



Avril 2020

Initiative parlementaire 16.438 Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appro- priées et pour la fin des salaires excessifs

Synthèse des résultats de la procédure de con- sultation

Table des matières

1	Condensé	3
2	Contexte	3
2.1	Introduction	3
2.2	Grandes lignes du projet	4
3	Synthèse des résultats de la consultation	5
3.1	Prises de position concernant la fixation d'un plafond de rémunération	5
3.1.1	Avis favorables.....	5
3.1.2	Avis défavorables.....	6
3.1.3	Autres remarques importantes	8
3.2	Prises de position concernant l'interdiction de verser des indemnités de départ.....	8
3.2.1	Avis favorables.....	8
3.2.2	Avis défavorables.....	9
3.3	Absence de prise de position.....	9
4	Verzeichnis der Eingaben / Liste des organismes ayant répondu / Elenco dei partecipanti	9

1 Condensé

L'initiative parlementaire intitulée «Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs» (16.438) vise à ce que les rémunérations que les entreprises fédérales et les entreprises liées à la Confédération versent aux membres de leur conseil d'administration et de leur direction soient appropriées. À l'issue d'un long débat, la Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-CN) a approuvé l'avant-projet et le rapport correspondant le 8 novembre 2019.

Le projet a ensuite été mis en consultation du 14 novembre 2019 au 28 février 2020. En tout, 49 avis ont été déposés. Le projet concernant la fixation d'un plafond de rémunération annuelle a été soutenu, entièrement ou partiellement, par 21 participants – 14 cantons, le Parti écologiste suisse (PES), le Parti socialiste suisse (PSS), l'Union Démocratique du Centre (UDC), economiesuisse, l'Union syndicale suisse (USS), Travail.Suisse et Skyguide –, et rejeté par 19 participants – 7 cantons, le Parti Démocrate-Chrétien (PDC), le PLR. Les Libéraux-Radicaux, le Parti vert/libéral Suisse (pvl), l'Union patronale Suisse (UPS), l'Union suisse des arts et métiers (usam), la Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg (CCIF), le Centre Patronal (CP), la Fédération des Entreprises Romandes (FER), ICTswitzerland, Swico, SwissHoldings et Markus Saurer, Industrieökonomie. Treize participants considèrent explicitement que Swisscom SA doit être exclue des adaptations proposées (deux participants se sont prononcés uniquement sur le cas particulier de Swisscom SA). La SRG SSR ne s'est exprimée que sur sa propre situation. Les cantons de BE, FR, GL, UR et VS ainsi que l'Union des villes suisses (UVS) ont explicitement renoncé à prendre position.

Parmi les opposants au projet, certains relèvent que la fixation d'un plafond de rémunération uniforme ne tient pas compte des différences entre les divers établissements et entreprises. Par ailleurs, plusieurs participants ont fait valoir que la fixation de la rémunération relève de la compétence non pas du législateur, mais du Conseil fédéral. S'agissant de Swisscom SA, les participants sont d'avis que les dispositions déjà existantes et détaillées du droit de la société anonyme et plus précisément de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb; RS 221.33) doivent s'appliquer.

Seize participants ont approuvé l'interdiction prévue par l'initiative parlementaire 18.428 «Interdire le versement d'indemnité de départ aux cadres dirigeants des entreprises de la Confédération et des entreprises liées à la Confédération», tandis que dix l'ont rejetée. Les participants ne se sont toutefois pas tous exprimés sur cet aspect du projet.

2 Contexte

2.1 Introduction

Le 2 juin 2016, la conseillère nationale Susanne Leutenegger Oberholzer (S, BL) a déposé l'initiative parlementaire 16.438 intitulée «Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs». Lors de sa séance du 20 janvier 2017, la Commission des institutions politiques du Conseil national (CIP-CN) y a donné suite par 21 voix contre 2 et 1 abstention. De son côté, la Commission des institutions politiques du Conseil des États (CIP-CE) a admis la nécessité de prendre des mesures, mais elle a considéré que l'initiative allait trop loin et que la solution proposée n'était pas suffisamment souple. Aussi, lors de ses séances du 31 mars 2017, elle a rejeté l'initiative par 12 voix contre 0 et 1 abstention. Elle a en revanche décidé, par 10 voix contre 3, de déposer une initiative intitulée «Entreprises et établissements fédéraux ou liés à la Confédération. Pour des rétributions appropriées» (17.443) confiant au Conseil fédéral le mandat légal de définir et de faire respecter, dans le cadre de la stratégie du propriétaire,

une fourchette de rémunérations appropriées pour les différentes entreprises concernées. Le 29 juin 2017, la CIP-CN a décidé, par 18 voix contre 5, de maintenir sa décision. À la session d'automne 2017, le Conseil national a suivi l'avis de sa commission. Le 18 janvier 2018, la CIP-CE a alors décidé, par 9 voix contre 3 et 1 abstention, d'approuver à son tour l'initiative. Néanmoins, lors de la discussion, ses membres ont clairement indiqué qu'ils attendaient de la CIP-CN qu'elle tienne compte de la formulation contenue dans son initiative 17.443, et que la valeur de référence pour le plafond se fonde sur le salaire brut d'un conseiller fédéral, retraite comprise (ce qui correspond environ à un million de francs).

Le 31 janvier 2019, la CIP-CN a donné suite, par 18 voix contre 5, à l'initiative parlementaire «Interdire le versement d'indemnité de départ aux cadres dirigeants des entreprises de la Confédération et des entreprises liées à la Confédération» (18.428 é), déposée par le conseiller aux États Thomas Minder (V, SH). Elle s'est ainsi ralliée à l'avis de son homologue du Conseil des États, qui avait donné suite à l'initiative par 5 voix contre 3 et 4 abstentions. La CIP-CN a estimé qu'il serait judicieux de mettre en œuvre l'initiative en question en même temps que le projet visant à plafonner les salaires. Sur la base de ces décisions, le secrétariat a établi, en collaboration avec l'administration, un avant-projet assorti d'un rapport, que la commission a approuvé le 8 novembre 2019, par 14 voix contre 5.

Le projet a ensuite été mis en consultation du 14 novembre 2019 au 28 février 2020.

2.2 Grandes lignes du projet

L'initiative parlementaire 16.438 «Entreprises fédérales et entreprises liées à la Confédération. Pour des rétributions appropriées et pour la fin des salaires excessifs» vise à ce que les rémunérations que les entreprises fédérales et les entreprises liées à la Confédération versent aux membres de leur conseil d'administration et de leur direction soient appropriées. La mise en œuvre de cette initiative nécessite de fixer, dans les bases légales ou dans les dispositions régissant l'organisation de sept grandes entreprises de la Confédération, un plafond pour la rémunération annuelle maximale que celles-ci peuvent verser aux cadres supérieurs, aux membres du personnel rémunérés de manière comparable ou aux membres du conseil d'administration. Concrètement, cette mesure touche les cadres des entreprises suivantes: CFF SA, RUAG Holding SA, Skyguide SA, SUVA, SRG SSR, Swisscom SA et La Poste Suisse SA. La rémunération individuelle maximale pouvant être versée dans les sept entreprises de la Confédération susmentionnées ne doit pas dépasser un million de francs.

Aux termes du projet, pour ce qui est des autres entreprises et établissements de la Confédération, la compétence de fixer des rémunérations maximales reviendra au Conseil fédéral. Cette disposition figurera dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) à l'art. 6a modifié en conséquence. La composition des rémunérations y est également définie, tout comme les critères servant à fixer la rémunération individuelle. L'application de ces prescriptions légales relèvera de la compétence du Conseil fédéral, auquel le mandat correspondant est également confié.

Enfin, en application de l'initiative parlementaire 18.428 «Interdire le versement d'indemnité de départ aux cadres dirigeants des entreprises de la Confédération et des entreprises liées à la Confédération», la LPers comprendra une interdiction de versement d'une indemnité de départ aux cadres du plus haut niveau hiérarchique et aux autres membres du personnel rémunérés de manière comparable ainsi qu'aux membres du conseil d'administration. L'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb; RS 221.331), dont les dispositions vont être intégrées dans le droit de la société anonyme dans le cadre d'un projet de révision en cours, prévoit déjà cette interdiction frappant les cadres du plus haut niveau hiérarchique.

3 Synthèse des résultats de la consultation

Le rapport sur les résultats de la procédure de consultation indique si l'avant-projet a été accueilli favorablement, négativement ou avec scepticisme, et si des modifications ont été proposées.

Le présent chapitre livre une synthèse des résultats de la procédure de consultation. Les avis sur les thèmes «Plafond de rémunération» et «Interdiction de verser des indemnités de départ» seront traités séparément (ch. 3.1 et 3.2). Une liste des participants ayant fait part de leur point de vue sur l'avant-projet se trouve au ch. 4. Pour le détail, se reporter au texte original des avis.

3.1 Prises de position concernant la fixation d'un plafond de rémunération

3.1.1 Avis favorables

En tout, 21 participants se déclarent entièrement ou partiellement favorables à la fixation de rémunérations maximales.

Neuf cantons (**AG, BS, GE, GR, LU, NE, SG, SH** et **VD**), le **PSS**, l'**UDC** et **Skyguide SA** approuvent le projet. Ils considèrent le plafonnement de la rémunération pouvant être versée dans les sept grandes entreprises de la Confédération ainsi que la limite d'un million de francs suisses comme des mesures adéquates. Ils approuvent également les critères devant être pris en compte pour fixer la rémunération.

Cinq cantons (**AI, JU, OW, SZ** et **TG**), le **PES**, **economiesuisse**, **Travail.Suisse** et l'**USS** ont exprimé des réserves s'agissant de la fixation d'une rémunération maximale:

AI et **SZ** ainsi qu'**economiesuisse** estiment que la réglementation proposée ne doit pas s'appliquer à Swisscom SA. En tant qu'entreprise cotée en bourse, Swisscom SA est soumise au droit de la société anonyme et se voit donc appliquer les dispositions de l'ORAb. Aussi, la rémunération de ses cadres est déjà suffisamment réglementée par la législation en vigueur, et il n'est pas nécessaire de fixer un plafond de rémunération dans la loi. À cela s'ajoute le fait que Swisscom SA est détenue à 49 % par des actionnaires privés. La mise en vigueur, par le Conseil fédéral, de dispositions légales spéciales aurait pour effet de réduire les droits de ces actionnaires privés, lesquels doivent précisément être renforcés par l'ORAb. Selon ces participants, des mécanismes de contrôle fondamentaux inhérents au droit de la société anonyme seraient dès lors remis en cause (principe de l'égalité de traitement, protection des minorités). Ils estiment donc que la compétence de fixer la rémunération des cadres du plus haut niveau hiérarchique de Swisscom SA doit rester entre les mains du conseil d'administration et de l'assemblée générale de l'entreprise, et que la Confédération peut, en tant qu'actionnaire majoritaire, imposer ses exigences au niveau du droit des sociétés.

SZ propose de ne pas définir une rémunération maximale fixe, mais d'adapter la rémunération maximale proportionnellement à la structure salariale de l'entreprise concernée. Cette solution est plus souple et tient compte des caractéristiques spécifiques des entreprises. **BL** s'oppose à la fixation d'un plafond de rémunération, mais dans l'hypothèse où le projet est accepté, il se rallie à la proposition de **SZ**.

Le **PES** et l'**USS** exigent que le plafond soit nettement en deçà d'un million de francs. Selon **JU**, le montant proposé est problématique dans la mesure où il est à la fois trop élevé, en particulier au regard de la population, et potentiellement non concurrentiel vis-à-vis du secteur privé.

OW et **Travail.Suisse** proposent de renoncer à l'indexation de la rémunération maximale inscrite dans la loi.

Selon le canton de **TG**, l'exigence d'un plafonnement de la rémunération est justifiée, mais il n'est pas certain que cette question opérationnelle doive être réglée dans des lois formelles.

De l'avis de **Travail.Suisse**, la fixation dans la loi de rémunérations maximales est certes nécessaire, mais les plafonds définis doivent pouvoir varier en fonction des caractéristiques des entreprises. L'organisation estime que pour Swisscom SA, CFF SA et La Poste Suisse SA, le plafond d'un million de francs est acceptable. Toutefois, pour les autres entreprises mentionnées dans le projet (Skyguide SA, RUAG Holding SA, SRG SSR et SUVA), le plafond doit être inférieur, car la plupart d'entre elles sont plus petites et sont moins soumises à l'influence du marché.

BS, le **PES**, le **PSS** et l'**USS** soutiennent la proposition de la minorité (Piller Carrard, Addor, Barrile, Glättli, Marra, Marti Samira, Masshardt), qui souhaite qu'un plafond d'un million de francs soit fixé également pour les autres entreprises et établissements de la Confédération.

Le **PSS** approuve expressément l'application de la rémunération maximale aux cadres du plus haut niveau hiérarchique de Swisscom SA.

3.1.2 Avis défavorables

En tout, 19 participants rejettent le projet visant à fixer dans la loi la rémunération annuelle maximale que peut verser une entreprise, à savoir sept cantons (**AR, BL, NW, SO, TI, ZG** et **ZH**), le **PDC**, le **PLR**, le **pvl**, l'**UPS**, l'**usam**, la **CCIF**, le **CP**, la **FER**, **ICTswitzerland**, **Markus Saurer Industrieökonomie**, **Swico** et **SwissHoldings**.

Quinze de ces opposants – **AR, BL, NW, SO, ZH, PDC, pvl, UPS, usam, CCIF, CP, FER, ICTswitzerland, Markus Saurer Industrieökonomie** et **SwissHoldings** – arguent que la mise en place d'un plafond légal uniforme créerait un système rigide qui ne tiendrait pas compte des différents besoins et caractéristiques des entreprises (secteur, organisation, taille, risque entrepreneurial, etc.). Celles-ci ont besoin d'une certaine souplesse pour pouvoir réagir aux différents impératifs (de marché) auxquels elles sont confrontées. **ZH**, l'**UPS**, le **CP** et **Swico** soulignent que cette souplesse est nécessaire en particulier pour assurer la compétitivité des entreprises sur le marché (notamment au regard de la course aux talents et de l'attractivité des employeurs).

AR, NW et **ZG**, ainsi que le **PDC**, le **PLR**, la **CCIF**, le **CP**, **ICTswitzerland**, **Markus Saurer Industrieökonomie** et **SwissHoldings** sont d'avis que la fixation des salaires ou d'un éventuel plafond ne relève pas de la compétence du législateur, et qu'il convient de confier cette tâche aux entreprises elles-mêmes ou, si nécessaire, au Conseil fédéral dans l'exercice de son rôle de propriétaire (par ex. dans le cadre de sa stratégie de propriétaire, de ses activités de surveillance ou de son siège à l'assemblée générale).

La proposition d'un plafond d'un million de francs est critiquée à plusieurs égards. **AR, NW** et **ZG** ainsi que le **pvl** estiment qu'en introduisant un tel plafond, on envoie un mauvais signal, les rémunérations les plus élevées étant actuellement (largement) inférieures à ce montant dans la plupart des entreprises concernées. **NW** craint par ailleurs que le projet n'ouvre la voie à une augmentation des salaires jusqu'à la limite autorisée. Par ailleurs, pour pouvoir se maintenir face à la concurrence, les entreprises doivent offrir des salaires adaptés aux conditions du marché.

De leur côté, **BL**, l'**UPS** et l'**usam** craignent que la fixation d'une rémunération maximale ait un effet de barrage sur la structure salariale des entreprises concernées, ce qui pourrait nuire à l'attractivité de ces employeurs.

L'**UPS** considère par ailleurs qu'il n'y a pas lieu de plafonner les salaires des cadres, qui ne sont ni démesurément élevés ni exagérés par rapport aux salaires les plus bas des entreprises (fourchette des salaires).

ZG et **ZH** ainsi que le **pvl** soutiennent explicitement la définition de principes et de critères devant être pris en compte pour fixer la rémunération maximale.

Selon le canton du **TI**, les mesures prises par le Conseil fédéral dans sa décision du 23 novembre 2016¹ sont suffisantes (compétence des assemblées générales des entreprises concernées de fixer une limite supérieure pour les salaires, et limitation de la part variable des salaires et du montant des prestations annexes versées aux membres de la direction). Ces mesures permettent en effet de créer l'équilibre requis entre l'autonomie des entreprises et l'impossibilité pour elles d'offrir des salaires excessifs.

NW et l'**usam** craignent de leur côté que la mise en œuvre de l'initiative n'engendre des dépenses supplémentaires pour l'administration fédérale et les entreprises qui sont détenues par la Confédération ou qui lui sont liées.

Bien qu'ils rejettent le projet sur le fond, le **PLR**, la **CCIF** et **ICTswitzerland** approuvent que le Conseil fédéral se voie conférer la compétence de fixer les rémunérations maximales pour certains établissements et entreprises, car cela permettra d'élaborer les salaires de manière nuancée, dans une certaine mesure au moins.

L'**UPS** redoute que les interventions réglementaires envisagées ne nuisent au secteur privé. L'introduction de limites salariales par des acteurs politiques dans ce secteur serait très préjudiciable non seulement à la compétitivité de ces entreprises, mais aussi à l'attrait de la place économique suisse.

L'**usam** exige une autre approche, selon laquelle le Conseil fédéral devrait élaborer puis mener une stratégie de propriétaire pour les entreprises fédérales et les entreprises liées à la Confédération. Une stratégie de propriétaire ne fixe pas seulement des objectifs stratégiques, elle définit l'ensemble de ce qu'une entreprise peut, doit et ne doit pas faire. Le Conseil fédéral devrait dès lors se servir de cette stratégie également pour se prononcer au sujet de la politique de rémunération de l'entreprise.

Pour sa part, **Swico** rejette formellement tout plafonnement des salaires par l'État, car une telle intervention aurait pour effet de nuire à la concurrence.

Les 10 participants suivants approuvent expressément l'exclusion de Swisscom SA (et en général des entreprises cotées en bourse) de la réglementation proposée²: **SO**, **ZG**, **pvl**, **UPS**, **asut**, **CCIF**, **ICTswitzerland**, **Markus Saurer Industrieökonomie**, **Swisscom** et **SwissHoldings**. En tant qu'entreprise cotée en bourse, Swisscom SA est aujourd'hui déjà soumise à des restrictions en matière de rémunération (en vertu du droit de la société anonyme et plus précisément de l'ORAb). Ces mesures sont suffisantes. En fixant des rémunérations maximales, on s'immisce trop dans le jeu de la concurrence. Les participants susmentionnés craignent dès lors que la réglementation proposée ne réduise la compétitivité et l'attractivité (pour les investisseurs) de Swisscom, qui serait en outre désavantagée en matière de recrutement. **Swisscom SA** et **SwissHoldings** ajoutent que l'introduction d'un plafond légal donnerait lieu à une surréglementation et à des contradictions entre les différentes approches réglementaires. Le **pvl** exige que le Conseil fédéral édicte, dans le cadre des objectifs stratégiques qu'il fixe pour Swisscom SA, des prescriptions applicables à la rétribution des membres des organes de direction sur la base des critères valables pour les autres entreprises liées à la Confédération.

¹ Décision du Conseil fédéral du 23 novembre 2016 «Honoraires et salaires des cadres du plus haut niveau hiérarchique des entreprises et établissements proches de la Confédération; pilotage».

² Pour plus de détails concernant le cas de Swisscom, cf. aussi ch. 3.1.1.

3.1.3 Autres remarques importantes

S'agissant des «membres du personnel rémunérés de manière comparable», **BL** et **SZ** sont d'avis que le projet doit préciser quelles fonctions (ou groupes de fonctions) sont concernées. **BL** estime en outre que l'interdiction de verser des indemnités de départ aux personnes exerçant ces fonctions spécifiques ne peut se justifier sur le plan professionnel.

BS, le **pvl**, le **PES**, le **PSS** et l'**USS** soutiennent la proposition d'une minorité (Piller Carrard, Barrile, Glättli, Marti Samira, Masshardt, Wermuth) concernant l'ajout d'une disposition prévoyant une représentation équitable des genres dans les entreprises fédérales et les entreprises liées à la Confédération. Le **pvl** exige que l'on vise à moyen terme une proportion de femmes supérieure à 30 %. L'**UDC** rejette la proposition de la minorité.

OW regrette que le projet ne donne aucune évaluation chiffrée des conséquences financières des mesures prévues sur les entreprises et des charges supplémentaires pour l'administration fédérale. Selon ce canton, il faut s'attendre à des économies de plusieurs centaines de milliers de francs.

Le **pvl** approuve l'extension du champ d'application des dispositions sur la rémunération et les autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique (art. 6a LPers) aux trois entreprises liées à la Confédération Suisse Tourisme, la Société suisse de crédit hôtelier et Identitas SA.

Travail.Suisse exige en outre les mesures suivantes: 1. Un quota minimal de 30 % de femmes au sein des directions, des conseils d'administration et des organes similaires des entreprises et établissements liés à la Confédération doit être inscrit dans la loi. 2. Les prescriptions de l'ordonnance sur les langues concernant la représentation des communautés linguistiques doivent s'appliquer également dans les directions, les conseils d'administration et les organes similaires de ces entreprises et établissements. 3. La part variable du salaire ne doit pas dépasser 50 % de la part fixe. 4. Les indemnités d'entrée en fonction doivent être interdites. 5. Afin de renforcer la transparence, les indemnités versées aux membres de ces organes doivent être présentées séparément.

La **SRG SSR** refuse d'être considérée comme une entreprise liée à la Confédération. La **SRG SSR** est une association organisée selon le droit privé, dont la Confédération ne détient ni le capital ni les voix à titre majoritaire. Appliquant une politique salariale modérée, elle estime qu'une régulation des salaires est inutile dans son cas. En effet, l'indemnité maximale versée à la **SSR** est nettement inférieure à un million de francs et est en baisse par rapport aux dernières années. En outre, depuis 2018, son assemblée des délégués est compétente pour fixer la rémunération maximale des membres de son conseil d'administration et de sa direction. Par conséquent, la **SSR** rejette l'adaptation de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV; RS 784.40) proposée dans l'avant-projet.

3.2 Prises de position concernant l'interdiction de verser des indemnités de départ

Quelques participants se sont prononcés explicitement sur la proposition d'interdire le versement d'indemnités de départ.

3.2.1 Avis favorables

Dix cantons (**AG**, **AI**, **AR**, **GE**, **GR**, **LU**, **NE**, **SG**, **SH** et **ZG**), le **PDC**, le **PSS**, l'**UDC**, l'**USS** et **Travail.Suisse** approuvent explicitement l'interdiction de verser des indemnités de départ ou le projet dans son ensemble, y compris la question des indemnités de départ.

Skyguide SA fait remarquer que la notion de «membres du personnel rémunérés de manière comparable» risque de créer des zones grises dans la pratique et doit donc être précisée (par ex. personnes touchant le même salaire / personnes touchant un salaire jusqu'à 10 % inférieur à celui des cadres du plus haut niveau hiérarchique).

3.2.2 Avis défavorables

Quatre cantons (**NW**, **SZ**, **TI** et **ZH**), le **PLR**, l'**UPS**, l'**usam** et la **FER** rejettent explicitement l'interdiction de verser des indemnités de départ ou le projet dans son ensemble, y compris la question des indemnités de départ.

SZ estime que l'interdiction de verser des indemnités de départ ne se justifie pas sur le plan professionnel. Selon ce canton, des indemnités de départ sont appropriées dans certains cas et à condition d'être plafonnées.

BS propose que les indemnités de départ soient soumises à la réglementation en vigueur pour les cadres du plus haut niveau de l'administration fédérale, et qu'elles correspondent ainsi au plus à un salaire annuel.

JU craint que si l'on interdit le versement d'indemnités de départ, les séparations à l'amiable ne soient moins fréquentes et que cela n'entraîne des blocages au sein des entreprises concernées.

3.3 Absence de prise de position

Ne se sentant pas suffisamment concernés, **GL**, **UR** et **VS** ont expressément renoncé à prendre position. L'**UVS** a également décidé de ne pas se prononcer.

BE a mentionné qu'il existait également une volonté politique, au niveau du canton, de réduire les salaires des cadres travaillant dans les entreprises parapubliques bernoises et de réglementer la rémunération globale dans ces entreprises. Le Conseil-exécutif de Berne ne veut pas préjuger de ces travaux, c'est pourquoi il renonce pour l'heure à se positionner sur les thèmes du projet mis en consultation.

FR n'a pas de remarque à formuler.

4 Verzeichnis der Eingaben / Liste des organismes ayant répondu / Elenco dei partecipanti

Kantone / Cantons / Cantoni

Aargau / Argovie / Argovia	AG
Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rh.-Ext. / Appenzello Esterno	AR
Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rh.-Int. / Appenzello Interno	AI
Bern / Berne / Berna	BE
Basel-Landschaft / Bâle-Campagne / Basilea-Campagna	BL
Basel-Stadt / Bâle-Ville / Basilea-Città	BS
Freiburg / Fribourg / Friburgo	FR
Genf / Genève / Ginevra	GE

Glarus / Glaris / Glarona	GL
Graubünden / Grisons / Grigioni	GR
Jura / Giura	JU
Luzern / Lucerne / Lucerna	LU
Neuenburg / Neuchâtel	NE
Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo	NW
Obwalden / Obwald / Obvaldo	OW
St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo	SG
Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa	SH
Solothurn / Soleure / Soletta	SO
Schwyz / Svitto	SZ
Tessin / Ticino	TI
Thurgau / Thurgovie / Turgovia	TG
Uri	UR
Waadt / Vaud	VD
Wallis / Valais / Vallese	VS
Zug / Zoug / Zugo	ZG
Zürich / Zurich / Zurigo	ZH

Politische Parteien / Partis politiques / Partiti politici

Christlichdemokratische Volkspartei	CVP
Parti Démocrate-Chrétien	PDC
Partito Popolare Democratico	PPD
FDP. Die Liberalen	FDP
PLR. Les Libéraux-Radicaux	PLR
PLR. I Liberali Radicali	PLR
Grüne Partei der Schweiz	GPS
Parti écologiste suisse	PES
Partito ecologista svizzero	PES
Grünliberale Partei Schweiz	glp
Parti vert'libéral Suisse	pvl
Partito verde liberale svizzero	pvl
Sozialdemokratische Partei der Schweiz	SP
Parti socialiste suisse	PSS
Partito socialista svizzero	PSS
Schweizerische Volkspartei	SVP
Union Démocratique du Centre	UDC
Unione Democratica di Centro	UDC

Gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete / Associations faîtières des communes, des villes et des régions de montagne qui œuvrent au niveau national / Associazioni mantello nazionali dei Comuni, delle città e delle regioni di montagna

Schweizerischer Städteverband	SSV
Union des villes suisses	UVS
Unione delle città svizzere	UCS

Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft / Associations faîtières de l'économie qui œuvrent au niveau national / Associazioni mantello nazionali dell'economia

economiesuisse

Verband der Schweizer Unternehmen
Fédération des entreprises suisses
Federazione delle imprese svizzere
Swiss business federation

Schweizerischer Arbeitgeberverband	SAV
Union patronale Suisse	UPS
Unione svizzera degli imprenditori	USI
Schweizerischer Gewerbeverband	SGV
Union suisse des arts et métiers	usam
Unione svizzera delle arti e mestieri	USAM
Schweizerischer Gewerkschaftsbund	SGB
Union syndicale suisse	USS
Unione sindacale svizzera	USS

Travail.Suisse

Weitere interessierte Kreise / autres milieux concernés / altre cerchie interessate

Schweizerischer Verband der Telekommunikation	asut
Association Suisse des Télécommunications	asut
Swiss Telecommunications Association	asut
Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg	CCIF
Handels- und Industriekammer des Kantons Freiburg	HIKF
Centre Patronal	CP
Fédération des Entreprises Romandes	FER
ICTswitzerland	
Dachverband der ICT-Wirtschaft	
Association faîtière de l'économie TIC	

Markus Saurer
Industrieökonomie

Skyguide
skyguide swiss air navigation services ltd

Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft
Société suisse de radiodiffusion et télévision
Società svizzera di radiotelevisione
Societad svizra da radio e televisiun

SRG SSR

Swico
Association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet

Swico

Swisscom AG

SwissHoldings
Verband der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen in der Schweiz
Fédération des groupes industriels et de services en Suisse