Grenoble, BP 47, F-38040 Grenoble cedex 9, www.pug.fr. 168 p. 12,00 €. ISBN 978-2-7061-1386-4

Cet ouvrage pose une question importante qui est très souvent occultée: pourquoi des individus, qui ont normalement droit à des aides sociales, ne demandent-ils pas à en bénéficier? Les systèmes de protection sociale, en permanente évolution, et les politiques de lutte contre l'exclusion, butent notamment sur cette difficulté: ceux qui auraient le plus besoin des aides publiques pour les aider à se réinsérer ne recourent pas toujours aux prestations qui leur sont destinées. Le phénomène a été mis en évidence pour la France, mais aussi à l'échelle européenne. L'ouvrage présente les meilleures études sur l'extension d'un problème encore très mal connu. Il essaie aussi de fournir des explications, qui relèvent à la fois de la psychologie sociale et de l'étude des politiques publiques en action. On peut incriminer des défaillances dans les dispositifs d'action sociale, mais il existe aussi des formes de repli volontaire des individus, qui manifestent une perte de confiance dans l'offre publique. L'accès égalitaire de tous aux droits sociaux n'a en fait rien d'automatique.

Marché du travail

Sous la direction de Brigitte Les-trade. **L'emploi des seniors**. Les sociétés européennes face au vieillissement de la population active. Questions contemporaines. 2006, Editions de l'Harmattan, Paris, www.editions-harmattan.fr, 374 p. 31 €. ISBN 2-296-00958-1

Le maintien en activité professionnelle des salariés seniors préoccupe toutes les sociétés en Europe.

L'allongement de la durée de vie, allié à une démographie basse, induit un déséquilibre profond entre actifs et retraités. Les déficits des comptes sociaux en attestent. Or, le prolongement de l'activité professionnelle se heurte à de nombreux obstacles, dont l'attitude réticente des employeurs, publics ou privés, à l'égard des seniors. Un bilan de la situation en Europe, des problèmes et des solutions trouvées.

Droit

Alexandre Flückiger. **La mise en œuvre du principe de transparence dans l'administration**. Pratique du droit administratif. 2006, Schulthess Médias juridiques SA, Zwingliplatz 2, 8022 Zurich. Tél. commandes: 044 200 29 29. www.schulthess.com. 124 p. CHF 42.– ISBN 978-3-7255-5322-8

Depuis quelques années, un certain nombre de cantons, et depuis peu la Confédération, ont décidé de renverser le principe du secret dans l'administration en donnant à quiconque le droit de consulter les documents en mains de l'Etat sans devoir justifier d'un quelconque intérêt. Cet ouvrage vise à sonder concrètement les conséquences de l'introduction de cette nouvelle transparence dans l'administration publique. En prenant pour point de départ le droit fédéral et en croisant les points de vue internationaux (France, Outre-Atlantique) avec une perspective cantonale (Vaud, Genève et Berne), les différents rapports dressent un bilan nettement contrasté de la mise en œuvre de ce nouveau principe.

Andreas R. Ziegler, Martin Bertschi, Alexandre Curchod, Nadja Herz, Michel Montini (éd.). **Droits des gays et lesbiennes en Suisse**. Partenariat enregistré, communauté de vie de fait, questions juridiques concernant l'homosexualité. 2006, Editions Stämpfli, Wölflistrasse 1, 3001 Berne. Tél. 031 300 66 66, www.staempfli

verlag.com. 500 p. CHF 98.–. ISBN 3-7272-9929-0

Les gays et lesbiennes sont confrontés aux mêmes questions juridiques que les hétérosexuels, cela dit, les réponses diffèrent parfois – il en va ainsi du partenariat. Ils se heurtent de manière plus spécifique ou plus souvent à certains problèmes de droit en raison de leur orientation sexuelle ou du regard que porte la société sur ses minorités. Cet ouvrage revisite les différents domaines du droit à la lumière des problématiques liées à l'homosexualité. En cela il comble une lacune en Suisse. Il traite de la communauté de vie de fait, du partenariat enregistré, de même que de nombreux autres thèmes d'importance pour les gays et lesbiennes – notamment le droit du travail et des assurances sociales ainsi que le droit de la santé. L'ouvrage, publié en versions allemande et française, s'adresse avant tout aux praticiens. Il réunit la jurisprudence des tribunaux, les décisions de l'administration, les expériences d'avocats de même que celles des organisations nationales des gays et lesbiennes.

Internet

Guide PME actualisé

La brochure «Les assurances sociales au quotidien» a été actualisée au 1^{er} janvier 2007. Elle est conçue pour donner aux petites et moyennes entreprises (PME) un aperçu complet des différentes assurances et des conseils utiles pour traiter avec les assurances sociales. Elle contient également des solutions concrètes pour résoudre les problèmes particuliers (notamment des lettres-types ainsi qu'un répertoire d'adresses et les voies de recours dans la partie «Exemples et informations pratiques»).

Le guide PME est disponible en version électronique uniquement, sur le site Internet de l'OFAS à l'adresse www.ofas.admin.ch, rubrique «Pratique».

Nouvelles publications

	Source N° de commande Langues, prix
Mémento «Splitting en cas de divorce», état au 1 ^{er} janvier 2007	1.02/f ¹
Mémento «Bonifications pour tâches d'assistance», état au 1 ^{er} janvier 2007	1.03/f ¹
Mémento «Explications concernant l'extrait de Compte Individuel (CI)», état au 1 ^{er} janvier 2007	1.04/f ¹
Mémento «Commentaires concernant l'aperçu des comptes», état au 1 ^{er} janvier 2007	1.05/f ¹
Mémento «Modifications au 1 ^{er} janvier 2007 dans le domaine des cotisations et des prestations», état au 1 ^{er} janvier 2007	11.2007/f ¹
Mémento «Cotisations paritaires à l'AVS, à l'AI et aux APG», état au 1 ^{er} janvier 2007	2.01/f ¹
Mémento «Cotisations des indépendants à l'AVS, à l'AI et aux APG», état au 1 ^{er} janvier 2007	2.02/f ¹
Mémento «Travail domestique», état au 1 ^{er} janvier 2007	2.06/f ¹
Mémento «Cotisations des étudiants à l'AVS, à l'AI et aux APG», état au 1 ^{er} janvier 2007	2.10/f ¹
Mémento «Rentés de survivants de l'AVS», état au 1 ^{er} janvier 2007	3.03/f ¹
Mémento «Age flexible de la retraite», état au 1 ^{er} janvier 2007	3.04/f ¹
Mémento «Calcul anticipé de la rente», état au 1 ^{er} janvier 2007	3.06/f ¹
Mémento «Prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI», état au 1 ^{er} janvier 2007	5.01/f ¹
Mémento «Votre droit aux prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI», état au 1 ^{er} janvier 2007	5.02/f ¹
Mémento «Salariés travaillant ou domiciliés à l'étranger et les membres de leur famille», état au 1 ^{er} janvier 2007	10.01/f ¹
Mémento «Assurance-vieillesse, survivants et invalidité facultative», état au 1 ^{er} janvier 2007	10.02/d/f/i/e/esp ¹
«Etre au chômage», un guide pour les assurés, 3 ^e révision LAC	716.200f ²
«Prévoyance professionnelle des personnes au chômage», Complément d'information à la brochure «Etre au chômage»	716.201f ²
«Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail» et «Indemnités en cas d'intempéries», état au 1 ^{er} janvier 2007	716.402f ²

¹ Les mémentos AVS/AI sont disponibles gratuitement auprès des caisses de compensation et des offices AI, ou sur Internet: www.avs-ai.ch

² Les brochures, dépliants et compléments sont disponibles auprès du seco (Effingerstrasse 31, 3003 Berne, tél. 031 322 27 28, fax 031 311 38 35) ou peuvent être téléchargés d'Internet: www.espace-emploi.ch.

Sécurité sociale (CHSS)

La revue, lancée en 1993, paraît 6 fois par an. Chaque numéro contient un dossier sur un thème d'actualité. Les dossiers publiés de 2004 à 2006:

- N° 1/05 Pas de dossier
- N° 2/05 Partenariat enregistré – donner un cadre légal à la relation
- N° 3/05 Modernisations dans l'exécution de l'AVS
- N° 4/05 Justice sociale – éthique et pratique
- N° 5/05 Nouveau régime de financement des soins
- N° 6/05 Travailler après 50 ans

- N° 1/06 Prévoyance professionnelle – quo vadis?
- N° 2/06 La 11^e révision de l'AVS^{bis}
- N° 3/06 Accueil extrafamilial des enfants: programme d'impulsion
- N° 4/06 LAMal – dix ans après
- N° 5/06 Quand les autorités interviennent dans la vie familiale
- N° 6/06 Le placement d'enfants en Suisse

- N° 1/07 Sécurité sociale et marché du travail

Les articles des dossiers de *Sécurité sociale* sont accessibles sur Internet à l'adresse suivante: www.ofas.admin.ch (à partir de CHSS 3/1999).

Prix au numéro: 9 francs. Prix des numéros parus entre 1993 et 2002: 5 francs (les numéros 1/1999 et 3/1995 sont épuisés). Prix de l'abonnement annuel: 53 francs (TVA incluse).

Commande: **Office fédéral des assurances sociales, CHSS, 3003 Berne, fax 031 3227841, mél: info@bsv.admin.ch**

Impressum

Editeur	Office fédéral des assurances sociales (OFAS)	Traduction	Service linguistique de l'OFAS
Rédaction	Rosmarie Marolf Mél: rosmarie.marolf@bsv.admin.ch Téléphone 031 322 91 43 Sabrina Gasser, administration Mél: sabrina.gasser@bsv.admin.ch Téléphone 031 325 93 13 La rédaction ne partage pas forcément les opinions des auteurs extérieurs à l'OFAS.	Copyright	Reproduction autorisée avec l'accord de la rédaction
Commission de rédaction	Adelaide Bigovic-Balzardi, Susanna Bühler, Stefan Müller, Andrea Nagel	Tirage	Version allemande: 6000 ex. Version française: 2000 ex.
Abonnements et informations	OFCL 3003 Berne Téléfax 031 325 50 58 www.ofas.admin.ch Mél: verkauf.zivil@bbl.admin.ch	Prix	Abonnement annuel (6 numéros) Suisse: 53 francs (TVA incluse) Etranger: 58 francs Prix du numéro: 9 francs
		Diffusion	OFCL, Diffusion publications 3003 Berne
		Impression	Cavelti AG, Druck und Media Wilerstrasse 73, 9201 Gossau SG ISSN 1420-2689 318.998.1/07f