



Bilan de la situation sur le marché du travail en 2018 et rapports annuels de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT) et du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)

beco
Berner Wirtschaft
Economie bernoise

Situation sur le marché du travail en 2018

Impressum

Editeur

beco Economie bernoise
Münsterplatz 3a
Case postale
3000 Berne 8
031 633 45 34
info.beco@vol.be.ch
www.be.ch/donnees-economiques

Rédaction

Silvia Kollar-Jakob

Photo de couverture

Dmitry Kalinovsky, Fotolia.com

© beco Economie bernoise, janvier 2019; reproduction autorisée avec mention de la source

Table des matières

1. Résumé	4
2. Situation sur le marché du travail	6
2.1 Evolution conjoncturelle	6
2.2 Marché du travail	7
2.3 Chômage	8
2.3.1 Evolution du chômage	8
2.3.2 Chômage par tranche d'âge	9
2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe	10
2.3.4 Chômage en fonction de l'arrondissement administratif	11
2.3.5 Personnes en fin de droit	12
2.4 Salaires	13
2.5 Réduction de l'horaire de travail	14
2.6 Faillites	15
2.7 Licenciements collectifs	16
3. Activités d'exécution	17
3.1 Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce	17
3.2 Surveillance du marché du travail	18
Annexe 1 : organisation des rapports de travail	19
Annexe 2: Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne	22
Tâches de surveillance du marché du travail	22
Organes chargés de surveiller le marché du travail	22
Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT)	24
Personnel	24
Priorités en 2018	24
Examen des dossiers présentés	24
Propositions et approbations	25
Annexe 4 : membres de la CCMT	26
Annexe 5 : rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)	27
Résumé	27
Assemblée des membres et des délégués	27
Travaux du comité	28
Inspectorat et secrétariat	28
Annexe 6: comité et membres du CMTBE	30

1. Résumé

L'économie suisse a connu une forte croissance et traversé une phase de haute conjoncture en 2018. La reprise de l'économie mondiale et la dépréciation du franc depuis mi-2017, en particulier par rapport à l'euro, ont eu un effet positif sur la conjoncture suisse. Le secteur des exportations a bénéficié d'une meilleure utilisation des capacités et d'une augmentation au niveau des marges. L'emploi a progressé aussi bien dans le secteur industriel que dans celui des services.

La situation conjoncturelle favorable a entraîné des effets très positifs sur le marché du travail. Dans le canton de Berne, le nombre de chômeurs a diminué de 2 513 personnes durant l'année et le taux de chômage se situe à son plus faible niveau des dix dernières années. Le taux de chômage annuel moyen a reculé de 2.6 à 1.9 pour cent. Le nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail et le nombre de personnes potentiellement concernées se situent nettement en deçà des valeurs de l'année précédente. Les licenciements de masse ont augmenté par rapport à l'année précédente, mais le nombre d'emplois potentiellement menacés a cependant reculé. Les faillites (à partir de cinq collaborateurs) entraînant des demandes d'indemnités en cas d'insolvabilité n'ont pas augmenté par rapport à l'année précédente, mais le nombre de licenciements liés à ces faillites était supérieur à celui de l'année précédente.

Quelque 21 000 travailleurs étrangers soumis à l'obligation de s'annoncer ont été engagés pour une courte durée, un chiffre supérieur à celui de l'année précédente (environ 19 900).

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) s'est réunie à quatre reprises en 2018. Le comité directeur et le secrétariat de la CCMT ont mené onze procédures de conciliation. Dans dix cas, la CCMT a conclu à une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.

En 2018, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué en tout 4 136 contrôles portant sur le respect des conditions de travail et de salaires dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir. Le canton de Berne a clarifié de nombreux cas de suspicion de travail au noir ainsi que d'infractions à la loi sur les travailleurs détachés et a prononcé 1 091 sanctions.

Marché du travail dans le canton de Berne

		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Personnes actives¹		2015			2016		
Suisse	Nbre de pers.	4 587 127	2 118 478	2 468 649	4 612 897	2 129 055	2 483 843
Canton de Berne	Nbre de pers.	570 723	268 535	302 188	568 384	267 814	300 570
Taux d'activité		2015			2016		
Suisse	Standardisé ²	66.4 %	60.5 %	72.4 %	66.1 %	60.2 %	72.1 %
Canton de Berne	Standardisé ²	66.8 %	61.4 %	72.4 %	66.1 %	60.9 %	71.5 %
Emplois³		2015			2016p		
Suisse	Nbre de pers.	5 078 915	2 297 975	2 780 940	5 120 335	2 323 794	2 796 541
Canton de Berne	Nbre de pers.	628 477	292 986	335 491	633 690	296 823	336 867
Temps plein (90 - 100 %)	Part	65.4 %	43.4 %	85.0 %	65.3 %	43.3 %	84.9 %
Temps partiel I (50 - 89 %)	Part	20.8 %	33.1 %	9.9 %	21.0 %	33.0 %	10.3 %
Temps partiel II (< 50 %)	Part	13.8 %	23.5 %	5.1 %	13.8 %	23.8 %	4.8 %
Demandeurs d'emploi (moyenne annuelle)		2017			2018		
Suisse	Nbre de pers.	206 148	93 023	113 125	191 009	88 700	102 309
Canton de Berne	Nbre de pers.	19 537	8 791	10 746	17 498	8 113	9 385
Nombre de chômeurs (moyenne annuelle)		2017			2018		
Suisse	Nbre de pers.	143 142	63 077	80 065	118 103	52 714	65 389
	Taux	3.2 %	3.1 %	3.3 %	2.6 %	2.6 %	2.7 %
Canton de Berne	Nbre de pers.	14 566	6 501	8 065	10 764	4 838	5 926
	Taux	2.6 %	2.5 %	2.7 %	1.9 %	1.8 %	2.0 %
15-24 ans	Nbre de pers.	1 939	833	1 106	1 326	584	742
	Taux	2.7 %	2.3 %	3.0 %	1.8 %	1.6 %	2.0 %
25-49 ans	Nbre de pers.	8 558	3 940	4 618	6 266	2 894	3 372
	Taux	2.8 %	2.7 %	2.8 %	2.0 %	2.0 %	2.0 %
50 ans ou plus	Nbre de pers.	4 069	1 728	2 341	3 172	1 360	1 812
	Taux	2.3 %	2.1 %	2.4 %	1.8 %	1.7 %	1.8 %
Chômeurs de longue durée (> 1 année)	Nbre de pers.	2 381	1 083	1 298	1 403	641	763
	Part	16.3 %	16.7 %	16.1 %	13.0 %	13.2 %	12.9 %
Personnes arrivées en fin de droit		2017			2018p		
Suisse	Nbre de pers.	38 909	17 928	20 981	35 157	16 815	18 342
Canton de Berne	Nbre de pers.	3 617	1 660	1 957	3 079	1 441	1 638
Réduction de l'horaire de travail		2017			2018		
Canton de Berne	Nbre de demandes	447	74
	Nbre de pers. ⁴	5 303	774

Source: Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Office fédéral de la statistique (OFS), beco Economie bernoise

¹ L'Organisation internationale du travail (OIT) considère aussi bien les personnes exerçant une activité lucrative que celles sans emploi comme des personnes actives. Ces dernières forment l'offre de travail.

² Taux d'activité standardisé : personnes actives de la population résidente âgées de 15 ans ou plus.

³ Les emplois (postes occupés) et les postes vacants représentent la demande en main-d'œuvre.

⁴ Sont recensés les emplois potentiellement concernés. Il est impossible d'estimer sur cette base le versement effectif d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail et le nombre effectif d'emplois concernés.

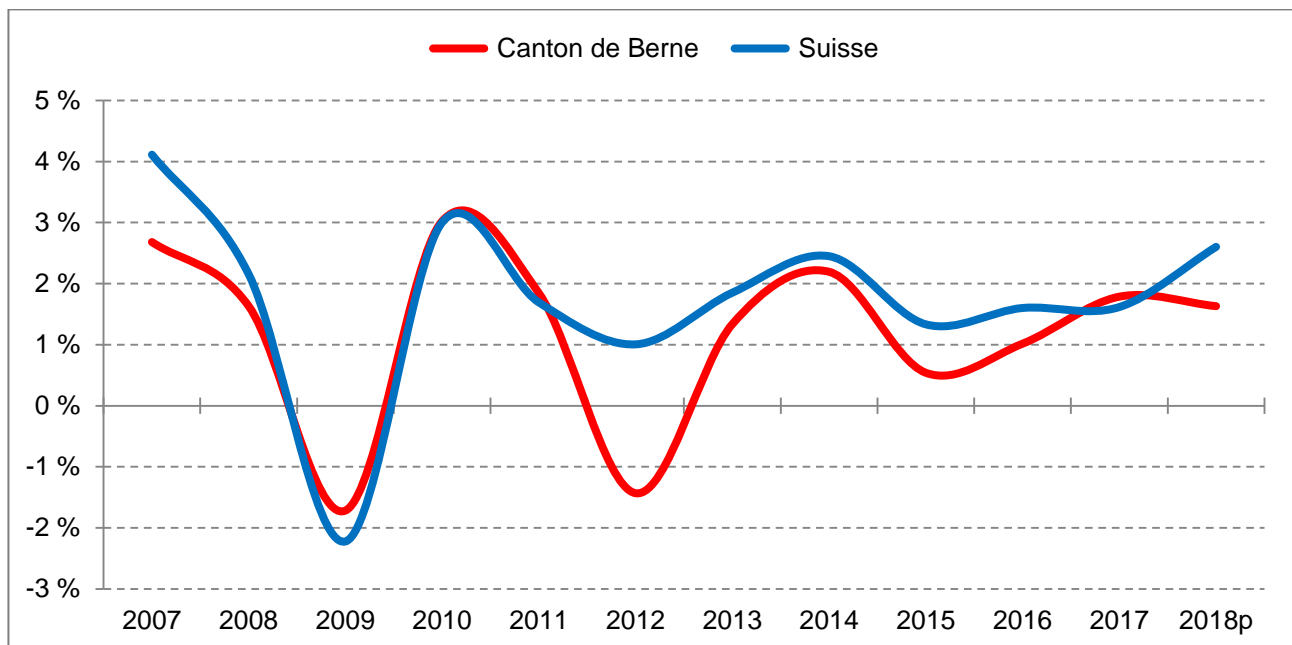
2. Situation sur le marché du travail

2.1 Evolution conjoncturelle

En 2018, l'économie a fortement progressé en Suisse et dans le canton de Berne, et a traversé une phase de haute conjoncture. Le commerce extérieur et l'économie domestique y ont grandement contribué. Le contexte conjoncturel international favorable, notamment la relance économique observée dans la zone euro et le taux de change favorable entre le franc et l'euro, ont eu des répercussions positives sur le secteur suisse des exportations et les investissements des entreprises. L'emploi a progressé grâce à une meilleure utilisation des capacités, notamment dans les branches industrielles exportatrices. Il a également connu une croissance dans le secteur des services. Dans le secteur du tourisme, le nombre de nuitées dans le canton de Berne a augmenté par rapport à l'année précédente. Durant la saison estivale, le nombre de nuitées a enregistré un nouveau record.

La croissance du produit intérieur brut (PIB) suisse a été particulièrement forte au cours du premier semestre avant de légèrement diminuer au deuxième semestre 2018. D'après les estimations de BAK Economics, le PIB a progressé de 2.6 pour cent en Suisse en 2018 (1.6 pour cent en 2017) et de 1.6 pour cent dans le canton de Berne (1.8 pour cent en 2017).

Évolution du PIB (par rapport à l'année précédente)



Source : BAK Economics (état décembre 2018)

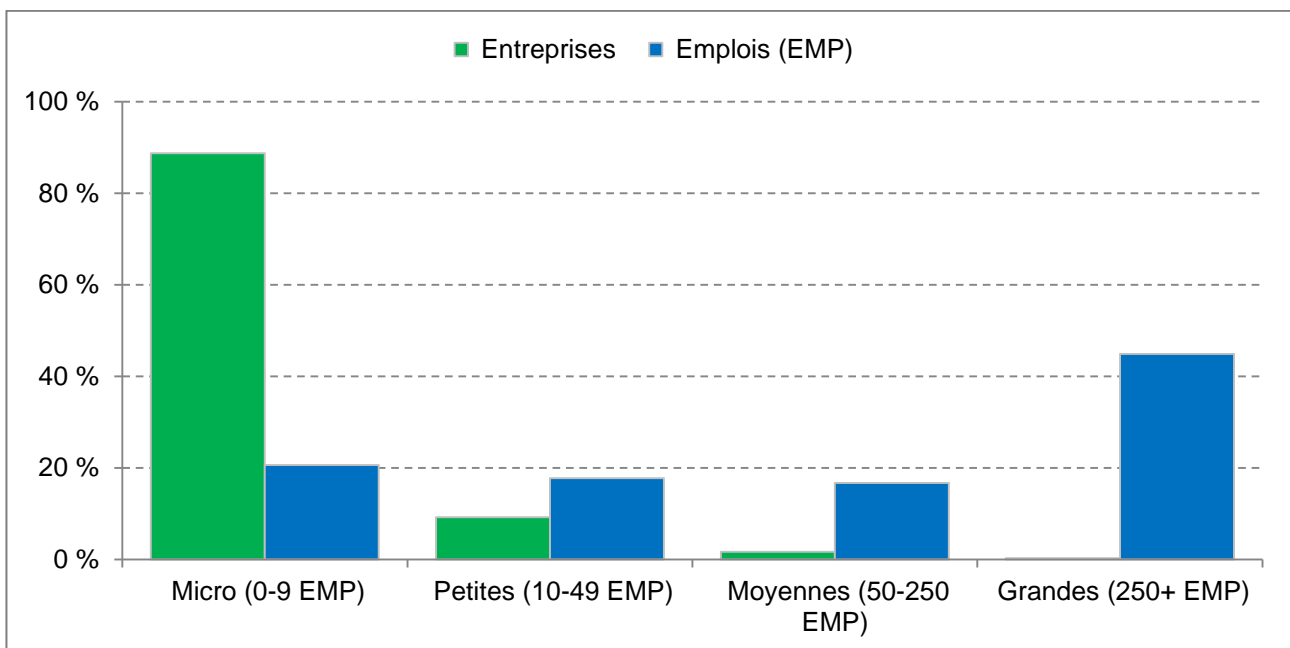
2.2 Marché du travail

La performance d'un marché du travail est décisive pour le développement économique d'un pays. L'offre (population active) et la demande (entreprises) sont étroitement liées, comme sur chaque marché. Lorsque la demande de travail est plus faible que l'offre, il en résulte du chômage. A court terme, la demande de travail dépend de l'évolution conjoncturelle : si les entreprises reçoivent beaucoup de mandats, la demande de travail augmente. Dans un environnement économique difficile, le nombre de postes de travail diminue, la demande de travail se réduit et le chômage augmente. A long terme, ce sont les progrès technologiques, les changements structurels et la compétitivité des entreprises qui influent sur la demande de travail.

Le canton de Berne compte près de 570 000 personnes actives dont 268 000 femmes et plus de 300 000 hommes. L'insertion professionnelle dans le canton de Berne se situe dans la moyenne suisse.

Plus de 70 000 entreprises ont leur siège dans le canton de Berne et fournissent 634 000 emplois. La plupart d'entre elles comptent parmi les petites et moyennes entreprises (PME) et emploient moins de 250 personnes.

Entreprises et emplois en fonction de la taille des entreprises, canton de Berne, 2016p



Source : Statistique structurelle et démographique des entreprises (STATENT) de l'Office de la statistique (OFS)

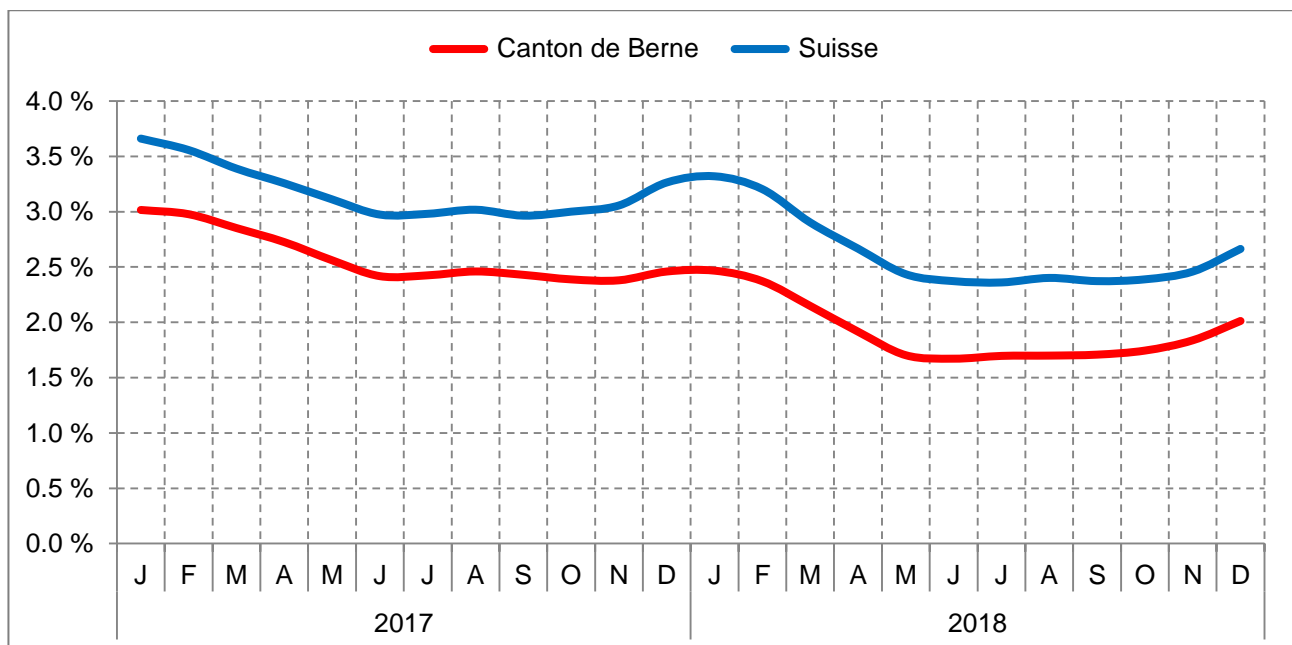
2.3 Chômage

2.3.1 Evolution du chômage

Le marché du travail a connu une très bonne évolution en 2018 : le nombre de personnes sans emploi⁵ a fortement chuté au cours de l'année et se trouve à son plus faible niveau depuis dix ans.

En 2018, le taux de chômage s'est élevé à 1.9 pour cent en moyenne annuelle, soit 0.7 point de pourcentage de moins que l'année précédente. Début janvier 2018, 13 826 personnes se trouvaient sans emploi et le taux de chômage se montait à 2.5 pour cent. Fin décembre 2018, 11 313 personnes étaient au chômage, ce qui correspond à un taux de chômage de 2 pour cent. Au fil de l'année, le nombre de personnes sans emploi a diminué de 2 513 personnes.

Taux de chômage



Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

⁵ Sont considérées comme des personnes sans emploi celles qui sont enregistrées auprès des Offices régionaux de placement (ORP), n'ont pas d'emploi et sont aptes au placement. Le droit de ces personnes à percevoir des indemnités n'a aucune incidence.

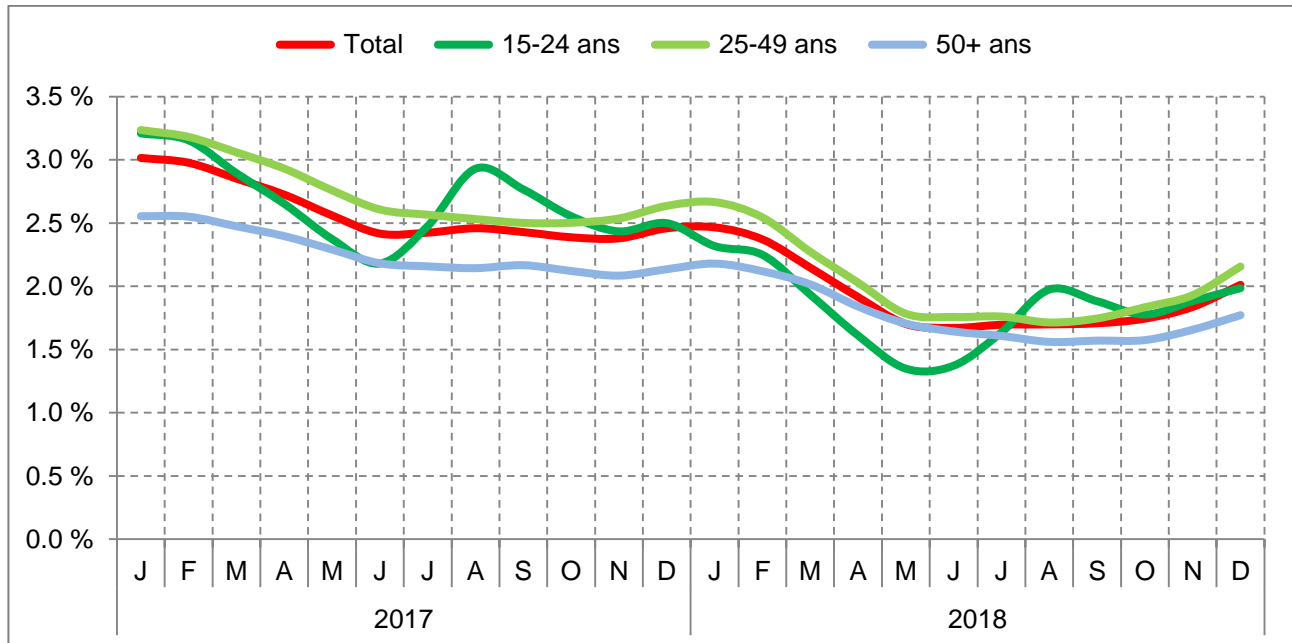
2.3.2 Chômage par tranche d'âge

Les chiffres du chômage font état de différences significatives entre les tranches d'âges. Le taux de chômage chez les adolescents et les jeunes adultes (15-24 ans) est celui qui fluctue le plus au fil de l'année en raison des diplômes de fin d'études, qui sont délivrés chaque année en été. Il est réjouissant de constater que le taux de chômage recule constamment depuis plusieurs années chez les adolescents et les jeunes adultes. En 2018, la moyenne annuelle du taux de chômage des 15-24 ans a pour la première fois été légèrement inférieure à la moyenne cantonale (1.8 %, BE: 1.9 %). Cela s'explique principalement par l'évolution démographique : le nombre de personnes actives ayant entre 15 et 24 ans a diminué de 5.2 pour cent au cours des 10 dernières années.

Les personnes actives de plus de 50 ans sont également moins touchées par le chômage qu'au cours des dernières années, mais nécessitent en moyenne plus de temps pour retrouver un emploi.

En 2018, le taux de chômage a chuté dans toutes les tranches d'âge : de 2.5 à 2 pour cent dans celle des 15-24 ans, de 2.6 à 2.2 pour cent dans celle des 25-49 ans et de 2.1 à 1.8 pour cent dans celle des personnes âgées de plus de 50 ans.

Taux de chômage en fonction de l'âge, canton de Berne



Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

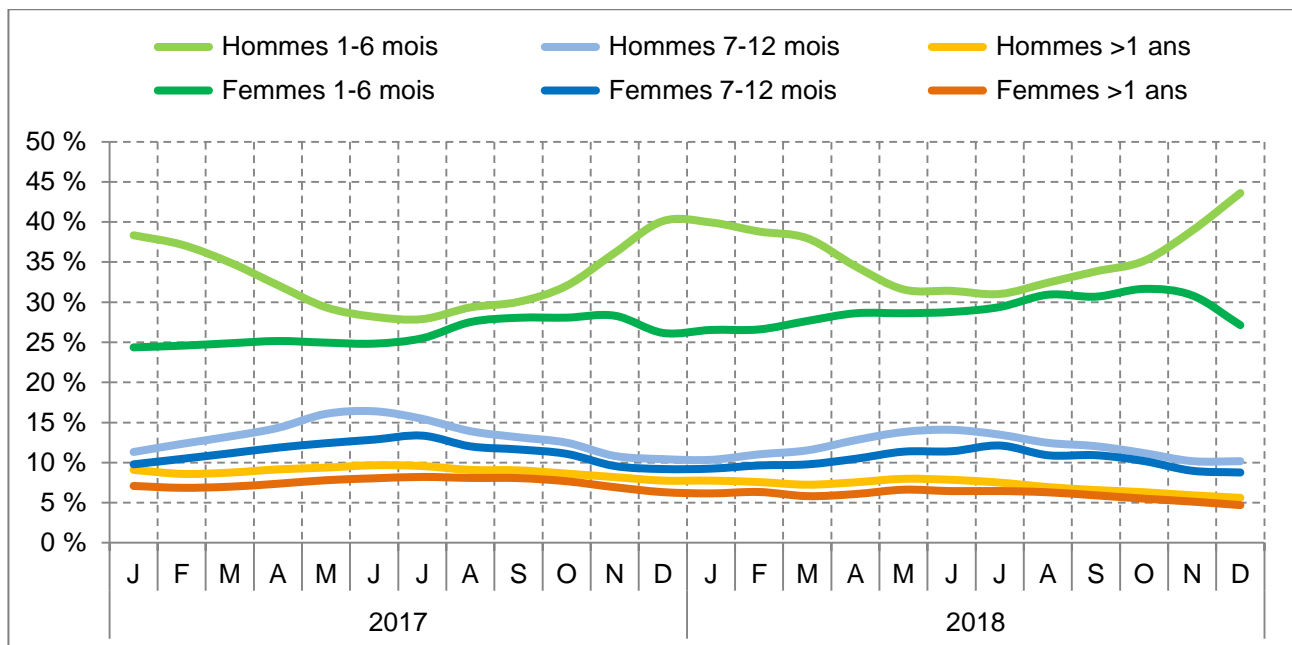
2.3.3 Chômage en fonction de la durée et du sexe

Outre le taux de chômage, le nombre de personnes sans emploi et leur âge, la durée du chômage peut aussi être une information intéressante. En 2018, 64.9 pour cent des personnes concernées sont restées moins de six mois au chômage. La part de chômeurs de longue durée, autrement dit de personnes inscrites au chômage pendant plus d'un an, s'est montée à 13.0 pour cent.

En 2018, 44.9 pour cent des personnes sans emploi étaient des femmes et 55.1 pour cent des hommes. Les hommes sont davantage tributaires des effets saisonniers ou conjoncturels que les femmes, car ils travaillent plus souvent dans des secteurs cycliques (p. ex. dans la construction ou les secteurs exportateurs de l'industrie).

En raison des effets saisonniers dans le secteur de la construction entre novembre et mars, la part d'hommes au chômage pendant moins de six mois durant cette période de l'année est bien plus élevée que celle des femmes.

Part des personnes sans emploi en fonction de leur sexe et de la durée du chômage, canton de Berne



Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

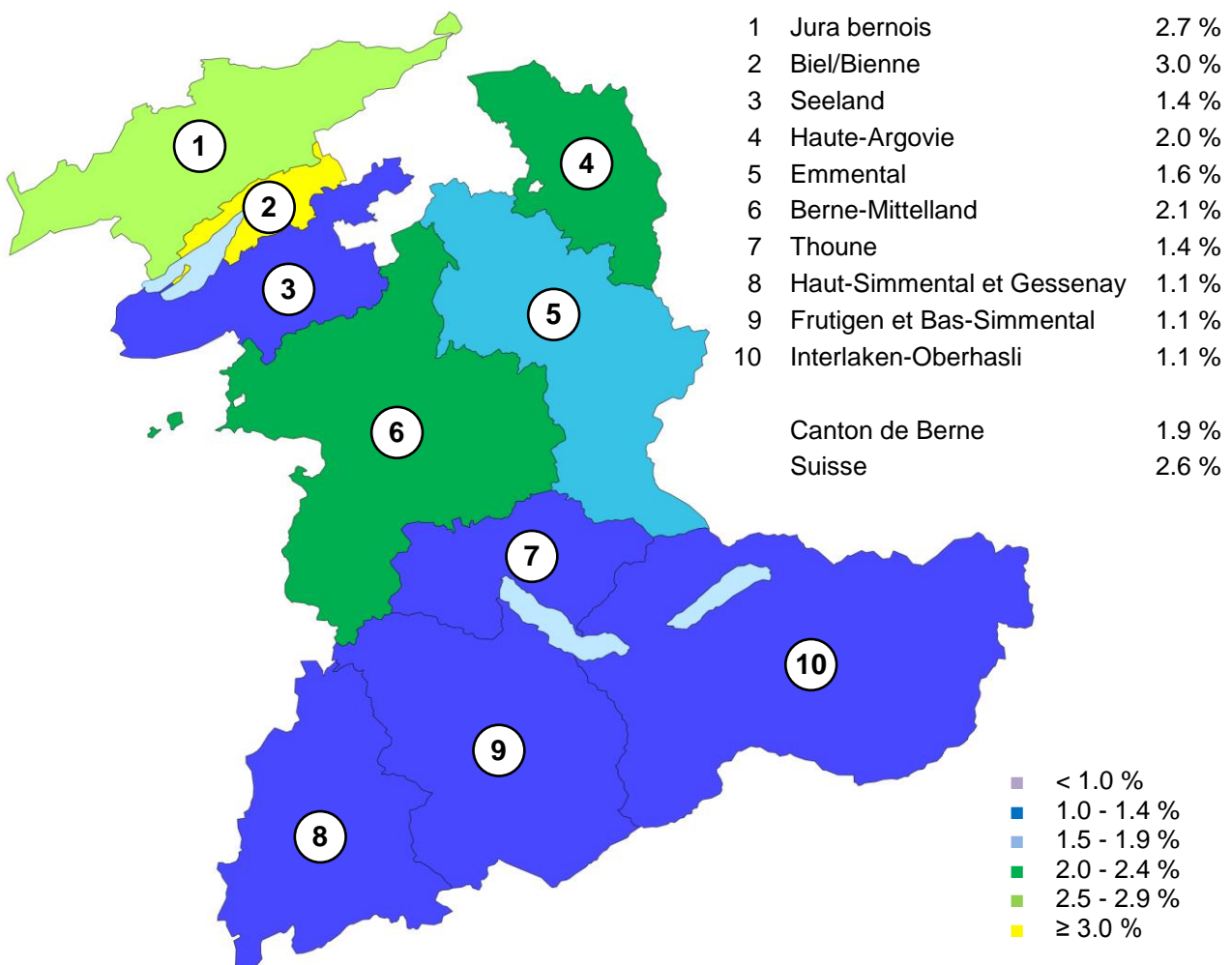
2.3.4 Chômage en fonction de l'arrondissement administratif

Si l'on examine le taux de chômage des dix arrondissements administratifs du canton de Berne, on constate qu'il existe de grandes différences : l'arrondissement administratif de Biel/Bienne présente le taux de chômage le plus élevé, avec 3.0 pour cent en moyenne annuelle, tandis que ceux d'Haut-Simmental et Gessenay, Frutigen et Bas-Simmental et Interlaken-Oberhasli affichent le taux le plus bas, avec chacun 1.1 pour cent.

A l'exception du Jura bernois et de Biel/Bienne, tous les arrondissements administratifs ont un taux de chômage nettement inférieur à la moyenne suisse.

En 2018, le taux de chômage de tous les arrondissements administratifs a connu une forte baisse par rapport à l'année précédente. La chute a été la plus forte dans l'arrondissement administratif de Biel/Bienne, où le taux de chômage est passé de 4.3 à 3.0 pour cent.

Taux de chômage, arrondissements administratifs du canton de Berne, moyenne annuelle de 2018



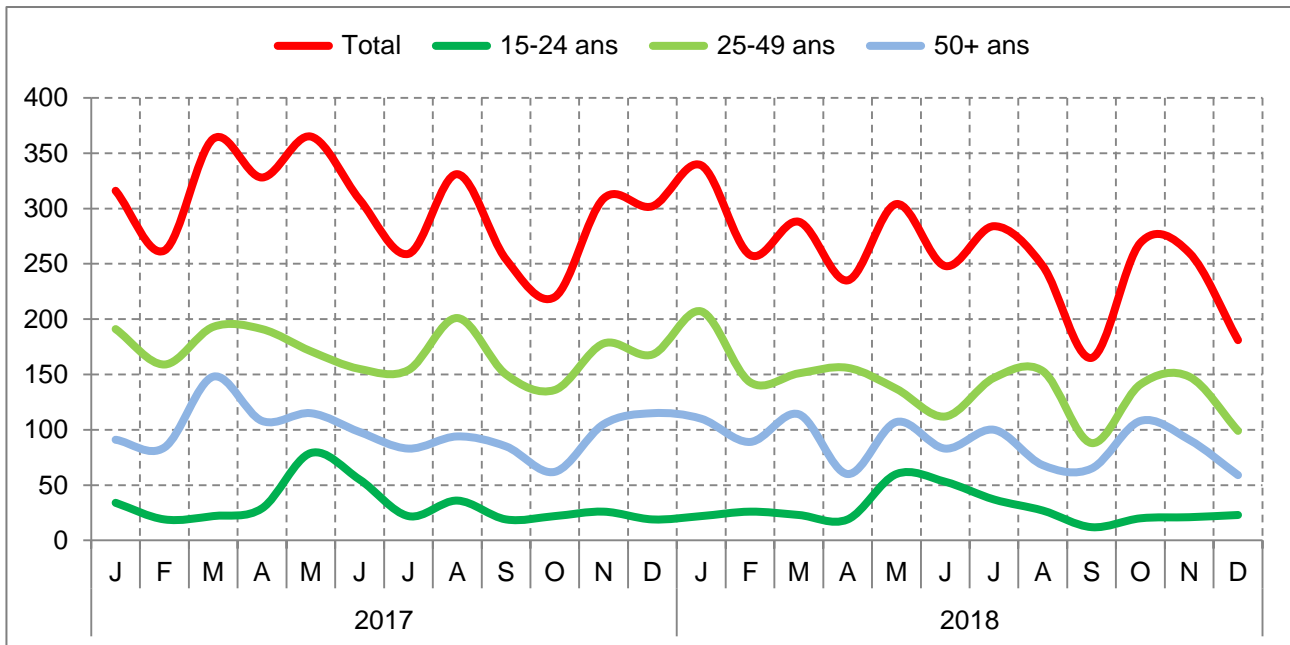
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et du beco Economie bernoise

2.3.5 Personnes en fin de droit

Les personnes sans emploi arrivent en fin de droit lorsqu'elles ont épuisé leurs indemnités journalières de l'assurance-chômage. Elles peuvent rester inscrites à un office régional de placement (ORP) et bénéficier des prestations de cet ORP. Dans ce cas, elles continuent d'être prises en compte dans les statistiques du chômage.

En 2018, 3 079 personnes au total sont arrivées en fin de droit dans le canton de Berne. Si l'on considère les classes d'âge, 54.6 pour cent d'entre elles avaient entre 25 et 49 ans, 34.2 pour cent avaient plus de 50 ans et 11.3 pour cent avaient entre 15 et 24 ans.

Nombre de personnes en fin de droit en fonction de l'âge, canton de Berne



Remarque : les données d'octobre à décembre 2018 sont provisoires.

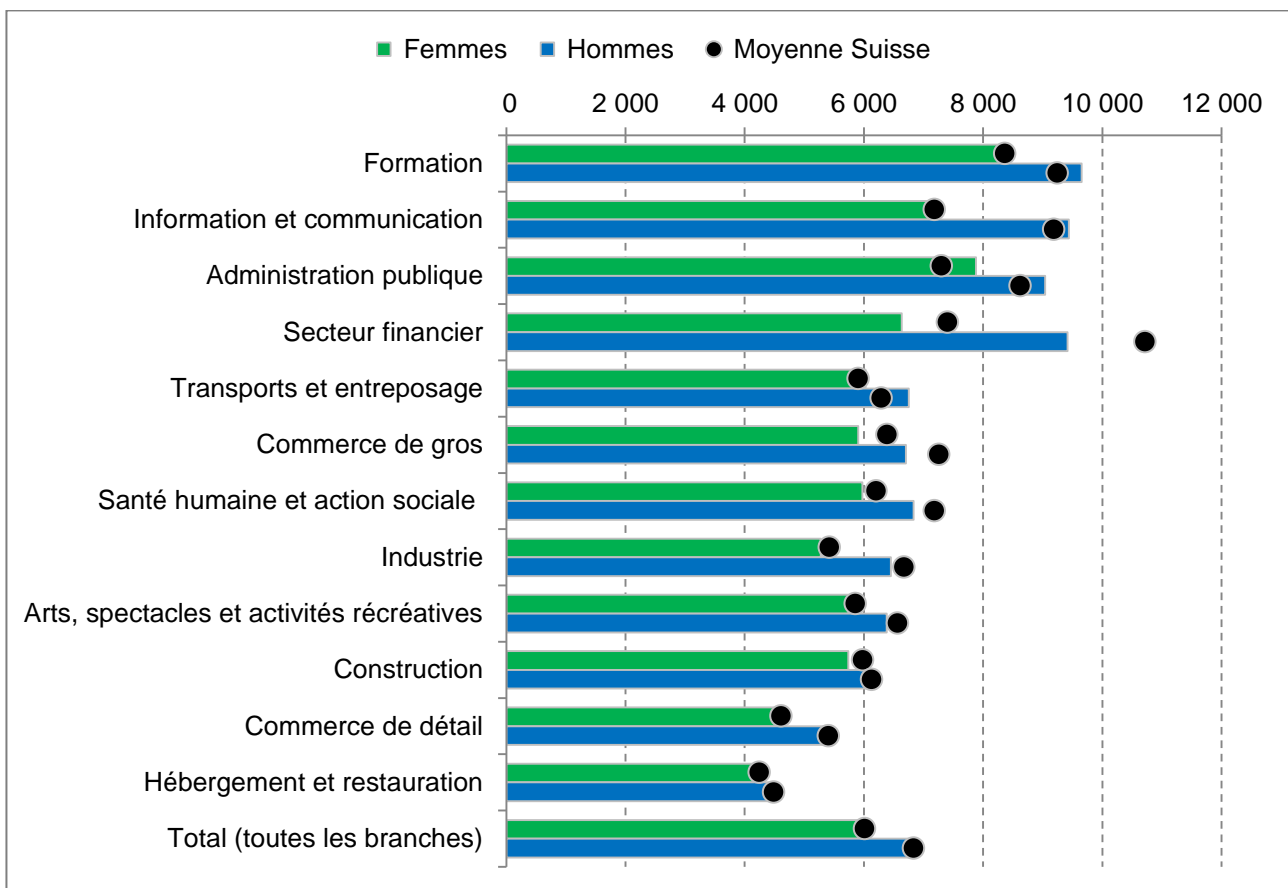
Source : Statistiques du marché du travail du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

2.4 Salaires

Les enquêtes sur la structure des salaires réalisées actuellement par l'Office fédéral de la statistique ne fournissent pas de données pour le canton de Berne, mais uniquement pour la grande région Espace Mittelland (cantons de Berne, de Fribourg, du Jura, de Neuchâtel et de Soleure)⁶. Le salaire mensuel brut médian dans la grande région Espace Mittelland s'élevait en 2016 à 6 400 francs. Cela signifie que la moitié des emplois, convertis en postes à plein temps et part du 13^e mois de salaire incluse, est rémunérée par un salaire supérieur au salaire médian et l'autre moitié par un salaire inférieur à celui-ci.

Il existe une nette différence entre les salaires des femmes et des hommes aussi bien dans le canton de Berne que sur l'ensemble du territoire suisse. Dans la quasi-totalité des secteurs, le salaire mensuel brut médian des femmes est inférieur à celui des hommes. Cette constatation ne permet toutefois pas de conclure à une discrimination salariale, car le montant des salaires dépend d'une multitude de facteurs, tels que l'expérience professionnelle, qui ne sont pas tous pris en compte dans les statistiques.

Salaires selon les branches et le sexe, Espace Mittelland (BE, FR, JU, NE, SO), 2016



Source : Enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique (OFS)

⁶ Des données sur les salaires au niveau cantonal sont uniquement disponibles pour les années comprises entre 2004 et 2010. Le canton de Berne a enregistré pendant ces années des résultats très similaires à ceux de la grande région Espace Mittelland. Par conséquent, les résultats actuels pour cette dernière sont aussi pertinents pour le canton de Berne.

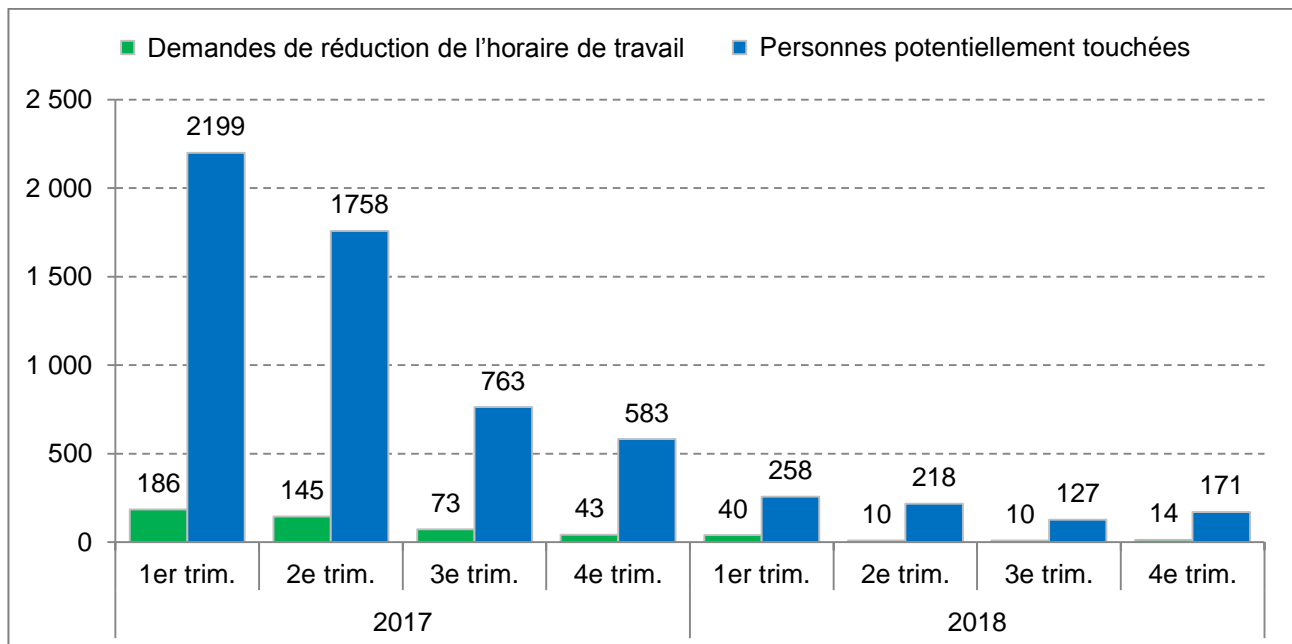
2.5 Réduction de l'horaire de travail

En réduisant les horaires de travail, une entreprise peut compenser temporairement une baisse des commandes et préserver les postes de travail. L'assurance-chômage (AC) couvre pendant une durée déterminée une partie des frais de salaire pour les employeurs qui font valoir une réduction de l'horaire de travail, et ce afin d'empêcher des licenciements consécutifs à des pertes de travail brèves mais inévitables. Ce sont principalement les entreprises industrielles qui ont recours aux réductions de l'horaire de travail. Le nombre de demandes est par conséquent très variable d'une région à l'autre.

Les demandes de réduction de l'horaire de travail ont nettement diminué par rapport à l'année précédente. Les 74 demandes qui ont été déposées en 2018 concernaient potentiellement 774 personnes (2017 : 447 demandes et 5 303 personnes potentiellement concernées).

Il est impossible de donner des informations sur les indemnités qui ont effectivement été versées suite à des réductions de l'horaire de travail et sur les emplois qui ont effectivement été concernée.

Nombre de demandes de réduction de l'horaire de travail et de personnes potentiellement concernées, canton de Berne



Source : beco Economie bernoise

2.6 Faillites

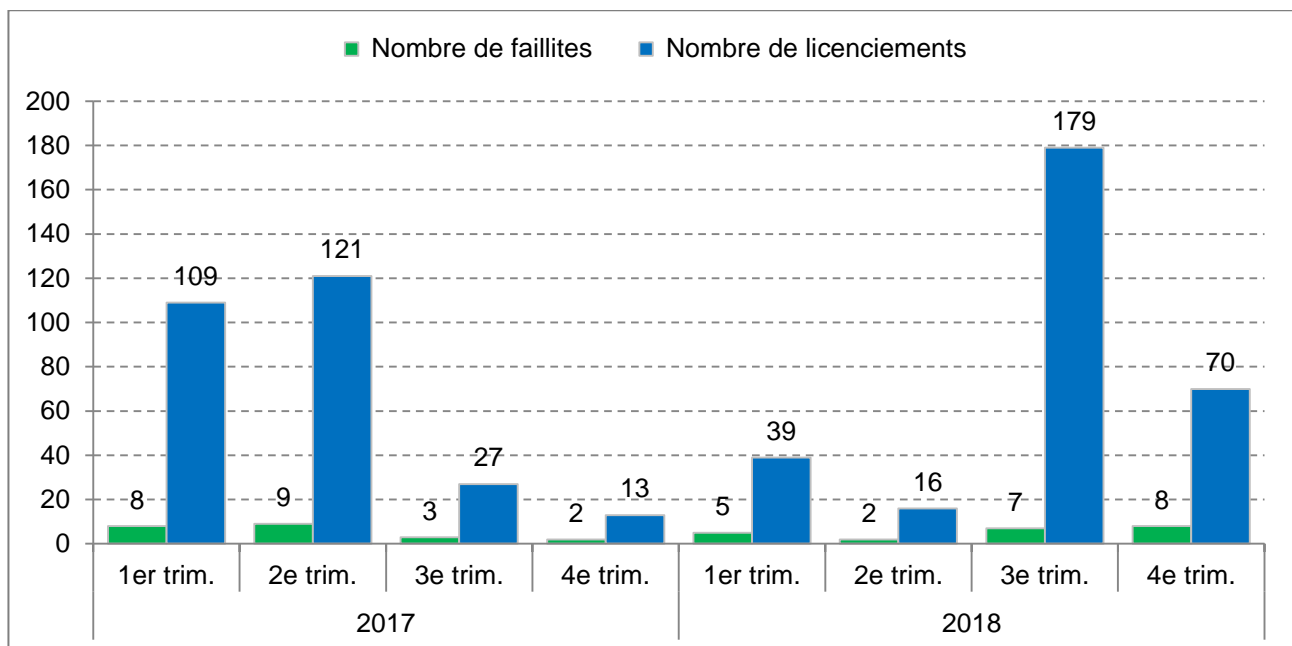
Le nombre de créations d'entreprises et de déclarations de faillite est un indicateur de la dynamique d'une économie et du changement structurel. Même si les retombées des créations d'entreprises en termes d'emplois sont limitées, les nouvelles entreprises permettent de renforcer la concurrence et de produire des innovations.

L'indemnité en cas d'insolvabilité couvre les créances de salaire portant sur quatre mois au maximum lorsque l'employeur est insolvable. Le droit à l'indemnité en cas d'insolvabilité implique que le travail ait réellement été effectué.

En raison de la bonne situation conjoncturelle de 2018, le canton de Berne n'a enregistré que 22 faillites (à partir de 5 employés) pour lesquelles une demande d'indemnité a été déposée. Le niveau minimum record de 2013 a presque été atteint. Le nombre de licenciements engendrés par ces faillites dépassait celui de l'année précédente (304, contre 270 en 2017).

Il est impossible de donner des informations sur les indemnités en cas d'insolvabilité ayant effectivement été versées.

Faillites (à partir de 5 employés) pour lesquelles une demande d'indemnité en cas d'insolvabilité a été déposée et licenciements liés à ces faillites, canton de Berne



Source : *beco Economie bernoise*

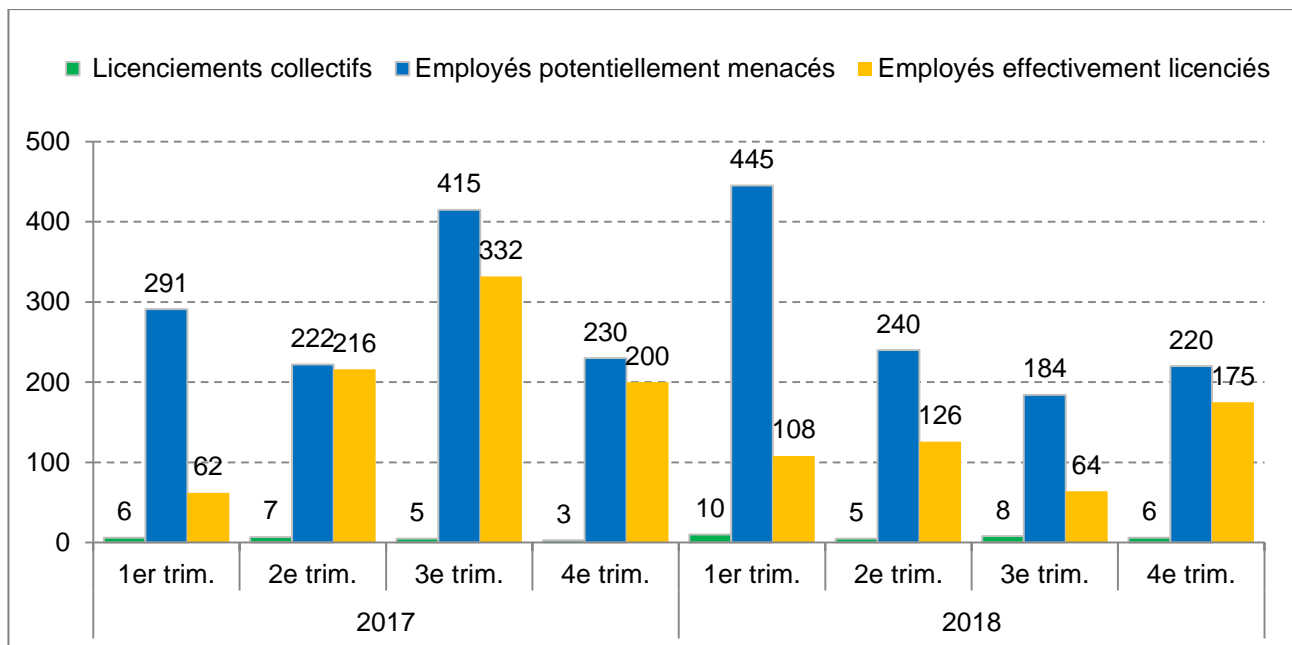
2.7 Licenciements collectifs

Si une entreprise doit annoncer dix licenciements ou plus en moins de 30 jours pour des raisons d'exploitation ou de cessation d'activité, il s'agit, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un licenciement collectif devant être annoncé.

En 2018, le nombre de licenciements collectifs annoncés a augmenté par rapport à l'année précédente (29, contre 21 en 2017), tandis que le nombre d'emplois potentiellement menacés était inférieur à celui de l'année précédente (1 089, contre 1 158 en 2017).

Des procédures de consultation étant encore en cours ou des licenciements n'ayant pas encore été annoncés, la liste des employés effectivement licenciés en 2018 est provisoire. Il faut cependant compter sur un net recul du nombre d'emplois effectivement concernés par un licenciement par rapport à l'année précédente.

Licenciements collectifs, canton de Berne



Remarque : le nombre d'employés ayant été effectivement licenciés en 2018 est provisoire.

Source : beco Economie bernoise

3. Activités d'exécution

3.1 Travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce

Les ressortissants des 28 Etats membres de l'UE ou de l'AELE doivent obligatoirement annoncer toute activité lucrative de courte durée effectuée pour le compte d'un employeur suisse ou toute prestation de services réalisée sur le territoire suisse (90 jours au plus par année civile). En 2018, 20 994 missions de courte durée soumises à l'obligation d'annonce ont été enregistrées dans le canton de Berne. Par rapport à l'année précédente, le nombre d'activités lucratives de courte durée auprès d'employeurs suisses et celui des travailleurs détachés ont augmenté respectivement de 10.4 et de 6.4 pour cent. Le nombre de prestataires de services indépendants a diminué de 7.9 pour cent pendant la même période. A l'exception de 2009 et 2015, le nombre d'annonces a augmenté chaque année depuis l'introduction de la libre circulation des personnes.

Certaines branches économiques sont fortement tributaires des services de travailleurs étrangers soumis à l'obligation d'annonce. En 2018, environ 60 pour cent de ces derniers étaient employés dans les secteurs de l'industrie, de la construction, de l'hôtellerie ou de la location de services au sein d'une entreprise suisse. S'agissant du volume de travail, c'est également dans ces branches qu'une grande part des jours travaillés a été enregistrée.

Travailleurs étrangers, canton de Berne

Effectif de la population résidente permanente étrangère ⁷		2017	2018
Permis UE/AELE	Courte durée	1 865	1 799
	Séjour	30 483	29 523
	Etablissement	65 672	68 015
Etats tiers	Courte durée	301	331
	Séjour	20 381	21 530
	Etablissement	37 272	38 064
Entrées population résidente permanente avec activité lucrative ⁸			
Permis UE/AELE	Courte durée	720	738
	Séjour	3 812	3 589
	Etablissement	11	11
Etats tiers	Courte durée	123	144
	Séjour	407	404
	Etablissement	1	3
Activités lucratives de courte durée soumises à déclaration			
Travailleurs détachés	Nombre de personnes	8 166	8 689
	Ø durée de travail en jours	11	10
Prestataires de services indépendants ⁹	Nombre de personnes	3 788	3 488
	Ø durée de travail en jours	26	23
Embauche par des employeurs suisses	Nombre de personnes	7 988	8 817
	Ø durée de travail en jours	47	47
Nombre total de personnes soumises à déclaration	Nombre de personnes	19 942	20 994
	Ø durée de travail en jours	28	28

Source: Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM), beco Economie bernoise

⁷ Etat des données : novembre 2018

⁸ Etat des données : novembre 2018

⁹ Les prestataires de services indépendants travaillent pour une durée limitée dans le pays hôte sans s'y établir. Leur activité n'est pas limitée au secteur tertiaire, ils peuvent aussi travailler dans le secteur industriel.

3.2 Surveillance du marché du travail

En 2018, le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE) a effectué 4 136 contrôles dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes. Parmi ces contrôles, 1 629 concernaient des branches non réglementées par une convention collective de travail à caractère obligatoire et ont été effectués sur mandat du canton de Berne. 1 622 contrôles ont été menés sur mandat des commissions paritaires dans les branches pourvues d'une convention collective de travail obligatoire. Le CMTBE a procédé à 885 contrôles visant le travail au noir.

En 2018, 1 506 cas de suspicion de travail au noir et d'infraction à la loi sur les travailleurs détachés ont été clarifiés dans le canton de Berne. Des sanctions ont été prononcées dans 1 091 d'entre eux. Le domaine Surveillance du marché du travail du beco Economie bernoise a prononcé 707 sanctions pour infraction à la loi sur les travailleurs détachés. Le montant total des amendes prononcées se monte à 189 050 francs.

Par sanction, on entend des avertissements, des amendes, des interdictions d'offrir ses services et des plaintes pénales. Ces dernières ont été prononcées par la Centrale de communication pour la surveillance du marché du travail et d'autres services compétents parmi lesquels figurent, outre le beco Economie bernoise, les caisses de compensation, les autorités fiscales et la police cantonale.

Surveillance du marché du travail, canton de Berne

Contrôles effectués par le CMTBE		2017	2018
Branches sans CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 562	1 629
Branches avec CCT à caractère obligatoire	Nombre de contrôles	1 601	1 622
Travail au noir	Nombre de contrôles	880	885
Total	Nombre de contrôles	4 043	4 136
Procédures de conciliation et cas de sous-enchère salariale abusive décelés par la CCMT			
Procédures de conciliation achevées	Nombre de procédures	7	11
Sous-enchères salariales abusives	Décisions de la CCMT	4	10
Travail au noir et infractions à la loi sur les travailleurs détachés			
	Cas examinés	1 328	1 506
	Nombre de sanctions	926	1 091

Source : beco Economie bernoise, Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE), Commission cantonale du marché du travail (CCMT)

Annexe 1 : organisation des rapports de travail

Les rapports entre les employés et leurs employeurs font l'objet du contrat de travail. Le droit des obligations contient des dispositions applicables à tous les contrats de travail ainsi que des dispositions qui s'appliquent aux contrats dépourvus de réglementation.

La convention collective de travail (CCT) est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention. Elle est réglée dans les articles 356 à 358 du Code des obligations.

La partie contractante qui représente les employeurs peut être constituée d'un ou de plusieurs employeurs ou encore d'une ou plusieurs associations d'employeurs. Les travailleurs sont en revanche toujours représentés par une ou plusieurs associations de travailleurs (syndicats).

Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin du contrat de travail individuel (dispositions normatives), des dispositions sur les droits et les obligations des parties contractantes entre elles (dispositions relevant du droit des obligations) et des dispositions sur l'application et le contrôle de l'application de la CCT. Les dispositions normatives deviennent part du contrat de travail individuel au moment où la CCT prend effet. Elles s'appliquent automatiquement aux travailleurs qui sont membres d'une des associations contractantes pour autant que l'employeur participe à la CCT. Les employeurs participant à une CCT appliquent en général également les dispositions de la CCT aux travailleurs ne faisant pas partie d'une association de travailleurs.

Le champ d'application d'une CCT peut être étendu par les autorités fédérales et cantonales compétentes en la matière à la demande de toutes les parties contractantes. L'extension du champ d'application a pour effet de rendre une CCT applicable à tous les employeurs et tous les travailleurs d'une branche économique ou d'une profession, y compris ceux qui n'appartiennent à aucune organisation de travailleurs. Les arrêtés d'extension du champ d'application d'une CCT contiennent l'indication du champ d'application territorial, de la branche concernée et des travailleurs auxquels le champ d'application est étendu.

Le contrat-type de travail (CTT) est une ordonnance qui contient des dispositions directement applicables à certains rapports de travail. Il est régi par les articles 359 et 360 du code des obligations (CO). On distingue les CTT applicables uniquement en l'absence d'autre convention (dits ordinaires) et ceux imposant des salaires minimaux obligatoires. Dans le canton de Berne, des CTT ordinaires ont été élaborés pour le commerce de détail, le service domestique et l'agriculture. Au niveau fédéral, des CTT imposant des salaires minimaux obligatoires ont été établis dans le domaine de l'économie domestique.

Le tableau suivant récapitule les CCT étendues, les CCT de branche et d'entreprises, les CTT ainsi que les autres réglementations similaires en vigueur dans le canton de Berne. Le nombre total d'emplois dans chacune des branches y est également indiqué. Ces informations renseignent sur le degré d'organisation d'une branche et sert d'indicateur pour les employés soumis à une CCT ou à un CTT. A défaut de données disponibles, le nombre exact de personnes actives soumises à chacune de ces réglementations ne peut être déterminé.

CCT, CTT et autres réglementations¹⁰

Branches	Emplois ¹¹	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Agriculture, sylviculture et pêche	33 200				- emplois dans une exploitation ou un ménage agricole	- sylviculture (recommandations salariales) - LOBAG (recommandations salariales)
Industries alimentaires, tabac	12 800	- boucherie-charcuterie - boulangerie, pâtisserie et confiserie	- industrie chocolatière - brasseries	- Fenaco ¹² - HACO AG - Wander AG - Zuckerfabrik Aarberg und Frauenfeld AG		
Construction métallique, industrie des machines, des équipements électriques et des métaux	39 600	- serrurerie, construction métallique, machines agricoles, forge et construction d'acier	- industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) - industrie du décolletage - industrie horlogère (Suisse alémanique) - horlogerie et microtechnique (Suisse)	- Stadler Stahlguss AG - Bigla AG - MPS Micro Precision Systems AG, Biel und Bonfol		- SWISS-MECHANIC (enquête sur les salaires)
Construction	41 400	- secteur principal de la construction - branche de l'enveloppe des édifices - systèmes de plafonds et d'aménagement intérieur ¹³ - branche de l'installation électrique et de la télécommunication - construction de voies ferrées - échafaudeurs - constructions en bois ¹³ - branche suisse de l'isolation - industrie de la peinture et de la plâtrerie - carrelage - menuiserie ¹³	- poêlerie-fumisterie et carrelage	- Metron AG		- parqueteur (recommandations salariales)
Autres branches du secteur secondaire	36 000	- industrie des produits en béton - industrie du marbre et du granit - industrie du meuble - tuileries-briqueteries - laboratoires de prothèse dentaire	- industrie du bois - industrie du papier et de la cellulose - sculpture et taille de la pierre - métiers de la mode (tailleur pour dames) - artisanat suisse de la couture (tailleur pour hommes) - entreprises de l'industrie textile et de l'habillement	- Holcim Schweiz AG - Tavapan AG - Ciments Vigier SA - Nitrochemie AG (convention collective de travail) - BKW FMB Energie AG - Energie Wasser Bern		
Commerce de véhicules automobiles, réparation	10 200	- industrie de la carrosserie	- garagistes			

¹⁰ Enumération sans garantie d'exhaustivité¹¹ Total des emplois par branche, 2016p ; n'est pas équivalent au nombre d'emplois qui sont soumis à une convention collective de travail (CCT), un contrat-type de travail (CTT) ou un autre règlement.¹² S'applique aux diverses sociétés du groupe Fenaco, qui ne sont pas toutes actives dans le secteur alimentaire.¹³ Hors Jura bernois

Branches	Emplois	CCT à caractère obligatoire	CCT de branche	CCT d'entreprise	CTT	Autres réglementations
Commerce de gros et de détail	58 800		- cordonnerie et orthopédie - décoration d'intérieur, sellerie, ameublement - droguerie - librairie (Suisse alémanique) - librairie (Suisse romande)	- Migros - Coop - Globus - Lidl	- commerce de détail	- fleuristes (recommandations salariales)
Transports et entreposage	30 600	- Construction de voies ferrées		- CFF - BLS - BERNMOBIL - Transports publics biennois - Verkehrsbetriebe STI AG Thun - Aare Seeland mobil AG - La Poste Suisse SA		- transports routiers ASTAG (directives salariales)
Hébergement et restauration	31 700	- hôtels, restaurants et cafés CCNT				
Information et communication	21 900			- cablex AG - SRG SSR - Swisscom AG		
Activités financières et d'assurances	19 800					- personnel bancaire
Services aux entreprises	50 200	- branche des techniques du bâtiment				
Activités de services administratifs et de soutien	29 500	- coiffeurs - nettoyage pour la Suisse alémanique ¹⁴ - nettoyage pour la Suisse romande ¹⁵ - branche privée de la sécurité - branche du travail temporaire ¹⁶ - horticulture	- ramoneur		- économie domestique du canton de Berne - travailleurs de l'économie domestique (salaires minimum) conformément CTT fédérale	
Enseignement	40 400		- éducateurs employés dans des foyers et internats			
Santé humaine et action sociale	95 800		- personnel soignant - médecins-assistants - assurance à prévoir pour le personnel professionnellement exposé aux radiations ionisantes	- Insel Gruppe		
Autres branches du secteur des services	81 700			- Théâtre de la ville de Berne		
TOTAL	633 700					

Source : STATENT de l'Office fédéral de la statistique (OFS), beco Economie bernoise

¹⁴ Hors Jura bernois

¹⁵ Exclusivement Jura bernois

¹⁶ Applicable à partir d'une masse salariale de 1 200 000 francs

Annexe 2: Surveillance du marché du travail dans le canton de Berne

Le concept de surveillance du marché du travail englobe différentes tâches d'observation de l'emploi des travailleurs. Le présent rapport ne traite que des tâches de surveillance du marché du travail effectuées dans le cadre de la libre circulation des personnes et de la lutte contre le travail au noir, et présente les principaux acteurs chargés d'assurer leur mise en œuvre.

Tâches de surveillance du marché du travail

Mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

Les mesures d'accompagnement ont été introduites en 2004 à la suite de l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes, afin de protéger les travailleurs contre des sous-enchères abusives par rapport aux salaires et aux conditions de travail usuels en Suisse. Les mesures d'accompagnement englobent les éléments suivants :

- La loi sur les travailleurs détachés s'adresse aux employeurs étrangers détachant des travailleurs en Suisse en vue de fournir une prestation de service transfrontalière. Elle leur impose de respecter les conditions minimales impératives de travail et de rémunération en vigueur en Suisse. La loi vise également à empêcher les déclarations d'indépendance fictive de la part des travailleurs détachés ou les sous-enchères salariales abusives par les employeurs suisses. Cette loi a été adaptée au 1^{er} janvier 2013 et prévoit de nouvelles sanctions en cas d'indépendance fictive ou de non-respect des conditions impératives de travail et de salaire. En outre, les prescriptions relatives à la responsabilité solidaire des entreprises contractantes sont entrées en vigueur mi-2013.
- L'introduction d'un système d'observation du marché du travail pour la mise en œuvre des mesures d'accompagnement.
- La possibilité, en cas de sous-enchère salariale abusive répétée, d'étendre plus facilement les dispositions d'une convention collective de travail (CCT) concernant les salaires et les conditions de travail, ou d'édicter des contrats types de travail (CTT) imposant des salaires minimaux dans les branches ne possédant pas de CCT. Cette mesure s'applique aussi bien aux entreprises suisses qu'étrangères.

Lutte contre le travail au noir

Le travail au noir désigne le non-respect des obligations en matière d'annonce et d'autorisations liées au travail. Les infractions concernent notamment le droit des assurances sociales, le droit des étrangers ou le droit fiscal.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur le travail au noir le 1^{er} janvier 2008, des organes cantonaux de contrôle ont été mis en place pour lutter contre le travail au noir. Le canton de Berne avait déjà adopté des mesures contre le travail au noir dans la loi cantonale sur le marché du travail avant l'introduction de la loi fédérale. Avec cette nouvelle loi, la Confédération a délégué de nouvelles tâches d'exécution au canton.

Organes chargés de surveiller le marché du travail

Commission cantonale du marché du travail (CCMT)

La Commission cantonale du marché du travail (CCMT) est la commission tripartite du canton de Berne mise en place dans le cadre des mesures d'accompagnement. Elle est composée de cinq représentants des organisations d'employeurs, de cinq représentants des organisations de travailleurs ainsi que de trois représentants des autorités. La CCMT assume les tâches suivantes:

- Observer les conditions de salaire et de travail sur le marché du travail bernois.
- Examiner les cas signalés de suspicion de sous-enchère abusive par rapport aux salaires et durée de travail usuels pour le lieu et la branche.

- Mener des procédures de conciliation directes.
- Présenter au Conseil-exécutif des propositions pour la réglementation des conditions de salaire et de travail, pour les branches n'étant pas couvertes par une convention collective de travail (CCT) étendue.

Commissions paritaires

Les commissions paritaires sont chargées de mettre en œuvre les dispositions fixées dans les conventions collectives de travail. Composées de représentants des partenaires sociaux des branches correspondantes, elles interviennent au niveau national, cantonal ou régional selon le champ d'application de la convention collective de travail. Si nécessaire, les commissions paritaires peuvent déléguer des tâches de contrôle à des tiers tels que les associations de contrôle du marché du travail.

Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)

Le CMTBE veille au respect des conditions de salaire et de travail, sur mandat du canton et de nombreuses commissions paritaires. A la demande du canton de Berne, il effectue aussi des contrôles de lutte contre le travail au noir.

Ses membres sont les commissions paritaires des branches dotées de conventions collectives de travail à caractère obligatoire, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les associations faïtières des partenaires sociaux, les commissions d'exploitation, les offices cantonaux et communaux ainsi que d'autres organisations impliquées dans le marché du travail.

Domaine Surveillance du marché du travail (SMT)

Le domaine Surveillance du marché du travail (SMT) fait partie du secteur Conditions de travail du beco Economie bernoise. Il octroie des autorisations aux travailleurs étrangers et exerce la surveillance en matière de placement privé et de location de services. En tant que service central, il recueille toutes les annonces concernant des travailleurs détachés, des suspicions de travail au noir ainsi que les plaintes pour sous-enchère abusive en matière de salaires et de conditions de travail. Il édicte également des sanctions en cas d'infraction à la loi sur les travailleurs détachés et à la loi fédérale sur le travail au noir. Il travaille à cet égard en étroite collaboration avec les autorités compétentes et le Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE).

Annexe 3 : Rapport annuel de la Commission cantonale du marché du travail (CCMT)

Personnel

Monsieur Udo Michel, représentant de l'Union syndicale du canton de Berne, a quitté la CCMT le 30 mai 2018 ; il a été remplacé par Monsieur Stefan Wüthrich.

Priorités en 2018

En 2018, la CCMT s'est essentiellement attelée à l'observation du marché du travail ainsi qu'à l'élaboration de bases pour l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile.

La CCMT a fixé des seuils de salaires dans d'autres branches. Ils servent d'outil de travail et permettent de traiter les différents cas plus efficacement. A la fin de l'année 2018, 60 branches disposaient d'un seuil de salaires.

Examen des dossiers présentés

En 2018, la CCMT a dû recourir à une procédure de conciliation dans 11 cas où elle soupçonnait une sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu. Ces procédures ont été menées par le secrétariat de la CCMT. Ces 11 cas concernaient les secteurs suivants : commerce de détail (3), construction de machines (2), pose de revêtement de sols (1), construction de structures événementielles et de stands de foire (1), boucherie-charcuterie (1), horticulture (1), agriculture (1), denrées alimentaires / esthétique (1).

Sur proposition du comité directeur, la CCMT a conclu dans dix de ces cas à de la sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour la branche et le lieu.

Propositions et approbations

- 26 janvier** La CCMT a approuvé son rapport annuel 2017.
- La CCMT a approuvé les chiffres des contrôles relatifs à la loi sur les travailleurs détachés et au travail au noir.
- La CCMT a fixé des seuils de salaire pour cinq fonctions.
- Pour six des cas examinés, la CCMT a conclu qu'il s'agissait de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.
- La CCMT a examiné la question de l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile. Le secrétariat a été chargé d'élaborer un document de base contenant des conditions-cadres.
- La CCMT a discuté de la pratique de fixation des seuils de salaires et défini les principes en la matière.
-
- 20 avril** Pour l'un des cas examinés, la CCMT a conclu qu'il s'agissait de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.
- La discussion sur l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile a été poursuivie sur la base du document élaboré par le secrétariat. Une présentation sur le sujet a par ailleurs été effectuée par la SAP. La prise d'une décision a été reportée à la séance du mois de juin. Le secrétariat a été chargé d'adapter le document de base.
-
- 7 juin** Pour deux des cas examinés, la CCMT a conclu qu'il s'agissait de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.
- La CCMT a décidé de poursuivre la discussion sur l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile lors de la prochaine séance et de prendre une décision en octobre.
-
- 12 octobre** Pour l'un des cas examinés, la CCMT a conclu qu'il s'agissait de sous-enchère abusive par rapport aux salaires usuels pour le lieu et la branche.
- La CCMT s'est une nouvelle fois penchée sur l'insertion professionnelle des personnes ressortant du domaine de l'asile. Etant donné que les partenaires sociaux sont en train d'élaborer un document de base commun, la prise d'une décision a été reportée à la première séance de l'année 2019. Il faudra avoir d'ici-là défini les conditions-cadres relevant de la compétence de la CCMT.
-

Annexe 4 : membres de la CCMT

Représentants des employeurs	
Claude Thomann (1 ^{er} vice-président)	Union cantonale des associations patronales bernoises
Christoph Erb	PME bernoises
Martin Kessler	PME bernoises
Adrian Haas, député au Grand Conseil	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Dave von Kaenel, député au Grand Conseil	Union du commerce et de l'industrie du canton de Berne
Représentants des employés	
Jesus Fernandez (président)	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Stefan Wüthrich	Union syndicale du canton de Berne, GKB
Daniel Heizmann	Membre de la chambre de conciliation
Ruedi Flückiger	Employés Berne
Christopher Mc Hale	Travail.Suisse/BE
Représentants des autorités	
Manfred Zimmermann (2 ^e vice-président)	ECO – beco Economie bernoise
Urs Arn	POM – Office de la population et des migrations
Christian Albrecht	TTE – Secrétariat général
Assesseur LACI	
Hans Knüsel	ECO – beco Economie bernoise
Christoph Düby	INS – Office de l'enseignement secondaire du 2 ^e degré et de la formation professionnelle
Secrétariat	
Stefan Kolb	ECO – beco Economie bernoise

Source : beco Economie bernoise

Annexe 5 : rapport annuel du Contrôle du marché du travail Berne (CMTBE)

Résumé

Le premier semestre 2018 a été placé sous le signe du 10^e anniversaire du CMTBE. Pour fêter ce dernier, nous avons tenu une table ronde à l'occasion de l'AD ordinaire, rédigé une publication commémorative intitulée « 10 années de lutte contre l'exploitation des salariés et la concurrence déloyale » et organisé une manifestation avec nos partenaires et nos collaborateurs. La publication commémorative a été diffusée à large échelle et a rencontré un écho positif.

Au deuxième semestre, des discussions ont eu lieu avec le directeur de l'économie publique du canton de Berne et les commissions paritaires professionnelles pour adapter aux récentes évolutions le financement du CMTBE et la collaboration mise en place et leur donner une nouvelle réglementation. Ces discussions se sont révélées constructives et efficaces.

Lors de l'AD extraordinaire de fin novembre 2018, la possibilité évoquée par quelques commissions paritaires professionnelles de traiter différemment les contrôles des personnes suisses et ceux des travailleurs détachés a engendré des débats animés. Il a été décidé que les conventions de prestations 2019 continueraient de respecter les principes de l'égalité des traitements, de l'homogénéité des procédures et de la conformité au droit. Des informations ont en outre été présentées sur la solution bilingue prévue pour remplacer le logiciel Baucontrol.

Les objectifs opérationnels fixés pour l'année ont été en majeure partie atteints. Au total, 4136 contrôles ont été effectués (4 044 en 2017 et 4 015 en 2016).

Les comptes annuels 2018 se clôtureront sur un résultat légèrement meilleur que la perte de 47 930 francs prévue dans le budget.

Assemblée des membres et des délégués

Lors de l'AD / AG du 23 mai 2018, Corrado Pardini, Christoph Erb et Walter Rumpf ont présenté les grandes lignes du développement du CMTBE de ces dix dernières années au cours d'une table ronde animée par Sonja Hasler.

De leur point de vue unanime, le CMTBE a dans l'ensemble fait ses preuves, mais s'est régulièrement retrouvé confronté à de nouveaux défis dus aux évolutions rapides. Pour surmonter ces derniers, une pesée constante des intérêts est nécessaire, ce qui signifie que les 25 membres du CMTBE et les diverses commissions paritaires doivent parfois mettre de côté leurs revendications personnelles au profit d'une « unité de doctrine ».

Le rapport de gestion du comité et les comptes équilibrés de l'année 2017 (bénéfice de 1 012 francs) ont été approuvés à l'unanimité et le comité a donc pu être déchargé des missions correspondantes.

Le budget 2018 prévoyant un déficit de 47 930 francs a été approuvé. Au vu des dernières estimations, le résultat devrait être légèrement meilleur.

Le comité a été chargé d'élaborer des mesures pour contrer le déficit structurel émergent en vue de l'AD extraordinaire de l'automne 2018. L'évolution de la situation a été analysée en prévision de ces travaux. Il a été établi que les objectifs en matière de prestations et les exigences du CMTBE ont augmenté de manière constante depuis 2013, alors que les ressources sont restées au même niveau.

Sur la base de ces constatations, une discussion a eu lieu avec le conseiller d'Etat Christoph Ammann, qui, après un examen de la situation, a envisagé d'augmenter les contributions cantonales à partir de 2019.

Des discussions ont été amorcées début 2018 et lors de la première AD / AG extraordinaire fin octobre 2018 au sujet d'un traitement séparé des contrôles des personnes suisses et ceux des travailleurs détachés. Elles se sont poursuivies lors de l'AD / AG extraordinaire du 29 novembre 2018. Les délégués ont suivi la proposition du comité, selon laquelle les conventions de prestations devaient à l'avenir continuer de respecter les principes de l'égalité de traitement, de l'homogénéité des procédures et de la conformité au droit.

Les délégués ont pris acte de l'augmentation avec effet au 01.01.2019 du tarif des contrôles en vigueur depuis 2010 pour les commissions paritaires de 270 francs à 300 francs (hors TVA ; contrôles sans demande de présentation de documents) et de 325 francs à 350 francs (hors TVA ; contrôles avec demande de présentation de documents).

Travaux du comité

Le comité s'est réuni à six reprises en 2018. En outre, les trois membres de la présidence se sont entretenus régulièrement, notamment sur les sujets évoqués ci-dessus.

Le comité est en effet composé de manière tripartite, tout comme l'assemblée des délégués, et doit par conséquent toujours adopter une position et des décisions communes. Pour éviter que l'une des trois parties représentées ait plus de poids qu'une autre, le nombre de membres du comité et de délégués a été réparti à parts égales lors de la constitution du CMTBE. Ce mode de fonctionnement s'est avéré satisfaisant et doit être maintenu.

Suite à un examen approfondi de la situation, le comité a décidé en 2018 d'acquiescer à une solution de remplacement pour le logiciel « Baucontrol ». La licence de ce dernier parvenait à expiration le 01.01.2019, raison pour laquelle il était nécessaire de disposer d'un nouveau logiciel bilingue. Le mandat a été confié à une entreprise bernoise, car les autres soumissionnaires ne pouvaient pas garantir que ce résultat soit atteint. Le logiciel a été développé et réceptionné dans le délai imparti. L'équipe du CMTBE utilise le nouveau logiciel depuis le 01.01.2019 dans le cadre de son travail.

La communication a aussi occupé une place importante en 2018 : les médias ont posé de nombreuses questions sur le sujet d'actualité majeur que représentent les mesures d'accompagnement dans les relations entre la Suisse et l'Union européenne. A partir du deuxième semestre 2018, ces questions ont été coordonnées exclusivement par la présidence, qui s'est chargée d'y répondre.

Inspectorat et secrétariat

En 2018, l'inspectorat a effectué 4 136 contrôles du marché du travail avec le soutien du secrétariat (4 044 en 2017 et 4 015 en 2016).

Parmi ces contrôles, 1 629 concernaient les branches sans conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (= 93.1 % de l'objectif annuel élevé à 1 750 contrôles), 1 622 portaient sur les branches avec conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire (= 101.4 % de l'objectif) et 885 relevaient de la lutte contre le travail au noir (= 104.1 % de l'objectif). Les contrôles sont bien répartis entre presque toutes les branches et sur l'ensemble du territoire cantonal.

Les objectifs annuels ont également été atteints sur le plan qualitatif. Les travaux de contrôle basés sur les risques ont été réalisés. Leur efficacité s'est de nouveau améliorée d'après le nombre de cas de suspicion d'infractions constatés. Les feedbacks de nos partenaires sont pour la plupart positifs. Cependant, les travaux de lutte contre le travail au noir peuvent encore être améliorés, principalement au niveau de la collaboration avec les autorités compétentes. La quantité de travail nécessaire pour effectuer les contrôles sur le travail au noir (contrôles LTN) est au moins deux fois plus grande que celle nécessaire pour les contrôles réalisés dans le domaine des mesures d'accompagnement.

Les conditions sur le terrain sont à nouveau devenues plus complexes en 2018. Le nombre d'interventions de la police cantonale a atteint un nouveau record. Les insultes envers nos inspecteurs et inspectrices sont de plus en plus fréquentes et grossières. Pour cette raison, les collaborateurs et collaboratrices effectuent en principe les contrôles à deux. Tous fournissent un bon travail avec le soutien du secrétariat, et ce malgré des conditions parfois difficiles.

Un seul changement a eu lieu au sein de notre équipe avec le départ de notre collaboratrice de longue date, Viviana Zanella, dont les tâches seront à présent assumées par Marcia Moser. Le CMTBE, composé des dix personnes suivantes, comptait fin 2018 un effectif de 870 pour cent de poste :

Stefan Hirt (inspecteur en chef), Thomas Michel (inspecteur en chef suppléant), Marianne Ernst (inspectrice), Fredy Geiser, Beat Stettler, Marcos Feijoo, Christoph Zaugg (inspecteurs), Tanja Habegger (40 %), Katrin Tadic-Batt (60 %), Marcia Moser (90 %; administration / centrale).

Annexe 6: comité et membres du CMTBE

Représentants des employés	
Corrado Pardini (vice-président)	Conseiller national, direction d'Unia Suisse
Stefan Wüthrich	Unia, Berne
Représentants des employeurs	
Peter Sommer (président)	Député au Grand Conseil, directeur de l'Association cantonale bernoise des entrepreneurs
Jürg Hostettler	Direction de Staub und Hostettler AG
Représentants du canton	
Walter G. Rumpf (directeur)	Avocat, LL.M., avocat spécialiste auprès de la FSA, droit de la construction et de l'immobilier
Dr. Manfred Zimmermann	beco Economie bernoise Responsable du secteur Conditions de travail
Collaborateurs du CMTBE	
Stefan Hirt	Inspecteur en chef
Thomas Michel	Inspecteur en chef suppléant
Marianne Ernst	Inspectrice
Marcos Feijoo	Inspectrice
Frédy Geiser	Inspecteur
Beat Stettler	Inspecteur
Christoph Zaugg	Inspecteur
Tanja Habegger	Administration
Katrin Tadic - Batt	Administration
Marcia Moser	Administration

Source: CMTBE