

2020



- 1 ÉDITORIAL
- 2 INTERVIEW AVEC CASIMIR PLATZER ET PHILIPPE BAUER
- 6 EN POINT DE MIRE: LE PARTENARIAT SOCIAL TIENT BON DANS LA CRISE
- 8 CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS EN 2020
- 10 MARCHÉ DU TRAVAIL
- 16 FORMATION
- 22 POLITIQUE SOCIALE
- 27 ANTENNE ROMANDE
- 28 INTERNATIONAL
- 30 COMMUNICATION
- 35 LE POINT DE VUE DE L'ÉCONOMISTE EN CHEF
- 36 L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2020 EN CHIFFRES
- 39 À PROPOS DE NOUS
- 40 LISTE DES MEMBRES
- 43 COMITÉ DE DIRECTION
- 44 COMITÉ
- 46 SECRÉTARIAT
- 48 MANDATS

ÉDITORIAL

Chères organisations membres
Mesdames et Messieurs



Roland A. Müller, directeur (à gauche),
et Valentin Vogt, président de l'Union
patronale suisse.

L'année 2020 entrera dans les annales pour les employeurs également. Au début de l'exercice sous revue, nous suivions de près les développements de Wuhan, en Chine, tout en étant très confiants pour la nouvelle année. Mais les mois suivants, les événements provoqués par le nouveau coronavirus ont imposé des contraintes extraordinaires à l'Union patronale suisse (UPS).

Avec le Conseil fédéral, l'UPS est entrée en régime de crise après la proclamation par celui-ci d'une situation extraordinaire le 16 mars. La mobilisation des troupes et l'interdiction des manifestations, la fermeture des magasins et des restaurants ont sérieusement mis à mal l'économie. En tant que partenaire social, notre faîtière nationale était dès le premier confinement l'interlocuteur direct du Conseil fédéral pour faire face à la pandémie. Notre premier souci a été de faire respecter un équilibre entre la santé de la population et la stabilité économique.

En cette période de droit d'urgence, mais aussi après, l'approche tripartite entre le Conseil fédéral, les partenaires sociaux et les cantons s'est révélée très utile pour mettre rapidement en place les mesures d'aide nécessaires. Les employeurs ont rempli de manière exemplaire leur devoir de diligence envers leurs employés. Avec tous les acteurs impliqués, ils ont relevé rapidement et de manière cohérente les défis de la vie professionnelle. Durant l'année de la pandémie, l'UPS a tout particulièrement veillé aussi à entretenir une communication directe et crédible avec les médias et d'autres parties prenantes.

Pour atténuer les lourdes retombées économiques, notre organisation faîtière a vanté les stabilisateurs de crise éprouvés, en premier lieu le chômage partiel. Au contraire, nous nous sommes opposés aux plans de relance conjoncturelle, qui n'ont d'effet que lorsqu'ils ne sont plus nécessaires. Quand la survie de branches en crise était en jeu, l'UPS a aussi soutenu les aides aux cas de rigueur.

L'urgence des réformes de la prévoyance vieillesse n'a rien perdu de son acuité pendant la crise sanitaire. Pourtant, la commission des États n'a entamé ses débats sur «AVS 21» qu'en août 2020 et le Parlement ne s'est pas penché sur le message avant la session de printemps 2021. Au chapitre de la prévoyance professionnelle, en revanche, l'UPS a enregistré une première victoire d'étape avec l'adoption par le Conseil fédéral, le 25 novembre 2020, du message relatif à la «LPP 21», basé sur le compromis des partenaires sociaux.

L'UPS a aussi accueilli un nouveau membre, la Camera di commercio del canton Ticino (Cc-Ti), qui a rejoint notre faîtière le 1^{er} janvier 2021. Les employeurs sont heureux de cette adhésion, qui renforce encore la représentation du Tessin et donne une nouvelle dimension à notre coopération avec la Suisse latine.

En vous souhaitant une lecture stimulante du présent rapport annuel, nous vous remercions pour votre engagement en faveur de notre économie et pour votre volonté de surmonter la crise et de préserver l'emploi en ces temps particulièrement difficiles.

Valentin Vogt
Président

Roland A. Müller
Directeur

Couverture

Inondation de colis pendant le confinement: depuis le dépôt des colis, Michael charge les commandes directement dans la camionnette pour ensuite les livrer aux clients.

INTERVIEW AVEC CASIMIR PLATZER ET PHILIPPE BAUER

«IL Y A UN MANQUE DE COHÉRENCE DANS LES MESURES DE SOUTIEN À L'ÉCONOMIE»

Le Conseiller aux Etats Philippe Bauer et le président de Gastro-Suisse Casimir Platzer sont membres du comité de direction depuis 2019 et 2020. Dans l'entretien, qui a eu lieu en pleine deuxième vague, ils nous disent comment leur branche vit la crise du coronavirus et en quoi le système fédéraliste peut poser problème pour lutter contre la pandémie.

A en juger par le nombre de contaminations, d'hospitalisations et de décès, la Suisse ne se porte pas très bien en comparaison internationale, ni par rapport à la première vague.

Dans l'ensemble, comment évaluez-vous la gestion de la crise par le Gouvernement jusqu'ici?

Ph. Bauer: Je trouve que le Conseil fédéral a jusqu'à Noël relativement bien géré la crise. Je relève en effet, que même si durant la 2^{ème} vague, les chiffres d'infection sont montés beaucoup plus que durant la première, on a réussi à éviter l'effondrement du système de santé et de l'économie. Au niveau institutionnel, la relation entre la Confédération et les cantons pose passablement de problèmes. Lors de la première vague, les cantons se plaignaient que la Confédération ait pris le lead, mais aujourd'hui on constate qu'ils sont souvent débordés dans leurs relations avec les autres cantons ou avec certaines des tâches qu'ils ont reprises. Notre système parlementaire montre également ses limites quand il s'agit de décider en urgence. En situation de grave crise, c'est en effet le Conseil fédéral qui prend les choses en main et décide ; le parlement se contentant de ratifier les mesures, notamment financières ou sanitaires prises.

C. Platzer: Au début, je trouvais que le Conseil fédéral intervenait judicieusement avec les premières mesures et l'imposition du confinement. Mais après les premiers assouplissements, il a eu la main de moins en moins heureuse. Voilà pourquoi j'ai ensuite considéré la gestion de la crise par le Gouvernement de manière très critique. A mon avis, le DFI et l'OFSP en particulier n'ont pas bien fait leur travail. Une stratégie claire et rationnelle de longue durée fait totalement défaut.

Pouvez-vous développer?

C. Platzer: Le transfert des responsabilités aux cantons au début de l'été correspond exactement à ce que le Conseiller fédéral Berset avait voulu éviter dès avril grâce à une stratégie uniforme: un patchwork de mesures diverses et le tourisme gastronomique entre cantons. La Confédération aurait dû reprendre les rênes, au plus tard lorsque les chiffres de contagion ont explosé. On a vu venir la deuxième vague, qui est même arrivée plus vite et plus violemment. Avec les précautions nécessaires, grâce aux expériences faites dans le secteur de la santé et une meilleure protection des personnes vulnérables, on aurait pu éviter les fermetures d'entreprises. De même, il est absolument incompréhensible que notre système de santé, supposé le meilleur et le plus cher, atteigne si rapidement ses limites lors d'une pandémie.

Du point de vue des employeurs, qu'y a-t-il de plus important à faire pour maîtriser la crise?

C. Platzer: Je pense qu'il y a également un manque de cohérence dans les mesures de soutien aux entreprises. Lors du premier confinement, quand elles étaient encore dans une situation économique relativement confortable, les prêts étaient accordés immédiatement. Mais plus tard, quand de nombreuses entreprises étaient déjà très affaiblies, le Conseil fédéral n'a quasiment plus réagi. Les mesures destinées aux cas de rigueur n'étaient pas prévues à l'origine pour une deuxième vague et un deuxième confinement. Là aussi, le fédéralisme a atteint ses limites. Pour les entreprises particulièrement touchées par le nouveau (semi-) confinement, comme les studios de fitness ou les restaurants,



Philippe Bauer (à gauche) et Casimir Platzer dans l'entretien.

d'autres mesures de soutien devraient être prises. Le Conseil fédéral doit assumer la responsabilité des dommages causés par ce deuxième semi-confinement. La situation est explosive et la confiance s'effrite.

Ph. Bauer: Du point de vue de la restauration que je connais bien, ayant été durant près de trente ans avocat-conseil de GastroNeuchâtel, je peux confirmer que la situation actuelle dans la branche est explosive.

Que faudrait-il faire mieux comprendre au Conseil fédéral?

C. Platzer: Les inégalités de traitement et les injustices doivent être corrigées. Les entreprises doivent être indemnisées de manière égale dans tous les cantons. La Confédération devrait en fait soutenir directement les branches, surtout par des contributions à fond perdu et des compensations pour les coûts fixes non couverts. Soit dit en passant, rien ne prouve à ce jour que les restaurants sont des moteurs de la pandémie. Au contraire: nos plans de protection fonctionnent. Le secteur de la restaura-

tion est vu uniquement comme un moyen de limiter les contacts. Le paradoxe est que les contacts se déroulent désormais tout bonnement dans la sphère privée, sans plans de protection. Une étude du professeur Konstantin Beck, économiste de la santé, ainsi que des enquêtes de GastroSuisse et les données de l'OFSP confirment l'efficacité des plans de protection de l'hôtellerie-restauration.

La branche de la restauration peut-elle, à elle seule, offrir quelque chose pour remédier à la situation?

C. Platzer: Il est malheureusement trop tard pour changer grand-chose au système des aides aux cas de rigueur, car certains cantons ont déjà commencé à effectuer des paiements. De plus, certains milieux pensent qu'on pourrait profiter de la pandémie pour réorganiser le système. C'est une erreur, car cela toucherait en particulier de très nombreuses bonnes entreprises ayant des coûts fixes élevés ou beaucoup de capital emprunté. C'est au marché de décider qui doit survivre, mais pour l'instant, le marché ne joue pas du tout.

«On a vu venir la deuxième vague, qui est même arrivée plus vite et plus violemment. Avec les précautions nécessaires, grâce aux expériences faites dans le secteur de la santé et une meilleure protection des personnes vulnérables, on aurait pu éviter les fermetures d'entreprises.»

Casimir Platzer

Et quelle est la situation de l'industrie horlogère?

Ph. Bauer: L'horlogerie a eu la grande chance de ne pas avoir été victime d'un véritable Lockdown. Son souci le plus important concerne la situation économique des grands marchés extérieurs dont l'industrie horlogère dépend. Il faut aussi différencier la situation des grands groupes qui supportent assez bien la crise, et celle des sous-traitants qui sont



même chose afin que l'économie parle d'une seule voix en particulier vis-à-vis du Conseil d'État et de l'administration. J'observe aussi que la crise a permis aux diverses associations membres de se rendre compte qu'elles avaient les mêmes intérêts vis-à-vis du «partenaire social», qui ce printemps ne s'est pas du tout comporté comme un partenaire.

La crise a aussi permis aux entreprises de réaliser l'importance des associations patronales.

C. Platzer: Pour nous, la situation est un peu différente, car le secteur de l'hôtellerie-restauration est l'un des plus gravement touchés. Il est compréhensible que l'UPS, en tant qu'organisation faîtière, aborde les questions de manière globale. Mais j'ai aussi constaté son grand intérêt pour les moyens de soutenir notre branche, ce que j'apprécie. Il est évident que le secteur de la restauration et ceux de l'événementiel et du tourisme, qui lui sont directement liés, souffrent énormément de la crise.

Donneriez-vous également des conseils aux employeurs?

C. Platzer: Ces dernières années, il y a eu beaucoup de désaccords entre les trois faîtières de l'économie. Cela affaiblit l'économie et nuit aussi, d'après mon expérience, à la crédibilité de la politique. Voilà pourquoi j'aimerais voir à nouveau plus d'unité à l'avenir. C'est une condition importante pour obtenir une meilleure coopération entre les associations, les organisations faîtières et leurs membres.

Ph. Bauer: Dans l'horlogerie, nous avons deux associations: la Fédération horlogère qui s'occupe des problèmes économiques et la Convention patronale qui est compétente en matière de droit du travail (CCT), de santé et de sécurité au travail, de formation professionnelle et de promotion de l'image de la branche. De plus, la structure de la branche est très peu homogène. Au niveau des faîtières de l'économie, notre souhait vis-à-vis de l'Union patronale suisse est donc de renforcer davantage sa visibilité, son rôle et son influence en Suisse romande.

beaucoup plus touchés notamment en matière de liquidités. En simplifiant, je dirais que la situation n'est pas bonne, mais pas catastrophique non plus et que l'état général des groupes et des entreprises est très contrasté. La crise a de plus plutôt renforcé une situation déjà difficile. Une amélioration de la situation dépendra beaucoup du fait que le reste du monde arrive à combattre le virus et que sur les marchés principaux, les clients achètent de nouveau nos montres.

Au Conseil des États, avez-vous déjà abordé la question de l'après-crise et des éventuelles mesures à prendre?

Ph. Bauer: Oui, c'est un thème discuté. Les réflexions sur le fonctionnement du parlement, notamment sur l'opportunité et la participation à des séances de commission virtuelle ou le vote à distance, se sont intensifiées. Il y a également des questions concernant l'implication du parlement dans des décisions du Conseil fédéral, notamment en lien avec les expériences faites lors de la «situation extraordinaire» (première vague), durant laquelle le parlement a été exclu du jeu démocratique durant

presque six semaines. Ce problème de fonctionnement des institutions politiques est toutefois à mon sens inhérent à la situation de crise grave que nous vivons.

C. Platzer: Il y a eu régulièrement des consultations avec les cantons ces derniers mois, mais en général, il s'agissait d'exercices alibis, juste pour la galerie, car la position des cantons était le plus souvent ignorée. Je suis aussi d'accord sur le fait que nous devons repenser notre façon de traiter la pandémie. Nous devons enfin trouver des moyens de combattre le virus sans pour autant paralyser des branches entières et, en fin de compte, des pans entiers de l'économie.

Parlons du rôle de l'UPS: quelles sont vos expériences, notamment dans la crise actuelle?

Ph. Bauer: Dans les deux vagues de la pandémie, l'Union Patronale Suisse a parfaitement rempli ses tâches et joué son rôle en regroupant les différentes associations et en étant de ce fait l'interlocuteur patronal du Conseil fédéral. Au niveau cantonal, Neuchâtel a fait la

«La crise a aussi permis aux entreprises de réaliser l'importance des associations patronales.»

Philippe Bauer

Vous faites tous deux partie du comité de direction de l'UPS et avez déjà acquis une certaine expérience au sein de cet organe. Sur quel point peut-on agir le mieux?

Ph. Bauer: Il faut savoir que dans cette commission, les sujets sont débattus à un niveau plus élevé et aussi plus abstrait qu'au sein des branches. Les discussions n'en sont pas moins très intéressantes et l'on peut bénéficier de l'expertise d'autres représentants de secteurs, tels que Casimir Platzer pour la branche de la restauration ou Gian-Luca Lardi pour l'industrie de la construction. On apprend aussi à découvrir les problèmes et les situations d'autres branches.

C. Platzer: Moi aussi, je me réjouis toujours du travail et des échanges au sein du comité de direction. Dans le grand Comité, il s'agit surtout de communiquer des informations d'actualité. Dans le co-

mité directeur, nettement plus restreint, on peut participer plus activement, notamment aux différents groupes de travail. Pour notre branche, il importe de représenter l'importance de l'hôtellerie-restauration pour l'ensemble de l'économie. Bien qu'avec une valeur ajoutée relativement faible, nous sommes l'un des plus grands employeurs du pays, avec environ 265 000 postes

Depuis le rejet de l'initiative sur la limitation le 27 septembre 2020, l'accord-cadre entre la Suisse et l'UE est à nouveau à l'ordre du jour. Comment évaluez-vous ses chances?

C. Platzer: D'abord, nous sommes clairement d'avis que les accords bilatéraux doivent être poussés plus loin et adaptés si nécessaire à la situation actuelle. Qu'il faille pour cela un accord-cadre ou que cela puisse se faire d'une autre manière est sans importance. L'essentiel est de garder le cap et de poursuivre les négociations. Les bonnes relations avec l'UE sont très importantes pour le secteur de la restauration également.

Ph. Bauer: Du point de vue de l'horlogerie aussi, les bonnes relations avec l'Union Européenne sont indispensables et un accord cadre est nécessaire. Il s'agit maintenant de savoir à quelles

conditions il est possible de le conclure. Je me demande d'ailleurs si les conditions accordées par l'UE à la Grande-Bretagne dans le cadre du Brexit pourraient mener à certaines modifications de l'accord cadre et ainsi gagner une majorité du peuple et des cantons à le soutenir. Le thème du pouvoir de la Cour de Justice requiert à mon avis une solution plus satisfaisante.

Que souhaitez-vous pour 2021? Que voudriez-vous que la Suisse réalise?

C. Platzer: Je ne veux pas d'une «nouvelle normalité». J'espère que nous sortirons de cette crise sans avoir à nous habituer en permanence à des restrictions comme le port du masque ou la distance sociale. Nous devrions laisser un monde meilleur à nos enfants, même après la crise.

Ph. Bauer: Pour 2021 je souhaite à notre économie un peu plus de prévisibilité plutôt que de devoir toujours réagir au jour au jour - et ceci est d'ailleurs valable aussi au niveau politique.

INTERVIEW: URSULA GASSER

PHOTOS: FREDY GREUTER



EN POINT DE MIRE

LE PARTENARIAT SOCIAL TIENT BON DANS LA CRISE

En quelques semaines, le développement fulgurant de la pandémie de coronavirus a plongé la Suisse dans le confinement et le régime du droit d'urgence. Pendant cette période extraordinaire, la Confédération a travaillé étroitement avec les fédérations nationales des partenaires sociaux, toutes très attentives à leurs responsabilités. L'Union patronale suisse a prôné une politique de sortie de crise axée sur des solutions et des principes clairs, mettant l'accent sur la protection et de la santé et de l'activité économique.

Fin 2019, les premiers rapports ont circulé sur une maladie pulmonaire inconnue qui avait éclaté dans la ville de Wuhan, en Chine centrale. Le 15 janvier 2020, le nouveau coronavirus a été détecté pour la première fois hors de Chine. Le 25 janvier, la maladie gagnait l'Europe. Le 30 janvier, l'OFSP confirmait le premier cas en Suisse. Le 28 février, le Conseil fédéral déclarait un état de «situation particulière» en Suisse, selon la définition de la loi sur les épidémies. Le 13 mars, toutes les écoles étaient fermées.

Puis, le 16 mars, le Conseil fédéral déclarait une «situation extraordinaire», avec troupes mobilisées, interdiction des manifestations, fermeture des magasins et des bars et bouclage des frontières. À partir du 27 avril, les mesures ont été progressivement assouplies, permettant aux hôpitaux de réaliser des opérations et aux salons de coiffure, aux magasins de bricolage et aux jardinerie de rouvrir. À par-

tir du 11 mai, les magasins et les restaurants ainsi que les écoles primaires ont rouvert. Enfin le 6 juin, la troisième étape du déconfinement a été étendue aux casinos, aux zoos et aux piscines. Le 19 juin, le Conseil fédéral mettait fin à la «situation extraordinaire». D'autres événements importants survenus au cours de la crise du coronavirus sont présentés dans le tableau ci-dessus.

La situation extraordinaire décrétée par le Conseil fédéral en vertu de la loi sur les épidémies (art. 7) a duré du 16 mars au 19 juin. Le Conseil fédéral a donc été habilité pendant trois bons mois à légiférer directement en Suisse par le droit d'urgence.

Dans une «situation extraordinaire», le Conseil fédéral peut, sur la base de l'art. 185, al. 3 de la Constitution, édicter des ordonnances d'urgence qui ne s'appuient pas sur une loi fédérale régulièrement adoptée par le Parlement

et soumise au référendum facultatif du peuple. Conformément à l'art. 7d de la loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, ces ordonnances deviennent caduques dans les six mois si le Conseil fédéral ne soumet pas entre-temps au Parlement un projet de loi fédérale ou d'ordonnance parlementaire urgente destinées à les remplacer.

Dès la mi-février, l'Union patronale suisse (UPS) a mis en place sa «Task Force Covid», qui a permis des échanges rapides et efficaces avec les associations professionnelles particulièrement touchées par la crise sanitaire (voir pages 10 et 11). À ce stade, personne n'avait la moindre idée de l'importance que prendrait ce groupe de travail. À partir du 16 mars – début de la situation extraordinaire en Suisse et donc du régime d'urgence – il est devenu l'instrument le plus important pour enregistrer les besoins, les difficultés et les mesures proposées par les branches et les communiquer sans délai au Conseil fédéral à Berne, le même flux de communication fonctionnant également en sens inverse.

Tandis que l'UPS jouait un rôle de premier plan comme partenaire social patronal, les deux associations fédérales USS

(Union syndicale suisse) et Travail.Suisse faisaient valoir le point de vue des employés. Toutes trois ont débattu de la situation avec les représentants des cantons dans des échanges approfondis, pragmatiques et tournés vers des solutions. Les mesures décidées à l'issue de ces discussions ont été rapidement communiquées à Berne. Avec pour souci prioritaire la protection de la santé des employés et le maintien de l'activité économique, tous les partis se sont uniment mobilisés pour cet objectif primordial pendant cette période extraordinaire. Les habituels intérêts individuels et querelles entre partenaires sociaux ont été complètement relégués à l'arrière-plan.

Lors de la session d'automne 2020, la loi Covid-19 a été adoptée en hâte par le Parlement (voir pages 10 et 11). Ce texte définit les compétences spéciales du Conseil fédéral pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 et gérer l'impact des mesures de contrôle sur la société, l'économie et les autorités. Suite aux expériences très positives faites lors de la situation exceptionnelle, l'art. 1, al. 3, attribue un rôle particulier aux organisations fédérales des partenaires sociaux: «Le Conseil fédéral associe les cantons et les associations fédérales des partenaires sociaux à

l'élaboration des mesures qui touchent leurs compétences». Le législateur a ainsi reconnu le travail des associations concernées, dont l'UPS, axé sur la recherche de solutions. En d'autres termes, on constate que le partenariat social fonctionne bien et nous aide à traverser la crise.

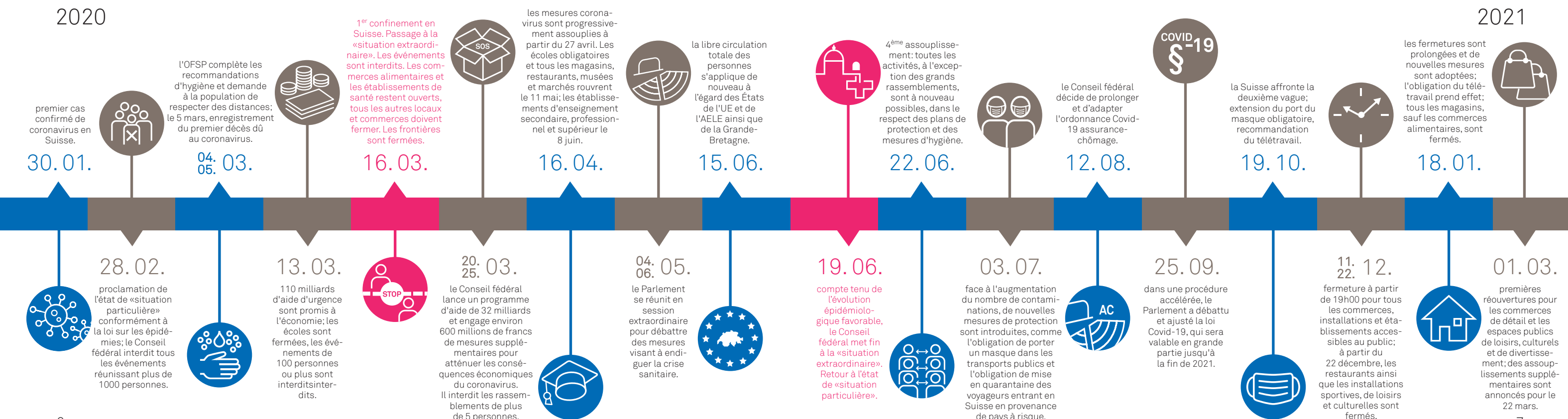
Au premier trimestre 2021, la Suisse – comme d'autres pays – s'est retrouvée en situation de confinement suite à une deuxième vague de contamination. Les employeurs ont demandé au Conseil fédéral de prendre à l'avenir ses décisions sur la base de principes clairs et de la couverture vaccinale de la population, afin d'offrir à l'économie des perspectives et une sécurité. Cette critique était justifiée, car en l'absence de chiffres de contagion collectés, diverses mesures semblaient obéir à des considérations politiques plutôt qu'à des justifications par des faits. La compréhension de la population et de l'économie à l'égard des actions du Conseil fédéral sera probablement le plus grand défi du passage à la normalité.

ROLAND A. MÜLLER

Chronologie de la crise du coronavirus en Suisse

2020

2021



2020: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS

JANVIER

20

POLITIQUE SOCIALE

TIRER MAINTENANT À LA MÊME CORDE!

Le compromis des partenaires sociaux est indispensable à l'assainissement de la prévoyance vieillesse; il exige, entre autres, des suppléments de rente financés par solidarité. Dans une interview accordée à la Luzerner Zeitung, Valentin Vogt explique qu'une contribution supplémentaire de 0,5 pour cent du salaire devrait apparaître comme un prix acceptable pour préserver notre deuxième assurance sociale la plus importante.

24

MARCHÉ DU TRAVAIL

NON À DE NOUVELLES INTERVENTIONS DANS LA POLITIQUE SALARIALE

L'UPS est farouchement opposée à plusieurs initiatives parlementaires qui visaient à intervenir agressivement dans la politique salariale des entreprises avant même l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité le 1er juillet. Aucune disposition supplémentaire ne doit être envisagée avant qu'on puisse accumuler un minimum d'expériences avec la nouvelle loi.

FÉVRIER

26

POLITIQUE SOCIALE

UNE RÉFORME DE L'AVS ÉQUILBRÉE PAR ÉTAPES

Pour la prévoyance vieillesse, les employeurs proposent une trajectoire de réforme par étapes qui maintienne l'équilibre entre dépenses et recettes. Dans un premier temps, l'AVS doit être stabilisée financièrement. Ensuite une augmentation modérée de 0,3 point de la TVA associée à la retraite des femmes à 65 ans avec une compensation ciblée suffiraient.

MARS

16

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'UPS SOUTIENT LES MESURES DE LUTTE DU CONSEIL FÉDÉRAL CONTRE LE CORONAVIRUS

Sur la base de la loi sur les épidémies, le Conseil fédéral a décrété l'état de «situation extraordinaire» pour la Suisse. L'Union patronale suisse (UPS) comprend les mesures sérieuses que le Conseil fédéral est contraint de prendre dans cette situation d'urgence. Les employeurs apprécient le fait que le Gouvernement soutienne l'économie.

30

POLITIQUE SOCIALE

UNE LARGE MAJORITÉ DES EMPLOYEURS DERRIÈRE LE COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX

La réponse de l'UPS à la procédure de consultation ainsi que les réponses consolidées de ses membres montrent clairement une large majorité favorable au projet de loi LPP du Conseil fédéral se présentant comme un compromis. Les organisations patronales de Suisse romande et du Tessin sont même tout à fait unies dans leur soutien au projet.

AVRIL

9

FORMATION

PROCÉDURE DE QUALIFICATION POUR LES TRAVAUX PRATIQUES MALGRÉ LE CORONAVIRUS

Les procédures de qualification 2020 pour la formation professionnelle initiale doivent être adaptées en raison des mesures de lutte contre la pandémie. Pour l'UPS, il est important que l'on puisse encore organiser des examens sur les travaux pratiques. La solution élaborée par les partenaires associés garantit les examens de fin d'apprentissage pour 2020.

MAI

7

FORMATION

NOUVELLE «TASK FORCE PERSPECTIVES APPRENTISSAGE 2020»

La Confédération met en place une Task Force avec l'objectif de soutenir et d'encadrer directement les jeunes dans leur recherche de places d'apprentissage. L'UPS y est représentée avec les partenaires associés. Investir dans la formation des apprentis est indispensable pour assurer aujourd'hui et demain des travailleurs qualifiés au marché du travail.

20

MARCHÉ DU TRAVAIL

LA CONFÉDÉRATION DOIT COUVRIR LES COÛTS ÉCONOMIQUES DU RÉGIME D'URGENCE

Les indemnités de chômage partiel (RHT) ont explosé en raison de la crise sanitaire, avec près de deux millions de salariés, soit plus d'un sur trois, qui en bénéficient. Le Conseil fédéral propose au Parlement un crédit supplémentaire de 14,2 milliards de francs. Les employeurs saluent cette mesure qui permet d'éviter une majoration des cotisations salariales.

JUIN

11

MARCHÉ DU TRAVAIL

POLITIQUE SOCIALE

PRESTATIONS TRANSITOIRES EN TANT QU'ÉLÉMENT D'UN ENSEMBLE DE MESURES

Lors de la session d'été, les deux Chambres ont approuvé la proposition du Conseil fédéral d'introduire des prestations transitoires en faveur des chômeurs dès 60 ans arrivés en fin de droit. Les employeurs soutiennent ce paquet complet dont le but effectif est de mieux mettre en valeur le potentiel de main-d'œuvre.

19

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE CONSEIL FÉDÉRAL DÉCIDE DE SORTIR DE LA «SITUATION EXTRAORDINAIRE»

Devant la baisse sensible des contaminations par le coronavirus, le Conseil fédéral lève en grande partie les restrictions restantes. Pour les employeurs, les plans de protection sont simplifiés et les recommandations sur le télétravail et les exigences de protection à l'égard des employés vulnérables sont abandonnées.

SEPTEMBRE

25

MARCHÉ DU TRAVAIL

DEMANDES DES EMPLOYEURS PRISES EN COMPTE DANS LA LOI COVID-19

À la session d'automne, le Parlement a adopté la loi Covid-19 dans le cadre d'une procédure accélérée. Elle entre en vigueur dès le 26 septembre 2020 et reste valable pour une large part jusqu'à la fin de 2021. Les Chambres ont fait droit à d'importantes requêtes de l'UPS, notamment l'obligation d'associer les cantons et les partenaires sociaux à l'élaboration des mesures.

27

MARCHÉ DU TRAVAIL

UN NON CLAIR À L'INITIATIVE DE LIMITATION

L'initiative dite de limitation est clairement rejetée par 61,7 pour cent des votants. Les employeurs y voient la confirmation d'un attachement de la population à une politique européenne guidée par les intérêts. Ce résultat signale en même temps au Conseil fédéral qu'il faut reprendre les négociations sur l'accord institutionnel. Le congé de paternité est également approuvé par 60,3 pour cent des voix.

OCTOBRE

20

BILDUNG

LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE POUR STABILISER LE MARCHÉ DES PLACES D'APPRENTISSAGE

La situation de l'apprentissage est stable: fin septembre 2020, environ 76 500 contrats d'apprentissage ont été signés en Suisse. Pour préserver cet état et afin de pouvoir compter sur des travailleurs qualifiés à l'avenir, la Task Force «Perspectives apprentissage 2020» a lancé la campagne de formation professionnelle PRO-APPRENTISSAGE.

NOVEMBRE

25

POLITIQUE SOCIALE

LE COMPROMIS LPP ENFIN SOUMIS AU PARLEMENT

Dans son message sur la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21), le Conseil fédéral a repris les propositions des partenaires sociaux. La procédure de consultation a montré que les objectifs du projet sont susceptibles de convaincre une majorité. Les partenaires sociaux sont donc confiants qu'après avoir pesé toutes les options, les partis considéreront aussi le projet comme équilibré et capable de rallier la majorité.

30

MARCHÉ DU TRAVAIL

«GROS PLAN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL»: DEUXIÈME ÉDITION

Dans cette nouvelle édition du «marché du travail en gros plan», l'économiste en chef de l'UPS analyse les principaux paramètres du marché du travail suisse, libéral et ouvert. Des thèmes et tendances importants pour la politique patronale, tels que la compatibilité famille-travail ou la situation des jeunes, y sont minutieusement approfondis sur la base d'analyses approfondies et de chiffres clés actualisés.

DÉCEMBRE

18

MARCHÉ DU TRAVAIL

LES MESURES ANTI-CORONAVIRUS S'IMPOSENT

Face à l'augmentation rapide du nombre de contaminations et à la lourde charge pesant sur le secteur de la santé, le Conseil fédéral prend des mesures à l'échelle nationale qui resserrent fortement la vie publique: les restaurants et les installations de loisirs, culturels et de sport sont fermés pendant au moins un mois. Pour les employeurs, ces mesures peuvent écarter le danger d'un confinement dur.

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS LA LOI DU CORONAVIRUS

Dans le secteur Marché du travail, l'attention s'est focalisée sur le conseil aux membres en rapport avec la pandémie. Les questions juridiques, et d'influence politique, étaient au centre des préoccupations. La loi Covid-19 en est un bon exemple, puisque les employeurs ont aussi pu faire entendre leur voix en ces temps difficiles et faire passer leurs requêtes dans les fondements de cette loi.



C'est le début de l'été, la première vague de contaminations est terminée et la situation sanitaire se détend lentement. Les restrictions économiques et sociales massives sont progressivement assouplies. A la mi-juin, le Conseil fédéral passe de la «situation extraordinaire» à la «situation particulière». Les différentes ordonnances temporaires édictées par lui doivent être transformées en droit ordinaire par le Parlement.

Le temps étant compté, le Conseil fédéral adopte le message à l'attention du Parlement quelques jours avant la session d'automne, au cours de laquelle la «loi Covid-19» doit être approuvée par les Chambres. L'Union patronale suisse

(UPS) mène ses consultations à la hâte pour pouvoir défendre ses intérêts au Parlement.

Au sein de l'UPS, le processus de formation des opinions sur les demandes et mesures liées au coronavirus a débuté avant la consultation sur la loi Covid-19. Dès le printemps, les employeurs ont mis en place une «Task Force CoVi», où siègent les membres de l'UPS particulièrement concernés. Dès le début du mois de mars, ce groupe de travail s'est échangé chaque semaine les dernières informations, concernant notamment les défis plus urgents des branches – une méthode de travail rapide et extrêmement efficace.

EXIGENCES DÉFENDUES AU PARLEMENT

Lors de la procédure de consultation et de l'échange avec la Task Force, diverses requêtes ont été formulées par les employeurs à l'intention du Parlement: l'une d'elles était la demande de participation des organisations faïtières des partenaires sociaux, autrement dit leur volonté d'être désormais consultées sur les mesures envisagées. Cette coopération s'est avérée très utile lors de la première vague de la pandémie et a maintenant

également été incluse dans la loi. L'augmentation de 12 à 18 mois de la période de décompte pour les indemnités de chômage partiel (RHT) était aussi un point important pour l'UPS, laquelle a également accueilli favorablement les simplifications prévues en matière de chômage partiel, par exemple la procédure sommaire et la réduction du délai d'attente.

Le Parlement a tenu compte de ces préconisations. Le Conseil des États n'avait pas encore sou-tenu la demande de participation des partenaires sociaux lors de ses premières délibérations, mais a finalement fait sien le souhait du Conseil national, du même coup celui des employeurs. La loi Covid-19 oblige désormais le Gouvernement à associer les cantons et les partenaires sociaux à l'élaboration des mesures. L'UPS est également satisfaite

des résultats du processus parlementaire pour les autres requêtes, puisque la majorité d'entre elles ont été incluses dans la loi. Celle-ci est en vigueur depuis le 26 septembre 2020 et le peuple peut encore se prononcer à son sujet le 13 juin 2021 en dernière instance.

En principe, les employeurs soutiennent les mesures extraordinaires du Conseil fédéral dans cette situation précisément extraordinaire. D'où l'urgence d'une loi fédérale offrant une base légale pour la poursuite des mesures encore nécessaires pour lutter contre la pandémie. Celles-ci doivent être efficaces contre le virus, mais aussi causer le moins de dommages possible aux entreprises et aux travailleurs.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations
www.arbeitgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/



LES ORGANISMES «CORONAVIRUS» AVEC PRÉSENCE DE L'UPS

› «Task Force CoVid» et «Task Force Romandie», internes à l'UPS

Les branches de l'UPS se sont plaintes très tôt de la difficulté d'avoir un accès direct aux décideurs officiels. L'UPS s'est donc mise en devoir de leur ouvrir des voies et pouvoir notamment poser les questions et faire valoir les préoccupations essentielles des employeurs directement au Conseil fédéral, au DEFR, au DFI, à l'OFSP ou au SECO, ainsi qu'au SEFRI. Le groupe de travail a été délibérément réduit afin d'être gérable. Pour la Suisse romande a été mise sur pied la «Task Force Romandie».

› Rencontres avec le Gouvernement ciblées sur le marché du travail

Le 5 mars 2020, le Conseiller fédéral Guy Parmelin a invité pour la première fois les dirigeants des organisations faïtières des partenaires sociaux à la table ronde «Coronavirus». Plusieurs réunions de haut niveau de ce type ont eu lieu dans les mois qui ont suivi.

› Task Forces «Droit du travail» et «Indemnisation du chômage partiel»

Les deux Task Force «Droit du travail» et «Indemnisation du chômage partiel» étaient composées de représentants du SECO, de l'OFSP, de l'UPS, de l'USS, de l'USAM et des cantons. Les syndicats n'y étaient pas représentés, car l'échange visait principalement à répondre aux besoins des employeurs. Le cas échéant, en dehors de ces conférences téléphoniques régulières, des discussions ciblées ont eu lieu avec les syndicats sous la direction du SECO. Ces Task Force ont donc centré leurs activités sur des échanges et sur les réponses aux questions et demandes relatives à l'indemnisation du chômage partiel et aux listes de contrôle et plans de protection, afin d'assurer des retours rapides aux branches.

› Task Force du Seco

Cette Task Force a été mise en place au niveau des directeurs des organisations faïtières des partenaires sociaux. Elle a demandé au Conseil fédéral, pour les ordonnances sur les cas de rigueur liées à la loi sur le travail ou au chômage partiel, des dérogations qui ne pouvaient pas être décidées au niveau des Task Force «droit du travail» et «indemnisation du chômage partiel».

› Task Force Politique économique

Au sein de cette Task Force ont été abordées des thématiques de moyen terme et la question des liquidités des entreprises. Des travaux ont également été menés respectivement sur un scénario de base et sur un scénario négatif.



Thomas Bösch, Association patronale d'entreprises bâloises de la pharmacie, la chimie et des services

Tandis que de nombreuses entreprises chimiques, en tant que fournisseurs, ont pu amortir l'impact de la pandémie grâce à un soutien ciblé du marché du travail, les entreprises pharmaceutiques ont relevé les défis du Covid-19 en adaptant intelligemment leurs modèles d'activité, en assurant l'approvisionnement en médicaments et en tests Sars-CoV-2.

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ANNÉE 2020, EN BREF

PLUTÔT QUE DES SOLUTIONS FLEXIBLES, DES PRESCRIPTIONS RIGIDES

De nombreuses branches et entreprises disposaient déjà d'un congé de paternité. En septembre 2020, le peuple a néanmoins suivi les initiants et inscrit ce congé dans la loi. Les pères pourront ainsi prendre deux semaines de congé dans les six mois suivant la naissance de leur enfant.

Les employeurs ont regretté cette nouvelle intervention juridique dans le marché du travail. L'UPS n'a jamais catégoriquement refusé le congé de paternité mais, compte tenu des intérêts propres aux employeurs, elle privilégiait sur ce point la flexibilité plutôt qu'une réglementation uniforme.

ACCORD INSTITUTIONNEL: UN MANDAT POUR LE CONSEIL FÉDÉRAL

Le peuple suisse a clarifié la situation en rejetant nettement l'initiative de l'UDC «Pour une immigration modérée». Il a ainsi confirmé une fois de plus son attachement à une politique européenne basée sur une coopération équilibrée et le partage d'intérêts bien compris avec l'Union européenne, par opposition à un cavalier seul dangereux. Les résultats de la votation ont apporté du soulagement aux employeurs. Le rejet de cette initiative – dite de limitation – a empêché une rupture avec l'UE.

Avec cette votation a pris fin également le temps des tergiversations. Le Conseil fédéral a reçu du peuple un mandat clair. Il a du reprendre les rênes de l'accord-cadre institutionnel et, conformément à sa feuille de route, transmettre à Bruxelles

les résultats de la consultation nationale sur les trois points litigieux que sont la directive sur la citoyenneté de l'UE, les aides d'État et les mesures d'accompagnement (FlaM). Les intérêts de la politique européenne doivent être pesés de telle sorte que la voie bilatérale puisse non seulement être garantie, mais aussi renouvelée et étendue.

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FONT LEURS PREUVES

Le nombre de contrôles du respect des conditions de travail et de rémunération en 2019 (publiés en 2020) a largement dépassé l'objectif national fixé. C'est ce qui ressort du rapport du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) sur la mise en œuvre des FlaM. Pour les employeurs, il est clair qu'en protégeant le niveau des salaires suisses et en sanctionnant les violations des conditions de travail, ces mesures font leurs preuves.

LE CONSEIL NATIONAL S'OPPOSE À DES PRESCRIPTIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

La loi sur l'égalité des salaires est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Mais un nouveau durcissement a aussitôt été exigé par des parlementaires au sujet des modalités de contrôle de l'égalité salariale. Lors de la session d'automne 2020, le Conseil national a rejeté les prescriptions supplémentaires demandées, soit pas moins de quatre interventions visant à modifier la loi.

Il s'agissait d'une initiative cantonale vaudoise et de trois initiatives parlementaires du PS. Vaud demandait que les cantons reçoivent des compétences supplémentaires pour mettre en œuvre l'égalité

En protégeant le niveau des salaires suisses et en sanctionnant les violations des conditions de travail, les mesures d'accompagnement font leurs preuves.

salariale. Une des initiatives parlementaires voulait obliger les entreprises à partir d'un effectif de 50 personnes déjà – apprentis compris – à procéder à une enquête. Une autre demandait l'introduction de nouvelles exigences de notification et d'une liste noire accessible au public. La dernière initiative réclamait aussi l'introduction d'une amende pouvant atteindre 40 000 francs.

Selon la loi modifiée sur l'égalité, les entreprises de 100 salariés ou plus doivent vérifier qu'elles ne pratiquent aucune discrimination salariale à l'encontre de leurs employés. Cette base légale n'est en vigueur que depuis le 1^{er} juillet 2020 et les premières analyses internes des entreprises doivent être réalisées d'ici fin juin 2021. La majorité de la grande Chambre, tout comme l'UPS, a donc jugé pour le moins contestable que des obligations supplémentaires soient déjà imposées aux employeurs, en l'absence de toute expérience de la nouvelle législation. L'UPS a applaudi à cette décision du Conseil national et continuera de lutter contre l'interventionnisme dans la politique salariale des entreprises.

LA LOI EN FAVEUR DES PROCHES AIDANTS S'APPLIQUE EN DEUX ÉTAPES

Dans sa précédente composition, le Parlement a adopté une nouvelle loi qui, outre

Un travail parlementaire presque normal pendant la session d'hiver. Au total, 64 postulats liés au Covid-19 ont été déposés depuis le début de la crise.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Les mesures gouvernementales en faveur de la main d'œuvre indigène sont efficaces et améliorent les conditions-cadre sur un marché du travail libéral.

L'obligation patronale de maintenir le paiement des salaires, renforce aussi l'expansion de notre système de prévoyance sociale déjà lourdement chargé. La loi visant à «améliorer la situation des proches aidants» sera promulguée en deux étapes. La première, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, permet de régler le maintien du salaire pour les absences de courte durée et d'étendre les bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS. Le droit au supplément pour soins intenses et à l'allocation pour impotent de l'AI en faveur des enfants est également adapté. Dans une seconde étape, le congé indemnisé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021. Ces congés payés entraîneront une augmentation des charges salariales annexes et augmenteront encore le coût du facteur travail, raison pour laquelle l'UPS s'est opposée aux nouvelles réglementations.

DAVANTAGE DE PROFESSIONS SOUMISES À L'OBLIGATION D'ANNONCE POUR 2021

Toutes les professions qui étaient soumises à l'obligation d'annoncer les postes vacants pour 2020 continueront de l'être en 2021. En outre, selon le Département de l'économie, de la formation et de la re-

cherche (DEFR), la liste a été étendue pour l'année à venir par rapport à 2020: les professions dont le taux de chômage est de 5 pour cent ou plus sont soumises à déclaration. En raison de la pandémie de coronavirus le chômage a progressé de manière significative et avec lui les genres de professions où ce seuil a été atteint ou dépassé.

La crise du Covid-19 aura eu le plus grand impact sur les services à la personne tels que les hôtels et restaurants, le commerce de détail, les arts et spectacles, le monde des voyages et l'industrie de transformation. Nombre de nouvelles professions soumises à déclaration se trouvent dans ces secteurs, comme les cuisiniers, les agents de sécurité, les spécialistes de la soudure, les horlogers ou encore les directeurs de ventes et de marketing.

APPLICATION DIFFÉRÉE DE LA PRIORITÉ AUX TRAVAILLEURS AUTOCHTONES

Le Conseil fédéral veut s'assurer que les entreprises suisses recrutent le plus grand nombre possible de travailleurs en Suisse même. En mai 2019, il a donc adopté un ensemble de sept mesures visant à promouvoir la main-d'œuvre domestique, programme approuvé par le Parlement moyennant quelques retouches. Ces mesures visent à préserver la compétitivité de la main-d'œuvre nationale, à permettre aux demandeurs d'emploi difficiles à placer d'entrer sur le marché du travail et à mieux intégrer à ce marché les étrangers vivant en Suisse.

Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) et le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) mettent en œuvre ces diverses mesures en

collaboration avec les cantons et les partenaires sociaux. Comme annoncé par les autorités, certaines mesures sont appliquées comme prévu, tandis que d'autres sont retardées en raison de la forte charge de travail des cantons et des changements de priorités des services d'exécution liés à la crise du coronavirus. Le cas échéant, la durée des projets sera étendue afin que leurs objectifs puissent être atteints.

L'UPS salue l'initiative du Conseil fédéral, conforme aux souhaits des employeurs, qui entend promouvoir de manière ciblée le potentiel de main-d'œuvre domestique. Pour notre faïtière, les mesures du Gouvernement sont efficaces et améliorent les conditions-cadre sur un marché du travail libéral, principal garant de la prospérité helvétique, selon une réglementation non susceptible de créer de mauvaises incitations. Les employeurs continueront de veiller à ce que les diverses mesures se combinent de façon optimale.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/

Yun émet les cartes d'embarquement pour les touristes de snowboard canadiens, afin qu'ils puissent rentrer chez eux à temps pour les fêtes de fin d'année.



FORMATION

MALGRÉ LE CORONAVIRUS, PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La crise sanitaire a durement frappé de nombreux domaines – y compris la formation initiale et continue. Le marché de l'apprentissage a toutefois montré de manière spectaculaire qu'il résiste à la crise.

Les effets de la pandémie n'ont pas épargné la formation professionnelle initiale l'an dernier. Des entreprises et des écoles ont été fermées et certains examens finaux ont dû être réorganisés sur une base adaptée ou ont été complètement annulés. Surtout, la crainte d'une crise imminente de l'apprentissage s'est largement installée. Or, sur ce point, on pouvait être affirmatifs: la formation professionnelle résiste aux crises. La pandémie provoque une crise économique, mais pas une crise de l'apprentissage. Fin octobre, en 2020 (date limite de conclusion des contrats d'apprentissage), un plus grand nombre de postes d'apprentissage que l'année précédente étaient pourvus dans toute la Suisse. Selon les enquêtes mensuelles des offices cantonaux de la formation professionnelle, 78 471 contrats d'apprentissage ont été conclus en Suisse à fin octobre 2020. Dans certains cantons, le nombre de contrats d'apprentissage signés durant l'année de crise 2020 était même plus élevé que l'année précédente.

LES ENTREPRISES ET LES PARTENAIRES DE L'ALLIANCE TRÈS ACTIFS

Pendant la pandémie, les entreprises ont tout fait pour que les jeunes puissent poursuivre leur formation en entreprise. Même dans les branches particulièrement touchées, les employeurs ont investi massivement dans la formation des jeunes et trouvé des solutions innovantes. On en a un exemple dans le fait que certains hôtels et restaurants ont gardé leur entreprise ouverte pour les apprentis. Grâce en partie à ces efforts, la situation est restée stable sur le marché de l'apprentissage. Du fait des conditions épidémiologiques toujours critiques, les branches particulièrement touchées ont lancé en collaboration avec les cantons des formules alternatives de formation en entreprise. Par exemple, des stages pratiques et des semaines de rattrapage sont organisés dans

le secteur de l'hôtellerie-restauration et des semaines de pratique sont prévues dans la branche de l'événementiel, avec en conclusion un concert via livestream (projet «Next Generation 2021»). L'Union patronale suisse (UPS) salue et soutient de telles initiatives.

Outre les entreprises, la Task Force «Perspectives apprentissage» mise en place par le Conseiller fédéral Guy Parmelin en mai 2020 a contribué à faire évoluer favorablement la situation de la formation professionnelle initiale, même pendant la crise sanitaire. La Task Force réunit une alliance de partenaires (Confédération, cantons et organisations du monde du travail) afin de conjuguer au niveau national les efforts visant à contrer les effets de la pandémie. Ces mesures doivent faire en sorte que le plus grand nombre possible de jeunes trouvent une place d'apprentissage et que ceux qui ont terminé leur apprentissage trouvent une solution pour «l'après». Les entreprises formatrices doivent aussi être en mesure d'occuper leurs postes d'apprentissage vacants afin de répondre ainsi à leurs besoins en futurs spécialistes qualifiés. La Task Force «Perspectives apprentissage» s'appuie sur les structures existantes et tient compte des différentes situations dans les cantons et les branches. Le financement de projets Covid apporte aussi un soutien à des projets individuels visant à stabiliser le marché de l'apprentissage. Citons, par exemple, le challenge PRO-APPRENTISSAGE. Avec ce message central «offrir un apprentissage est précieux, même en temps de crise», cette initiative a permis de rendre visibles les efforts des entreprises et de montrer que l'économie suisse continuera de disposer d'un nombre suffisant de travailleurs qualifiés à l'avenir.

L'influence de la Task Force et des employeurs a également eu un impact au niveau fédéral, notamment dans la coopération avec le Secrétariat d'État à l'économie



(Seco). Les employeurs ont accordé une attention particulière au suivi des apprentis pendant leur formation en entreprise et après leur fin d'apprentissage. Dans la crise sanitaire, par exemple, il est important que les entreprises au chômage partiel puissent continuer d'employer des diplômés malgré le gel des recrutements et que les formateurs professionnels puissent maintenir leurs activités. En outre, l'UPS a fait valoir que pour les apprentis, le chômage partiel ne devrait être introduit qu'en tant que solution d'urgence, mais qu'il devrait tout de même rester possible dans les entreprises qui n'ont pas fermé mais qui sont particulièrement affectées par les mesures officielles. Il est important que les apprentis au chômage partiel puissent participer à des formats alternatifs afin d'assurer une formation en entreprise. Grâce à de telles mesures, le marché de l'apprentissage devrait rester stable en 2021 également.

RESTER ATTENTIFS

La pandémie continue à déployer ses effets. La récession, combinée à l'augmentation des sorties de l'école obligatoire liée à l'évolution démographique, peut à l'ave-

nir aggraver la situation sur le marché de l'apprentissage. Il faut donc rester vigilants. En fonction de l'évolution de la pandémie et de la conjoncture, les mesures adéquates doivent être prises. L'UPS invite les jeunes et leurs parents à s'informer sur les nombreuses possibilités de carrière et à poser leur candidature. Elle invite aussi les entreprises à créer des places d'apprentissage partout où c'est possible et à embaucher les apprentis fraîchement diplômés, car ces jeunes formés au contact du marché du travail contribuent grandement à la réussite économique d'une entreprise. Même les entreprises qui ont recours au chômage partiel peuvent sans réserve embaucher leurs apprentis au terme de leur apprentissage.

NICOLE MEIER

Plus d'informations
www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation

COMMISSIONS DE FORMATION INCLUANT DES REPRÉSENTANTS DE L'UPS PENDANT LA CRISE SANITAIRE

> **Comité Formation interne à l'UPS**
 Ce cercle a discuté des questions de mise en œuvre liées à la formation professionnelle et élaboré des modèles sur la manière de gérer, par exemple, les prochaines procédures de qualification ou les cours interentreprises.

> **Organe de pilotage Formation professionnelle**
 Cet organe a traité les questions de formation professionnelle en concertation avec les partenaires sociaux et les représentants de la Confédération et des cantons. Les thèmes des prochaines procédures de qualification, de l'engagement des apprentis dans les entreprises et du recrutement des apprentis en 2020 ont été traités dans des groupes de travail spécialement désignés.

> **Sommet de la formation professionnelle**
 Cette entité a surtout garanti une mise en œuvre différenciée des procédures de qualification.

> **Task Force «Perspectives Apprentissage»**
 Cette Task Force mise sur pied par le Conseil fédéral a discuté et décidé des mesures visant à stabiliser le marché des apprentis et des diplômés.

En respectant les mesures Covid-19, Maximilian peut aussi faire les travaux pratiques de son apprentissage de chauffagiste.



FORMATION

L'ANNÉE 2020, EN BREF

FORMATION PROFESSIONNELLE 2030: STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ADAPTÉE ET POTENTIEL DE LA NUMÉRISATION

Au premier semestre 2020, les organisations du monde du travail (OrTra) ont défini leur agenda pour l'initiative «Formation professionnelle 2030». L'Union patronale suisse (UPS) a organisé à cette fin deux conférences OrTra avec l'Union suisse des arts et métiers (USAM), en précisant ses demandes au sein de groupes de travail. Certaines d'entre elles ont pu être introduites dans les champs d'action «cours interentreprises» (CIE), «procédures de qualification» et «développement professionnel» lancés lors du sommet. D'autres demandes sont traitées dans le cadre des projets déjà initiés ou dans celui de nouveaux projets de l'initiative «Formation professionnelle 2030». Il y a actuellement environ 25 projets en cours. Deux d'entre eux, dans lesquels l'Union patronale suisse est activement impliquée en tant que sponsor ou partenaire, sont brièvement présentés ici (voir encadré).

Le site formationprofessionnelle2030.ch publie en permanence des informations complémentaires et actualisées sur les projets.

MALGRÉ LA PANDÉMIE, STABILITÉ DE LA SITUATION DES PLACES ET DES DIPLÔMÉS D'APPRENTISSAGE

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, le coronavirus crée aussi des obstacles pour les apprentis et les entreprises formatrices. Indépendamment des restrictions propres à la pandémie, les entreprises ont continué d'assurer une formation ou, dans les branches particulièrement touchées (hôtellerie-restauration, événementiel), de lancer et soutenir des solutions de rechange adéquates. Grâce à un partenariat d'alliance très actif et au grand engagement de nombreuses entreprises formatrices, le marché suisse des places d'apprentissage a fait preuve d'une forte résilience à la crise, contrairement aux craintes maintes fois exprimées. Les entreprises ont fait de leur mieux pour continuer à former des apprentis pendant le confinement (voir pages 16 et 17).

Encore plus important que les ressources fédérales est de pouvoir y accéder, notamment pour le développement professionnel et la «Formation professionnelle 2030».

Un autre point important sur lequel l'UPS s'active depuis l'apparition de la pandémie, est de veiller à ce que les travaux pratiques soient assurés le plus régulièrement possible dans le cadre des procédures de qualification, et de garantir ainsi, dans la formation professionnelle et la maturité professionnelle, une qualification reconnue sur le marché du travail. Il est important que les normes de qualité et l'accent mis sur les compétences pratiques du marché du travail soient préservés, même en ces temps de coronavirus. Avec les partenaires d'associations, les employeurs ont participé activement aux discussions en vue d'une solution uniforme. Leurs représentants

DEUX PROJETS DE L'INITIATIVE «FORMATION PROFESSIONNELLE 2030»

› Optimiser la gouvernance

L'objectif primordial de ce projet est d'optimiser la structure de gouvernance de la formation professionnelle afin de garantir une coordination optimale des activités de pilotage et de mise en œuvre dans le cadre du partenariat d'alliance. Pour ce faire, les processus et organes de gouvernance existants de la formation professionnelle ont été passés au crible et, si nécessaire, adaptés. Il faut en particulier combler un vide organisationnel au niveau stratégique afin que les questions de ce niveau intéressent les trois partenaires puissent être traitées efficacement et avec la participation des

acteurs de la formation professionnelle. Un concept de mise en œuvre pour l'adaptation de la structure des cercles de commissions a été élaboré avec la participation des cantons, de la Confédération et des organisations professionnelles, puis approuvé lors du sommet de la formation professionnelle en automne. La nouvelle structure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et sera évaluée au bout de trois ans.

› Blended Learning

Dans la formation professionnelle, les progrès de la numérisation ouvrent également de nouvelles possibilités de soutenir, mettre en

réseau et gérer les processus d'apprentissage. Le plus fort potentiel réside dans la promotion de l'apprentissage holistique et la mise en réseau et coopération entre les lieux d'apprentissage. Diverses organisations du monde du travail (OrTra) ont reconnu la tendance et les larges possibilités des médias numériques. En 2020, les représentants des OrTra et des cantons ont engagé des préliminaires et identifié des champs d'action. Le groupe de travail du projet va commencer ses travaux au printemps 2021 avec pour objectif l'élaboration de recommandations et de directives pour tous les domaines.

ont aussi œuvré pour que les centres CIE avec formation pratique en atelier puissent ouvrir en mai et continuer à fonctionner pendant les restrictions cantonales de l'hiver 2020/2021, tout en respectant les plans de protection. Sur la base des expériences positives faites au chapitre des travaux pratiques en 2020, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra) ont convenu, lors du sommet de novembre, que les procédures de qualification devraient avoir lieu en 2021 le plus conformément possible au droit en vigueur. La Task Force «Perspectives apprentissage», mise sur pied par la Confédération, a élaboré les bases légales en y associant les parties prenantes.

En revanche, les restrictions de choix de carrière dues à la crise sanitaire ont causé des soucis: les salons professionnels et rencontres de recrutement ne se sont pas déroulés dans le cadre habituel et l'éventail des possibilités de stages offertes par les entreprises étaient réduites. L'UPS s'engage à trouver rapidement des solutions, transposables si possible à l'échelle nationale. Ce sont, par exemple, des bourses numériques de postes d'apprentissage, ou des événements régionaux plus petits. Il faut également s'adresser plus directement aux groupes cibles, par exemple aux parents d'apprentis à la recherche d'une place. La campagne PRO-APPRENTISSAGE du groupe de travail vise aussi à informer à large échelle et à montrer que l'économie continue de miser sur les apprentis à l'avenir.

LOI SUR L'IFFP ET FONDS DE FORMATION PROFESSIONNELLE APPROUVÉS

Lors de la session d'hiver, le Parlement a adopté le «Message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2021-2024». Conformément aux souhaits des employeurs, une haute priorité a été réservée à la formation professionnelle avec des fonds totalisant 255 mio de francs. Ces ressources sont suffisantes – mais beaucoup plus important est de pouvoir y accéder, notamment pour le développement professionnel et les projets qui sont développés dans le cadre de l'initiative de partenariat «Formation professionnelle 2030» (voir encadré). Ceux-ci doivent être conçus au service d'un enseignement et d'une formation professionnelle orientés vers l'avenir et proches du marché du travail. Il s'agit d'un défi particulier pour les OrTra.

Adoptée par le Parlement lors de la session d'automne, la nouvelle loi sur l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) tient également compte des préoccupations essentielles que sont le renforcement de la formation professionnelle et l'adéquation au monde du travail. Il est important que le nouvel IFFP, en tant que pôle d'excellence national, fasse aussi profiter de ses services des organismes nationaux et d'autres acteurs de la formation professionnelle. L'implication systématique des OrTra et des partenaires

sociaux est également cruciale pour la poursuite du développement de la formation professionnelle.

INVESTIR DANS LES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS DE DEMAIN, À L'EXEMPLE DES SWISSSKILLS

Après le succès des WorldSkills, le nouveau bureau des SwissSkills était impatient de poursuivre sur sa lancée dans le cadre des championnats professionnels nationaux. Ce projet a été malheureusement contrarié par le coronavirus: prévue pour 2020, l'édition des SwissSkills centralisés a dû être reportée à 2022. Les organisateurs ne se sont pas découragés pour autant et ont organisé en automne les «Championnats SwissSkills 2020» dans 60 professions différentes de manière décentralisée – et cela de façon innovante et pragmatique. SwissSkills a également fait de nécessité vertu en créant en septembre, avec le partenaire principal UBS, la plateforme numérique SwissSkills Connect, qui offre aux élèves un aperçu très personnel et authentique du quotidien des «champions professionnels» de près de 100 métiers d'apprentissage différents.

NICOLE MEIER

Plus d'informations
www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation/



Brigitte Lüchinger-Bartholet, Association patronale du Rheintal

«Un apprentissage professionnel est quelque chose de fort! Cela combine pratique et théorie, fournit une expérience professionnelle aux jeunes et leur donne des responsabilités très tôt dans la vie. Ces qualités rendent les jeunes professionnels ayant suivi un apprentissage intéressants pour les entreprises. Si notre économie est très performante, c'est surtout grâce au système de formation professionnelle dual.»



Michaela et Madeleine s'occupent 24 heures sur 24 d'une patiente gravement atteinte dans l'unité de soins intensifs Covid.

POLITIQUE SOCIALE

«GRAND CHANTIER PRÉVOYANCE VIEILLESSE»: LA VOIE EST LIBRE POUR L'ADOPTION DES RÉFORMES AU PARLEMENT

La prévoyance vieillesse en Suisse est sous une pression considérable en raison de l'évolution démographique et économique. En matière de prévoyance professionnelle, le premier cap fut franchi avec le message sur la «LPP 21». Le projet de révision «AVS 21» doit lui aussi être traité en priorité par le Parlement afin de consolider notre institution sociale plus importante.

La prévoyance vieillesse est soumise en Suisse à forte pression par l'évolution économique et démographique. Les progrès de l'espérance de vie et le départ à la retraite massif de la génération des baby-boomers ont un impact négatif sur le financement du premier pilier. La politique de taux d'intérêt négatifs, en place depuis plusieurs années déjà, pèse toujours plus sur la prévoyance professionnelle et seule une petite partie des contribuables verse au troisième pilier la contribution maximale fiscalement déductible. Enfin, il faut aussi partir de l'idée que la lutte contre la crise du coronavirus laissera des traces sur la prévoyance vieillesse. Face à cette situation très sérieuse, des réformes s'imposent de toute urgence.

LA RÉFORME DE L'AVS NE PEUT PLUS ATTENDRE

Après des décennies de blocage politique et l'échec des efforts de réforme, la stabilisation financière de l'AVS revêt une importance cruciale. Bien que l'approbation par le peuple en 2019 du projet combinant une réforme fiscale et le financement de l'AVS (RFFA) ait valu une «injection financière» à l'AVS, la nécessité de prendre des mesures est toujours aussi impérieuse. La révision prévue sous le nom de «AVS 21» doit entrer en vigueur le plus rapidement possible afin de stabiliser l'AVS au moins jusqu'au milieu des années 2020. Compte tenu notamment de la réforme de la LPP (LPP 21), le traitement simultané de ces deux dossiers au Parlement risque hélas d'occasionner un nouveau retard.

L'Union patronale suisse (UPS) adhère à l'objectif fondamental du Conseil fédéral qui est de préserver le niveau actuel des rentes et de stabiliser les finances de l'AVS. Elle rejette toutefois l'orientation du projet de loi, qui repose principalement sur des suppléments de recettes.

Pour préserver les rentes, les employeurs demandent que l'âge de la retraite des femmes soit porté à 65 ans et la TVA modérément augmentée de 0,3 point. Les mesures compensatoires demandées dans le projet de loi, d'un montant de 700 mio de francs, ainsi que la hausse prévue de 0,7 point de la TVA, sont irréalistes et nocives pour l'économie.

Compte tenu de la pénurie de travailleurs qualifiés, le projet de loi doit aussi s'accompagner d'une mesure d'incitation ciblée encourageant les actifs à rester plus longtemps sur le marché du travail. Des mesures d'incitation mal inspirées qui, au contraire, rendent le départ à la retraite anticipée de l'AVS encore plus attrayant, entraîneront plus de 300 mio de francs annuels de coûts supplémentaires.

DU COMPROMIS À LA RÉFORME

Les rentes de la prévoyance professionnelle sont également sous pression depuis un certain temps. Les principales raisons en sont l'augmentation de l'espérance de vie et les faibles taux d'intérêt, qui pèsent tout particulièrement sur la couverture du capital financée par le deuxième pilier. Assurer le financement durable des rentes exige impérativement une réforme urgente.

Au printemps de 2018, le président de la Confédération suisse de l'époque, Alain Berset, a chargé les associations faîtières nationales des partenaires sociaux de présenter des propositions visant à résoudre les problèmes les plus pressants du deuxième pilier, après l'échec devant les urnes des précédentes tentatives de réforme, notamment la réduction du taux de conversion minimal en 2010 et le projet Réforme «Prévoyance vieillesse 2020» en 2017. Un peu plus d'un an plus tard, l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse et

LES 3 POINTS DE RÉFORME DE LA «LPP 21»

TAUX DE CONVERSION MINIMAL

Réduire la taux de conversion minimum de 6,8% à 6%

SUPPLÉMENT DE RENTE

Supplément de rente financé de manière solidaire: maintenir les prestations et combler les écarts de rente

MODERNISATION

Ajustement de la déduction de coordination et des bonifications de vieillesse pour tenir compte du nouveau monde du travail

Source: Brochure LPP 21 de l'UPS, l'USS et Travail.Suisse

L'Union patronale suisse, en tant qu'organismes de soutien des caisses de pension gérées et financées paritairement, ont pu soumettre au Conseil fédéral un projet de «Compromis des partenaires sociaux» très équilibré.

En novembre 2020, le Conseil fédéral adoptait le message sur la révision de la LPP «LPP 21» en reprenant fidèlement le projet de compromis. La réforme porte sur la principale exigence de la LPP, à savoir une réduction de 6,8 à 6,0 pour cent du taux de conversion minimal, et sur des mesures compensatoires appropriées. S'y ajoute une réduction de moitié de la déduction de coordination, signifiant que les travailleurs à temps partiel et les personnes occupées dans des branches à bas salaires – en particulier les femmes – seront mieux assurés à l'avenir. En outre, les salariés plus âgés, en particulier, bénéficieront du lissage des bonifications de vieillesse. Grâce à ces points forts, les auteurs de la réforme ont voulu éviter de nouvelles propositions de réglementation plus poussées et de toute façon controversées.

RENFORCER LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

Comme l'ont montré les discussions de ces dernières années sur la réforme de la prévoyance vieillesse, la prévoyance individuelle via le troisième pilier joue également un rôle essentiel. Développer cette prévoyance privée renforcerait donc le système.

Va dans ce sens, en particulier, la motion du Conseiller aux États Erich Ettlin du 19 juin 2019 (19.3702). Elle vise à modifier la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle afin que les assurés puissent souscrire rétroactivement au pilier 3a sous certaines conditions. Les employés à temps partiel et les personnes ayant des lacunes en matière de rentes pourraient notamment en bénéficier. Le fait que le Conseil fédéral, dans son avis du 14 août 2019, ait relevé qu'à peine 13 pour cent des contribuables sont en mesure de verser le montant maximal déductible autorisé du revenu imposable, montre bien le besoin d'une telle possibilité de rachat.

LA BALLE EST DANS LE CAMP DU PARLEMENT

Le système suisse de la prévoyance vieillesse ressemble donc à un grand chantier – sans même parler des incidences de la crise sanitaire. L'évolution démographique et économique exerce une pression croissante sur l'ensemble du système et exige une réaction très rapide.

Ce n'est qu'à l'aide de mesures structurelles et non par un financement supplémentaire unilatéral qu'il est possible de maintenir durablement le niveau actuel des rentes garanties dans l'AVS et la LPP. Le renforcement de la prévoyance privée vient compléter ce dispositif. Il importe donc que les réformes de la prévoyance vieillesse soient traitées et mises en œuvre le plus vite possible.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

POLITIQUE SOCIALE

L'ANNÉE 2020, EN BREF

RÉPERCUSSIONS
DE LA CRISE DU
CORONAVIRUS SUR
LES ASSURANCES
SOCIALES

L'AVS et l'AI connaissent toutes deux des difficultés financières depuis des années. La pandémie déploie donc ses effets sur une situation déjà fragile. Les employeurs estiment toutefois que son impact financier sera pour l'instant limité, grâce à l'aide de la Confédération, qui alimente aussi indirectement la masse des cotisations salariales versées à la prévoyance sociale. Il faut toutefois garder à l'esprit que la situation financière des assurances sociales dépend beaucoup de l'évolution du marché du travail, en particulier de l'immigration. A cet égard, des prévisions fiables sont malaisées. Quoi qu'il en soit, les objectifs de restructuration de l'AVS et de l'AI restent prioritaires et ne sauraient être relégués au second plan par la crise actuelle. Des réformes globales, surtout structurelles, sont incontournables.

La crise sanitaire a encore aggravé la situation financière déjà difficile des institutions de prévoyance. Au printemps 2020, les turbulences des marchés ont montré de manière spectaculaire que même les taux de couverture réputés confortables des institutions de prévoyance n'offrent qu'une sécurité temporaire. La reprise à venir, serait-elle rapide, ne devra pas faire oublier cela. De plus, les paramètres minimums légaux de la LPP limitent fortement la liberté des caisses. Avec sa décision de laisser le taux d'intérêt minimal LPP à 1 pour cent pour 2021, le Conseil fédéral a encore réduit leur marge de manœuvre. Les employeurs ont plaidé pour une réduction de ce taux, qui s'imposerait d'urgence dans la situation d'aujourd'hui.

La seule solution de rechange consiste hélas à maintenir l'actuelle redistribution entre générations, préjudiciable au système.

URGENCE ABSOLUE
DES RÉFORMES DE L'AVS
ET DE LA LPP

En novembre, la presse a noté à juste raison que «les parlementaires du Conseil des États lamineur sur l'AVS, comme si rien ne pressait». En effet, le projet de loi «AVS 21» n'a été soumis à la commission ad hoc qu'en 2020 – avec d'ailleurs pratiquement le même contenu que celui de la dernière révision. Après ce retard inutile, il a été traité lors de la session de printemps de 2021. L'UPS est sceptique quant au projet du Conseil fédéral, qui repose encore trop sur des recettes supplémentaires de la TVA. Il faut veiller, au contraire, à un meilleur équilibre entre mesures financières et structurelles.

Sur le front de la LPP, les travaux ont progressé plus favorablement: le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a adopté le projet de loi basé sur le compromis des partenaires sociaux, nommé «LPP 21». Un gros obstacle a ainsi été levé et de bonnes conditions se trouvent réunies pour une solution dans le deuxième pilier. Reste au Parlement à finaliser et adopter le projet. Un débat plutôt difficile s'annonce, raison de plus pour les employeurs de rester à l'écoute (voir pages 22 et 23).

ASSURANCE INVALIDITÉ:
MALGRÉ LA RÉFORME, UNE
MONTAGNE DE DETTES À
AMORTIR

Selon les statistiques annuelles de l'Office fédéral des assurances sociales, l'effectif des rentes d'assurance invalidité,

facteur déterminant de l'évolution des dépenses de rentes, s'est stabilisé ces dernières années. Cela montre que les efforts de réforme de l'assurance invalidité et sa transformation en une assurance d'intégration, plutôt qu'une assurance de rente, portent leurs fruits. Le Parlement a approuvé le projet de loi sur le «développement continu de l'AI» le 19 juin 2020. Il devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2022. L'accent est mis sur un soutien renforcé aux personnes concernées, en particulier les enfants, les jeunes et les personnes souffrant de troubles psychiques, ainsi que sur l'introduction d'un système de rentes linéaire.

Cette évolution, à la lumière notamment des chiffres de l'intégration, montre aussi le rôle central joué par l'engagement résolu des employeurs en faveur de la réinsertion des travailleurs atteints dans leur santé. Comme pour l'AVS, toutefois, les derniers chiffres ne doivent pas faire oublier l'urgence de la restructuration. Il est vrai que le résultat de répartition de 2019 a pu être compensé par une année de placements très rémunérateurs sur les marchés financiers. L'AI n'en a pas moins une montagne de dettes d'environ 10 mia de francs à rembourser. La nécessité d'agir sera probablement rendue encore plus impérieuse par la persistance de la crise sanitaire, bien qu'il soit difficile d'avancer des prédictions fiables à l'heure présente.

PRESTATION TRANSITOIRE:
ÉLÉMENT D'UN PAQUET DE
MESURES RENFORÇANT
L'EMPLOYABILITÉ SUR LE
MARCHÉ DU TRAVAIL

Lors de la session d'été également, les Chambres fédérales ont adopté la base légale de la prestation transitoire. Sur

PROJETS ACTUELS DU GROUPE DE TRAVAIL «ASSURANCES SOCIALES DE L'UPS»

➤ **Compte sans intérêt auprès de la Trésorerie fédérale pour la Fondation Institution supplétive LPP**

Lors de la session d'automne 2020, le Parlement a adopté la loi fédérale urgente sur le «placement de fonds du domaine du libre passage de l'institution supplétive auprès de la Trésorerie fédérale» (20.056). Cette adaptation de la loi permettra à l'institution supplétive de prévoyance professionnelle d'ouvrir rapidement un compte non rémunéré pouvant atteindre 10 mia de francs, si nécessaire, afin de pouvoir mieux faire face à un afflux de fonds lié à la crise. Dans ce contexte, le

Conseil fédéral a chargé un groupe de travail d'élaborer différentes options pour une solution à long terme dans le domaine du libre passage. L'UPS est représentée dans le groupe de travail.

➤ **Droit de consultation des travailleurs en cas de changement de caisse de prévoyance**

Dans quelle mesure les salariés ont-ils leur mot à dire lors d'un changement de caisse de prévoyance décidée par l'employeur? La question, basée sur un cas survenu en 2017, a bénéficié d'une plus grande attention à la faveur d'un arrêt du Tribunal

fédéral (ATF 9C_409/2019) de mai 2020. Dans ce jugement, la Haute cour fédérale a estimé que l'employeur n'était pas légitimé à déduire du seul «mutisme» de ses employés leur consentement tacite à un changement de caisse. Une telle décision exige donc au préalable une discussion avec les salariés et leur accord ou celui de leurs représentants. Afin que les employeurs puissent se positionner vis-à-vis des syndicats sur cette question, celle-ci est traitée au sein du groupe de travail Politique sociale de l'UPS.

cet objet, les principales requêtes des employeurs ont été prises en compte. Basée sur le modèle des prestations complémentaires (PC), cette nouvelle prestation sociale est destinée aux chômeurs arrivés en fin de droit après l'âge de 60 ans. Elle a pour but d'éviter que ces personnes ne doivent recourir à l'aide sociale jusqu'au moment de toucher leur rente de vieillesse, et leur assure ainsi une transition sûre vers la retraite. Dès le départ, les employeurs ont conditionné leur soutien à la garantie que le travailleur ait épuisé toutes les possibilités de réintégration sur le marché du travail avant de pouvoir prétendre à la presta-

tion transitoire. Cette prestation fait partie de tout un ensemble de mesures dont l'objectif premier est d'améliorer l'employabilité de la main-d'œuvre domestique. Elle devrait entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/category/politique-sociale/



Severin Moser, Association Suisse d'Assurances ASA

«Les réformes de la prévoyance vieillesse doivent avancer rapidement malgré la crise, car un marché du travail fort a besoin d'assurances sociales fiables. Cela suppose une prévoyance professionnelle sûre et la stabilisation financière de l'AVS, avec les mesures structurelles nécessaires».

Télétravail: les séances de négociation de Natalie se sont installées en ligne et sur la table de cuisine.

ANTENNE ROMANDE

LA PANDÉMIE FORCE LE TÉLÉTRAVAIL

Depuis les restrictions et les mesures de protection imposées par le coronavirus, le télétravail s'est fortement développé partout où l'équipement numérique le permet. Les employeurs n'ont pas tardé à être confrontés aux aspects juridiques de cette forme de travail, rejetant dès le départ l'obligation du télétravail.

Avec la crise de coronavirus, le processus de digitalisation s'est davantage renforcé dans beaucoup de domaines qui, du aux mesures de protection et aux prescriptions liées au confinement, ont davantage recours aux canaux et aux instruments online.

Les magasins et commerces déjà bien placés sur cette voie ont même pu en profiter de manière à réaliser des ventes et des croissances record - tels le leader du streaming Netflix ou celui des ventes en ligne Amazon.

Mais dès la mi-mars 2020 les entreprises de services en général se sont elles aussi trouvées dans la situation de transférer leurs places de travail à la maison dans la mesure du possible. Le télétra-

vail a dès lors pris une place essentielle dans toutes les activités commerciales qui peuvent être effectuées de manière digitale et a bondi au cours de quelques semaines: selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, la proportion d'actifs travaillant à domicile (c.à.d. avec infrastructure IT) a augmenté de 25 à 44 pour cent au deuxième trimestre de 2020. Les chiffres ont baissé durant les mois d'été pour croître de nouveau avec l'aggravation de la situation épidémiologique dès le mois d'octobre. A la fin 2020, le pourcentage des personnes travaillant à domicile atteignait dès lors de nouveau les 40 pourcent selon les estimations de l'Union patronale suisse (UPS).

Dans cette situation, les employeurs ont été amenés à se pencher également sur les aspects juridiques du télétravail, les discussions portant principalement sur la question de l'indemnisation. La principale conclusion était que dans des situations d'urgence comme la présente où le télétravail peut être ordonné temporairement, une indemnisation n'est pas due si l'employeur fournit normalement une place de travail dans les locaux de l'entreprise.

La simple recommandation du Conseil fédéral du mois de mars de travailler à domicile est devenue plus ferme en décembre alors que les voies d'un télétravail obligatoire devenaient plus nombreuses. L'Union patronale suisse a dès le début refusé le travail à domicile obligatoire, trouvant la prescription disproportionnée et difficilement applicable pour nombre de PME.

MARCO TADDEI

CONVENTION DE TÉLÉTRAVAIL : UN MODÈLE ADAPTABLE AUX SPÉCIFICITÉS DE L'ENTREPRISE

Les enquêtes menées auprès des entreprises montrent que la pratique du télétravail (ou «travail à distance») va s'installer durablement dans un nombre grandissant d'entreprises. Une enquête du cabinet Deloitte a d'ailleurs fait ressortir que la majorité des salariés souhaitent continuer de travailler à domicile, même une fois la crise terminée.

Sur les plans juridique et pratique, l'essor du télétravail soulève toutefois de nombreuses questions. Afin de faciliter la mise en œuvre et de disposer d'un cadre de la pratique du télétravail, les organisations économiques romandes, soit les Chambres de commerce et d'industrie latines (CLCI), l'UAPG par le biais de la FER Genève, le GEM et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), ont élaboré une «Convention de télétravail» sous la coordination de l'Antenne romande de l'Union patronale suisse.

La convention est basée sur le principe d'une adhésion volontaire des parties.

Elle définit les dispositions dans les domaines suivants:

- Jours et horaire de télétravail
- Tâches à effectuer lors du télétravail
- Espace de télétravail, outils et frais
- Protection des données et confidentialité

La convention peut être téléchargée sur le site web de l'UPS (www.arbeitgeber.ch/fr/antenne-romande/une-convention-de-teletravail) ou commandée auprès des organisations associées à l'élaboration.

INTERNATIONAL

L'ANNÉE 2020, EN BREF

REPORT DE LA 109^e
SESSION DE LA CONFÉRENCE
INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organisation spécialisée du système des Nations Unies pour les questions du travail. Les grandes orientations de l'Organisation sont établies par la Conférence internationale du Travail (CIT), qui se tient une fois par an en juin à Genève. Cette conférence annuelle rassemble plusieurs milliers de délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs issus des 187 États membres de l'OIT: l'Union patronale suisse compose chaque année la délégation patronale suisse à la CIT.

La crise du Covid-19 a remis au premier plan la nécessité d'accorder la priorité absolue à la santé et au bien-être de chacun. A cause des restrictions sévères en matière de voyage et de contacts interpersonnels pour faire face à la crise, la 109^e session de la CIT n'a pas eu lieu en 2020. Elle a été reportée à 2021. L'ordre du jour prévoit une discussion générale

sur les inégalités et le monde du travail ainsi que sur les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. La Conférence examinera également l'impact du Covid-19 sur le monde du travail.

TASK FORCE
COVID-19 ROMANDE

Pour faire face à la crise économique liée à la pandémie du coronavirus, l'Antenne romande de l'UPS a mis sur pied une «Task Force Covid-19», qui a pour fonction première de relayer les demandes et les positions des membres romands de l'UPS auprès de la centrale à Zurich. Depuis le mois de mars 2020, ce groupe de travail s'est réuni une fois par semaine par visioconférence. Parmi les thèmes abordés figuraient, notamment, le chômage partiel, les allocations pour perte de gains et les aides pour les cas de rigueur. Face à l'ampleur de la crise liée au Covid-19, les membres de la Task Force ont plaidé pour un élargissement du chômage partiel aux apprentis et pour une prolongation de 12 à

18 mois de la durée maximale du droit d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail.

LA FERMETURE DES
FRONTIÈRES NUIT
À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La crise sanitaire a mis en lumière le rôle crucial joué par les actifs transfrontaliers dans les entreprises de Suisse romande. Au printemps 2020, nos frontières, terrestres et aériennes, ont été fermées pendant plusieurs semaines. Des exceptions ont certes été prévues pour les ressortissants helvétiques, les résidents et les travailleurs, mais cette restriction s'est traduite par l'apparition de contrôles filtrants aux douanes et la fermeture de nombreux postes-frontières aux quatre coins du pays. Autant de tracasseries douanières qui ont bousculé le quotidien de plusieurs dizaines de milliers de frontaliers et, par ricochet, les activités de plusieurs secteurs «essentiels» – tels la santé, le nettoyage ou le commerce alimentaire – de notre économie.



Sophie Dubuis, Union des Associations Patronales Genevoises UAPG

«Cette crise souligne d'une part la solidité de notre pays et, d'autre part, la relation forte nous liant à nos voisins. Dans ce cadre, reconnaître l'importance de la voie bilatérale dans un esprit de partenariat pragmatique reste la solution.»

Une situation inédite depuis l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes en 2002, qui a particulièrement touché les cantons romands: cinq d'entre eux (Genève, Jura, Neuchâtel, Valais, Vaud) sont des cantons frontaliers. Plusieurs études montrent que près de 20 pour cent du PIB romand provient des frontaliers. On peut également rappeler que près de 30 000 frontaliers français travaillent dans le domaine de la santé en Suisse. Forts de ces constats, les membres de Suisse romande de l'UPS ont réclamé la suppression des entraves à la frontière.

TÉLÉTRAVAIL ET FRONTIÈRE

Pendant le semi-confinement du printemps 2020, la moitié des salariés suisses a basculé en télétravail. La majorité d'entre eux disent vouloir continuer de travailler à distance, même une fois la crise terminée. Mais les nouvelles ambitions des entreprises en matière de télétravail se heurtent au problème des frontières. Les conditions imposées par l'Union européenne prévoient en effet

que, au-delà d'un certain seuil d'activité, les règles ne sont pas les mêmes si l'employé a son domicile dans un pays limitrophe de la Suisse.

En application des règlements (CE) n°883/2004 et n°987/2009, lorsqu'un salarié de nationalité suisse ou européenne travaille dans un État et réside dans un autre État, il est en principe assujéti à la sécurité sociale du pays dans lequel il exerce son activité. En revanche, s'il exerce normalement une activité salariée dans ces deux États, dont au moins 25 pour cent dans son État de résidence, il est soumis à la sécurité sociale de son État de résidence. Il s'agit là d'un écueil majeur pour les entreprises romandes qui occupent plus de 150 000 frontaliers, car les charges sociales en France sont trois fois plus élevées qu'en Suisse.

Durant la situation sanitaire exceptionnelle liée au Covid-19, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a suspendu le règlement européen concerné. Ainsi, les personnes qui exercent temporairement leur activité ou qui travaillent

davantage à domicile restent assujetties au droit suisse. Dit autrement, les frontaliers qui télétravaillent de leur domicile restent soumis au régime suisse de sécurité sociale. Compte tenu de l'incertitude liée à la fin de la pandémie, il n'y a pas d'échéance au niveau européen pour cette mesure de souplesse relative aux règles d'assujettissement. L'OFAS s'est mis d'accord avec certains de nos voisins: pour la France, cet assouplissement vaut jusqu'au 30 juin 2021.

MARCO TADDEI

Plus d'informations
www.arbeitgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/affaires-internationales-marche-du-travail/

LA FERMETURE DES FRONTIÈRES NE STOPPE PAS LE COVID, MAIS ELLE GRIPPE L'ÉCONOMIE



Florian Nemeti,
directeur de
la Chambre
Neuchâteloise du
Commerce et de
l'Industrie (CNCI)

➤ Avril 2020, en plein confinement contre la Covid-19: des files interminables de voitures aux principaux postes de douane, de Genève à Fahy, en passant par Le Locle. Des attentes jusqu'à plusieurs heures par passage, des retards énormes voire des absences pour le personnel des entreprises. Des problèmes de livraison, aussi. En résumé, des entraves à la libre circulation des personnes et des marchandises que plus personne ne souhaite revivre. En particulier dans les cantons frontaliers, dont l'économie dépend très fortement des flux avec leurs voisins de l'Union européenne.

➤ Pourtant ces images de chaos n'appartiennent pas encore au passé. Les récentes fermetures de frontières de certains pays de l'UE le rappellent: tant que la pandémie ne sera pas définitivement sous contrôle, les gouvernements sont susceptibles de réagir par ce moyen-là à des flambées de cas. Malgré des impacts immédiats et dommageables pour l'économie, malgré le fait qu'une barrière de douane abaissée n'effraie pas les virus, les fermetures unilatérales de frontières demeurent une option dans l'arsenal sanitaire des États.

➤ Dès lors, la vaccination contre le Covid-19, lorsqu'elle concernera une large majorité de la population, permettra-t-elle de fluidifier le passage des frontières? Certainement, mais dans l'immédiat, des interrogations subsistent. Par

exemple, on ne sait pas dans quel horizon temporel les pays parviendront à se mettre d'accord sur un certificat vaccinal reconnu au niveau international, qui deviendrait le sésame indispensable à une véritable normalisation des voyages. Pour le moment, ce sont des «passeports Covid-19» nationaux qui émergent, avec une reconnaissance mutuelle bilatérale négociée au cas par cas. C'est mieux que rien. Mais il est grand temps, pour les États et pour l'OMS, d'harmoniser tout cela. La crise économique mondiale perdure et il est urgent d'agir.

COMMUNICATION

LA COMMUNICATION EN TEMPS DE CRISE

La pandémie offre aussi une leçon de communication en temps de crise. Quand les concepts classiques devenaient vite inopérants, ce qui fait l'essence d'une communication capable d'instaurer la confiance se distingue d'autant plus clairement. L'Union patronale suisse a pu donner confiance, car son discours constructif reposait toujours sur des messages honnêtes et sans ambiguïté. De son côté, le Conseil fédéral a rapidement compris qu'il ne pouvait faire traverser la crise au pays qu'avec un maximum de communication.

Des erreurs se produisent en temps de crise. Cela s'est aussi vérifié, bien sûr, lors de la pandémie qui a frappé de plein fouet la Suisse et la quasi-totalité du monde en 2020. Une personne douée pour cet exercice peut se préparer aux menaces dans la discipline à part entière qu'est la communication de crise. Mais comme toujours, les problèmes de la vie réelle n'obéissent pas à un scénario préétabli et les concepts sortis d'épures ne s'appliquent que dans une mesure limitée. Il ne fait pourtant aucun doute que c'est en période de crise que les caractéristiques d'une bonne communication se manifestent. Il s'agit de proclamer la crise comme telle, de communiquer de manière factuelle, de faire preuve de compassion envers tous les groupes de référence et de ne pas perdre de vue les préoccupations sociales.

Le Conseil fédéral a vite fait siens ces principes. Rapidement réunis après le déclenchement de la crise au printemps, les Sept Sages sont apparus en dirigeants déterminés. Avant même le pic de la première vague, ils ont proclamé la «situation extraordinaire» dans un message urgent au pays le 16 mars 2020. En temps normal, on leur aurait reproché un comportement de maître d'école ou, plus probablement, de l'autoritarisme. Mais ils ont déjoué cette critique en agissant avec fermeté et en communiquant de manière régulière, complète et convaincante.

CONVAINCRE PLUTÔT QUE DÉCRÉTER

Il est rapidement apparu que la pandémie ne pouvait être judicieusement gérée qu'avec un maximum de communication. C'est ainsi qu'un «Point de presse» quotidien a été organisé à Berne, où des experts expliquaient les divers as-

pects de la situation et informaient de manière proactive, focalisant utilement l'immense intérêt des médias. Il était cependant au moins aussi important de ne pas cacher le fait que cette pandémie laissait parfois les experts tâtonner dans l'obscurité. Les aveux d'ignorance et d'incertitude ont eu pour effet de renforcer la confiance. Ils ont joué un rôle décisif pour convaincre la population d'accepter les changements de comportement réclamés au cours des mois suivants.

La campagne d'adhésion a aussi été déterminante puisque la Suisse - contrairement à beaucoup d'autres pays - a pu compter sur sa culture de la responsabilité personnelle. Cette approche correspond au fait que la grande majorité des habitants se considèrent comme partie intégrante de l'État. Dans la démocratie directe helvétique, il n'y a pas de fossé insurmontable entre le peuple et le monde politique. C'est pourquoi les décisions touchant le vivre ensemble doivent être bien expliquées et compréhensibles - surtout par rapport à d'autres pays, où cette tradition fait souvent défaut. Dans les États voisins aux cultures politiques différentes, par exemple, les autorités ont parfois réglementé jusqu'au moindre détail, incitant une partie de la population peu pénétrée de ses responsabilités sociales à contourner les mesures officielles, notamment dans la sphère privée.

AU CŒUR DE LA TEMPÊTE

Dans le contexte de la pandémie, maintenir un dialogue crédible et constructif est aussi pour l'UPS une tâche exigeante et de longue haleine. Les grandes associations sont constamment sur la brèche, puisqu'en temps de crise, c'est l'heure du Gouvernement et de l'administration.



Les discussions sont moins souvent bilatérales qu'en tables rondes. Dans les crises, le temps manque pour de larges consultations. Les responsables qui marquent le plus de points sont ceux des associations ayant une ligne directe avec les secrétariats généraux et les offices concernés, soumis à une énorme pression de temps. Dans cette constellation, il est extrêmement utile que l'UPS dispose d'un bon réseau et entretienne toujours un dialogue honnête et constructif avec les parties prenantes. Cela lui permet de mettre en valeur un capital de confiance qui l'a jusqu'ici beaucoup servie dans les moments délicats de la pandémie. Elle a su apparaître crédible aux médias et

au public, sans tourner autour du pot. En tout état de cause, un langage clair et simple était indiqué, puisque selon les experts, le public n'apprécie guère les explications lénifiantes ou tronquées par opportunisme sur la crise sanitaire.

Notre faïtière sera bien avisée de continuer à entretenir sa réputation d'acteur crédible. Il faut parfois un certain temps pour prendre et affiner des positions sans vouloir se mettre en avant. Mais cette crise montre une fois de plus que le courage de communiquer de manière claire, honnête et bien préparée renforce la confiance des intéressés et améliore les relations avec les médias. Cette atti-

tude est payante et assurera à l'UPS de demeurer une voix autorisée et respectée de l'économie.

Durant l'année de la pandémie, le travail de l'UPS avec les médias a eu beaucoup d'écho. L'Argus indique 2088 contributions pour 2020, dont 1699 parues dans la presse écrite et 389 à la radio ou à la télévision. Les employeurs ont aussi été entendus à de nombreuses reprises sur des sites web et les plateformes de certains médias sociaux, où l'UPS et ses porte-parole se sont exprimés dans 4029 interventions, selon l'Argus.

FREDY GREUTER

TICINO E SVIZZERA

L'INTERVISTA / VALENTIN VOGT / presidente dell'Unione Svizzera degli imprenditori

«Un congedo paternità per legge non è sicuramente prioritario»

CORRIERE DEL TICINO

28 marzo 2020

«Questa è una sfida epica»

Adlio a Michel Piccoli

Etica.

Politik

Jobverlust von Ü50

«Das hat mit der Zuwanderung nichts zu tun»

Arbeitgebervertreter Valentin Vogt über ältere Arbeitslose und die dringende Reform der zweiten Säule

Persönlich

Valentin Vogt (79) ist Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes und Vizepräsident der Bundeskonferenz der Arbeitgeberverbände (BAG).

SRF TAGESSCHAU

Valentin Vogt

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Valentin Vogt
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

SRF 10VOR10

ROLAND A. MÜLLER
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband



Arbeitgeberverband @arbeitgeber_ch · 7. Sep.

«Ein Ja zur Begrenzungsinitiative wäre, mitten in der jetzigen Wirtschaftskrise, absolut fahrlässig.» SAV-Präsident Valentin Vogt in der Kolumne der SZS

Die Mär von der ungewollten Zuwanderung arbeitgeber.ch/?p=42370 via @arbeitgeber_ch

1 12 10

Blick TV

- Gibt es Branchen-Unterschiede?

Valentin Vogt über das Coronavirus

Blick TV

Valentin Vogt über das Coronavirus

Wirtschaft
New Zürcher Zeitung

«Wir sollten nur die unbedingt notwendigen Einschränkungen verfügen»

Der Arbeitgeberverband Valentin Vogt gibt sich im Gespräch mit Peter A. Fuchs und Nicole Rissi über, auch die Gewerkschaften können lernen, dass produktive Unternehmen und Mitarbeiter wichtiger sein als alle Massnahmen

Der Arbeitgeberverband (BAG) hat sich im Gespräch mit Peter A. Fuchs und Nicole Rissi über, auch die Gewerkschaften können lernen, dass produktive Unternehmen und Mitarbeiter wichtiger sein als alle Massnahmen

Ein Unterschied durch und durch

talk

Roland Müller
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Sur les toits d'Agno, la construction d'un immeuble d'habitation progresse. Pour Luca et Antonino, les masques de protection sont également obligatoires à l'extérieur et même si la distance est respectée.



LE POINT DE VUE DE L'ÉCONOMISTE EN CHEF

FORTES TURBULENCES ÉCONOMIQUES SUITE AU CORONAVIRUS

L'année 2020 restera également une tache noire dans les annales économiques. L'activité économique a été sévèrement affectée au niveau mondial, avec un répli relativement modéré en Suisse. Le marché du travail a pu être stabilisé grâce notamment aux instruments des aides financières et du chômage partiel pour les entreprises, de sorte que les pires scénarios ne se sont pas réalisés jusqu'à présent.

A cause du fléchissement de l'économie mondiale et du redressement du franc face à l'euro, 2019 avait certes déjà été une année difficile pour de nombreuses branches industrielles, mais elle restait dans l'ensemble plutôt avantageuse à bien des égards. Le taux de chômage, par exemple, était inférieur à celui de 2018 et, sur les deux premiers mois de 2020, même au-dessous de celui de l'année 2019. Une hausse rapide du chômage a cependant suivi en mars, avril et mai, suite aux mesures d'endiguement du coronavirus. L'économie a connu un tassement spectaculaire de 7 pour cent au deuxième trimestre de 2020. Cette fois-ci, contrairement à plusieurs crises précédentes, ce sont surtout les entreprises du secteur des services qui ont souffert, davantage que celles du secteur industriel. En comparaison internationale, cependant, la contraction du PIB au deuxième trimestre a été modérée.

Le secteur de la restauration a été particulièrement touché par les mesures restrictives dues au Covid-19. Les établissements d'hébergement ont déploré une absence presque totale de touristes étrangers. Les grossistes et le segment non alimentaire du commerce de détail stationnaire, directement impacté par les fermetures, ont aussi durement souffert de la crise.

D'importants effets de rattrapage ont suivi au cours des mois d'été et d'automne, après la réouverture de nombreuses entreprises, grâce notamment à une forte hausse de la demande intérieure, soutenue par «l'épargne forcée» pendant le printemps. En conséquence, le PIB réel a progressé de 7,2 pour cent au troisième trimestre de 2020, soit davantage qu'il n'avait baissé au trimestre précédent. La nouvelle augmentation sensible du nombre de contaminations à la fin de l'automne et le renforcement connexe des mesures de protection en décembre 2020 et janvier 2021 ont à nouveau effacé la reprise qui s'était manifestée à un faible niveau.

HAUSSE DU NOMBRE DE CHÔMEURS

Suivant l'évolution conjoncturelle, les interventions des pouvoirs publics ont également eu un impact sur les chiffres du marché du travail. Ainsi le taux de chômage enregistré par le Seco est passé de 2,3 à 3,1 pour cent entre 2019 et 2020. C'est une augmentation considérable, même si le chômage a connu des hausses nettement plus importantes par le passé. Cette situation est étroitement liée à la possibilité des entreprises de mettre leurs travailleurs au chômage partiel, ce qui permet généralement de retarder les licenciements jusqu'au moment de la reprise de l'économie. En janvier 2021, quelque 72 000 entreprises avaient inscrit 760 000 employés au chômage partiel.

Un regard sur les chiffres du chômage par branche d'activité montre des niveaux records dans l'hébergement, avec une explosion de plus de 130 pour cent en avril 2020 par rapport au même mois de l'année précédente. Viennent ensuite les voyageurs (+94 pour cent), les restaurants (+72 pour cent) et l'industrie manufacturière (+43 pour cent), l'impact étant particulièrement sensible sur la construction de machines dans l'industrie MEM, avec une augmentation de 55 pour cent. La situation en janvier 2021 s'est également améliorée seulement dans certaines branches par rapport à avril 2020. C'est en fonction de la rapidité avec laquelle la reprise économique s'installera à la suite de la crise que des emplois pourront être sauvés.

SIMON WEY

PUBLICATIONS DE L'UPS CONCERNANT LE MARCHÉ DU TRAVAIL:

➤ **Gros plan sur le marché
du travail**

La deuxième édition révisée est sortie à la fin de 2020. Des thèmes et des tendances importantes pour la politique des employeurs y sont passés en revue dans neuf chapitres sur la base d'analyses approfondies et de chiffres clés actuels.

➤ **Baromètre de l'emploi de l'UPS**

Cette publication semestrielle est parue pour la première fois en janvier 2021. Des données sur l'évaluation de la situation économique et du marché du travail en Suisse y sont systématiquement analysées et évaluées pour chaque branche.

Plus d'informations

[www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/
questions-salariales/nouvelle-edition-du-
gros-plan-sur-le-marche-du-travail/](http://www.arbeitgeber.ch/fr/marche-du-travail/questions-salariales/nouvelle-edition-du-gros-plan-sur-le-marche-du-travail/)

[www.arbeitgeber.ch/fr/barometre-de-
emploi-ups](http://www.arbeitgeber.ch/fr/barometre-de-emploi-ups)

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2020

EN CHIFFRES

ASSOCIATION

92

membres

composent l'Union patronale suisse (UPS) au 1^{er} janvier 2020, dont:

44

associations de branches

44

associations régionales

4

entreprises individuelles

1

nouveau membre

a adhéré à l'UPS au 1 janvier 2021.

~ 100 000

entreprises

petites, moyennes et grandes sont représentées par l'association faîtière des employeurs.

~ 2 000 000

de travailleurs

font indirectement partie de l'UPS.

5

groupes de travail

se consacrent aux débats qui ont lieu régulièrement avec les membres sur les thèmes d'actualité de la politique patronale; plusieurs autres groupes de composition ad hoc viennent les compléter.

POLITIQUE

24

réponses

à des procédures de consultation ont été adressées par l'UPS, après questionnement interne de ses membres, à l'administration.

52

objets de session

ont été suivis par les employeurs tout au long du processus parlementaire, avec prises de position à l'intention des Chambres fédérales.

36

organes de direction

tels que commissions, groupes d'experts, conseils d'administration ou de fondation, associations et organes internationaux, comptent un représentant de l'UPS dans leurs rangs.

4

procédures d'audition

de commissions parlementaires ont été mises à profit par l'UPS pour faire valoir ses positions.

6

consignes de vote

ont été données par les employeurs sur des projets intéressant la politique patronale.

MÉDIAS

18

communiqués de presse

publiés par les employeurs sur des thèmes clés intéressant les employeurs.

2088

contributions médias

font référence à l'UPS et à ses prises de positions, dont:

1699

articles dans la presse écrite

389

contributions à la radio et à la télévision

COMMUNICATION EN LIGNE

148

contributions en ligne

communiqués de presse, prises de position, consultations, articles pour les médias, présentations, dont 100 nouvelles d'actualité.

157 330

visiteurs

consultent le site arbeitgeber.ch.

343 332

pages consultées

générées par l'UPS. L'article en ligne le plus lu a été consulté 11 878 fois.

1832

followers

suivent la communauté des-employeurs sur Twitter, soit onze pour cent de plus que l'an passé.

80

fois

le mot «Corona» est apparu dans les contributions en ligne de l'UPS.

3219

fois

le nouveau masque de recherche du site Web UPS a été consulté.

MANIFESTATIONS/ PUBLICATIONS

12

newsletters

sont adressées par les employeurs à leurs abonnés en version française et version allemande.

1

publication

Le 30 novembre la deuxième édition remaniée (DE, FR) du «Gros plan sur le marché du travail» paraît.



L'UPS EST CERTIFIÉE ISO 9001

En 2020, l'Union patronale suisse s'est préparée méthodiquement à la certification selon la norme ISO 9001. Après avoir passé avec succès l'évaluation, notre association a été reconnue le 19 avril 2021 comme satisfaisant aux exigences du système de gestion de la qualité conforme à la norme ISO 9001. Forte de ce label de qualité, l'UPS est d'autant plus consciente de sa tâche consistant à maintenir et optimiser en permanence les processus en son sein.

Dans le cadre du plan de protection des transports publics, Jeannot nettoie plusieurs fois par jour les surfaces de contact des trams et des bus autour de la gare de Genève.

À PROPOS DE NOUS

LES EMPLOYÉS MONTRENT LEUR VISAGE

Lukas Müller-Brunner est responsable du dossier Politique sociale à l'UPS depuis le printemps 2020. Dans un avenir proche, il consacrera tous ses efforts au chantier d'une réforme durable de la prévoyance vieillesse et de la sécurité du financement des assurances sociales.



ANDREA SCHWARZENBACH,
RESP. SUPPLÉANTE DU SECTEUR
MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT
DU TRAVAIL

Comment avez-vous vécu votre initiation au milieu du premier confinement dû au coronavirus?



Lorsque j'ai pris mes fonctions à l'UPS, j'ai pu faire personnellement connaissance avec la quasi-totalité de mes collègues, avant que survienne le confinement deux semaines plus tard. Cette circonstance a facilité le travail à domicile.

Dans votre secteur Politique sociale, quels sont actuellement les questions d'une actualité brûlante pour les employeurs?

Le plus grand chantier est certainement celui de la prévoyance vieillesse, qui confronte le premier et le deuxième pilier – AVS et caisses de pension – à d'énormes défis. L'augmentation de l'espérance de vie, combinée à un climat de faibles taux d'intérêt, a déjà provoqué de graves fissures dans les fondations avant la mise à l'arrêt de l'économie due au Covid-19. Sans compter l'énorme montagne de dettes qui ne cesse de s'accumuler notamment dans l'assurance-invalidité, malgré les efforts de réforme.

Vous avez une famille et trois enfants âgés de 1 à 7 ans. Pour eux, quelles sont les questions sociopolitiques les plus importantes par rapport à leur situation de vie?

L'implication personnelle n'est pas nécessairement un motif idéal pour fixer des priorités. Toutefois, quand je regarde mes enfants, je vois bien certains parallèles entre la politique climatique, les dettes du coronavirus et la prévoyance vieillesse. Si je réus-

sis à travailler ici en faisant tant soi peu bouger les choses aujourd'hui, les enfants me seront certainement une bonne motivation.

A quoi les employeurs doivent-ils se préparer le plus en matière de prévoyance sociale?

Prenons l'exemple du compromis des partenaires sociaux en faveur de la révision de la LPP: il y a là beaucoup d'engagement de la part des employeurs et une volonté certaine de parvenir à un consensus, sans quoi nous n'aurions pas abouti à ce résultat. Il est donc d'autant plus important, à mon sens, que nous ne mettions pas en péril, par légèreté, les réseaux de sécurité sociale actuellement mis en place.

Dans quelle mesure la crise du coronavirus influence-t-elle le financement des assurances sociales?

La Confédération a certes fait des prévisions préliminaires plutôt positives concernant le financement de l'AVS et les effets de la crise sanitaire dans les années à venir. Mais il y a aussi beaucoup d'incertitude. Là aussi, cependant, je salue le pragmatisme dont j'ai parlé au début: quand je vois la vitesse à laquelle les employeurs ont su trouver des solutions non bureaucratiques pendant la crise, je me dis que nous sommes bien armés pour affronter également les défis de demain.

INTERVIEW: URSULA GASSER

URSULA GASSER,
RESP. SUPPLÉANTE DU SECTEUR
COMMUNICATION

Pourquoi avez-vous choisi une association économique?



C'est depuis mon expérience dans le monde de l'entreprise que je m'intéresse aux questions économiques. À l'UPS, je peux apporter mes connaissances acquises au profit de nos membres et d'autres milieux intéressés.

ROGER RIEMER,
COLLABORATEUR SCIENTIFIQUE
DU SECTEUR POLITIQUE SOCIALE

Quel aspect de la politique sociale des employeurs vous semble le plus intéressant?



Je trouve tout à fait intéressante la responsabilité que se donne l'UPS de contribuer à offrir des conditions économiques et sociales optimales aux prochaines générations.

Pour accéder aux interviews intégrales:
www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/secretariat/

MEMBRES

État: 1^{er} janvier 2021

ASSOCIATIONS DE BRANCHES

AEROSUISSE – Fédération faïtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses www.aerosuisse.ch	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) www.cpih.ch	SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques www.swissmechanic.ch
Aide et soins à domicile Suisse www.spitex.ch	CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses www.curaviva.ch	Swissmem – ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines www.swissmem.ch
Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage www.allpura.ch	EIT.swiss www.eitswiss.ch	Swiss Retail Federation www.swiss-retail.ch
AM Suisse – Association faïtière des associations professionnelles Agrotec Suisse et Metaltec Suisse www.amsuisse.ch	EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire www.expertsuisse.ch	swissstaffing www.swissstaffing.ch
Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungs-unternehmen	Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP) www.swiss-schools.ch	Swiss Textiles Textilverband Schweiz www.swisstextiles.ch
Association patronale des banques en Suisse www.employeurs-banques.ch	Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP www.frepp.ch	Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN www.schweizermedien.ch
ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS) www.vsd.ch	GastroSuisse www.gastrosuisse.ch	Verband Schweizerischer Schreiner-meister und Möbelfabrikanten VSSM www.vssm.ch
Association de l'industrie suisse du ciment www.cemsuisse.ch	Multinationales (GEM) www.gemonline.ch	Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken
Association Suisse d'Assurances (ASA) www.svv.ch	H+ Les Hôpitaux de Suisse www.hplus.ch	viscom www.viscom.ch
Association suisse des brasseries www.bier.swiss	Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen www.holzbau-schweiz.ch	
Association Suisse des Courtiers en Assurances (SIBA) www.siba.ch	HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association www.hotelleriesuisse.ch	
Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS) www.vssu.org	digitalswitzerland www.digitalswitzerland.com	
ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres www.smgv.ch	KUNSTSTOFF.swiss www.kunststoff.swiss	
Avenergy Suisse www.avenergy.ch	Société Suisse des Entrepreneurs www.baumeister.ch	
CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat www.chocosuisse.ch	SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller www.spkf.ch	
CI Commerce de détail Suisse www.ci-commercedetail.ch	suissetec – L'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment www.suissetec.ch	
Commerce Suisse www.handel-schweiz.com	Swico – Association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet www.swico.ch	
	Swiss Cigarette www.swiss-cigarette.ch	

ASSOCIATIONS RÉGIONALES

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) www.aihk.ch	Chambre valaisanne de commerce et d'industrie www.cci-valais.ch	Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
AGV Arbeitgeberverband Rheintal www.agv-rheintal.ch	Glarner Handelskammer www.glhk.ch	Vereinigung zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) www.vzai.ch
AITI Associazione Industrie Ticinesi www.aiti.ch	Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden www.hkgr.ch	Mit folgenden Unterorganisationen:
Arbeitgeberverband Basel www.arbeitgeberbasel.ch	Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden www.hika-ai.ch	Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung www.agv-affoltern.ch
Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung www.agvkreuzlingen.ch	Industrie- und Handelskammer Thurgau www.ihk-thurgau.ch	Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer www.avzo.ch
Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung www.agv-rorschach.ch	Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ www.ihz.ch	Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ) www.agzz.ch
Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg www.agv-sw.ch	Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung www.ihvg.ch	Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU) www.azu.ch
Arbeitgeber-Verband See – Gaster www.agvsg.ch	Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen www.berner-arbeitgeber.ch	Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW) www.haw.ch
Arbeitgeber Zürich VZH www.vzh.ch	Mit folgenden Unterorganisationen:	INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung www.ivv.ch
Avenir Industrie Valais/Wallis www.avenir-industrie-valais.ch	Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental	Industrievereinigung Weinland
depuis 1.1.2021 Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino Président: Gilles Rufenacht Directeur: Luca Albertoni www.cc-ti.ch	Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung	ivz Industrie-Verband Zürich www.ivz.ch
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève www.ccig.ch	Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland	Zuger Wirtschaftskammer www.zwk.ch
Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg www.ccif.ch	Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB) www.berner-arbeitgeber.ch	
Chambre de commerce et d'industrie du Jura www.ccij.ch	Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND www.wirtschaftthunoberland.ch	
Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie www.cnci.ch	WVO Wirtschaftsverband Oberraargau www.wvo-oberaargau.ch	
Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) www.cvci.ch	Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) www.lihk.li	
	Solothurner Handelskammer www.sohk.ch	
	Union des Associations Patronales Genevoises UAPG www.uapg.ch	

Les coordonnées complètes et régulièrement actualisées de nos membres sont disponibles sur notre site www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/membres/.

COMITÉ DE DIRECTION

État: 1^{er} janvier 2021

PRÉSIDENT



Valentin Vogt

VICE-PRÉSIDENTS



Gian-Luca Lardi
Société Suisse
des Entrepreneur



Jean-Marc Probs
Chambre vaudoise
du commerce et de
l'industrie (CVCI)

TRÉSORIER



Severin Moser
Association Suisse
d'Assurances (ASA)

MEMBRES



Leif Agnéus
swissstaffing



Philippe Bauer
Conseiller aux États,
Convention patronale
de l'industrie
horlogère suisse (CP)



Dr. Thomas Bösch
Association
patronale
d'entreprises
bâloises de la
pharmacie, la chimie
et des services



Sophie Dubuis
Union des
Associations
Patronales
Genevoises UAPG



Lukas Gähwiler
Association
patronale des
banques en Suisse



Franz Grüter
Conseiller national,
digitalswitzerland



Daniel Huser
suissetec –
Association suisse
et liechtensteinoise
de la technique du
bâtiment



Urs Kaufmann
ASM Association
patronale suisse
de l'industrie
des machines



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV Arbeitgeber-
verband Rheintal



Casimir Platzer
GastroSuisse

Les limites d'admission et le respect des distances imposés aux clients font parfois se former des files d'attente dans toute la rue.

COMITÉ

État: 1^{er} janvier 2021

MEMBRES

Daniel Arn
SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Willi Bachmann
KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold
Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Jürg Brechbühl
Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

Claudia Bucheli Ruffieux
Arbeitgeber Zürich VZH

Pascal Buchser
CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat

Marcel Delasoie
Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

Thomas Dietziker
CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses

Hans-JürgENZ
Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Daniel Everts
Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Mario Freda
ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres

Alois Gmür
Conseiller national, Association suisse des brasseries

Patrick Hauser
HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association

Dr. Thomas Heiniger
Aide et soins à domicile Suisse

Carla Hirschburger-Schuler
SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer
Avenergy Suisse

Thomas Hurter
Conseiller national, AEROSUISSE – Fédération faîtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Thomas Iten
VSSM Verband Schweizerischer Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Marc R. Jaquet
Arbeitgeberverband Basel

Dagmar Jenni
Swiss Retail Federation

Franziska Jermann
BLS AG

Markus Jordi
Chemins de fer fédéraux suisses CFF

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

Sarah Kreienbühl
CI commerce de détail Suisse

Markus Lehmann
Association Suisse des Courtiers en Assurances SIBA

Andrea Masüger
Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey
Membre élu librement

Peter Meier
AM Suisse

Christian Müller
Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Daniel A. Pfrirer
Commerce Suisse

Angelika Rinner
Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Peter Ritter
EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire

François Rohrbach
Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch
Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter
viscom

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2020

Valérie Schelker
La Poste Suisse SA

Peter Schilliger
Membre élu librement

Martin Schoop
Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)

André Jean Six
Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Natasja Sommer-Feldbrugge
Swiss Cigarette

Dr. Markus Staub
ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

Hansjörg Steiner
Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Dr. Claude Thomann
Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky
EIT.swiss

Sandra von May-Granelli
Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)

Dr. Hans C. Werner
Swisscom AG

Rolf Zehnder
H+ Les Hôpitaux de Suisse

MEMBRES D'HONNEUR

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

INVITÉE

Monika Rühl
economiesuisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zürich



L'heure du déjeuner: les plans de protection innovants du secteur de la restauration permettent un changement bien-venu dans le quotidien dicté par le coronavirus.

SECRÉTARIAT

État: 1^{er} janvier 2021

DIRECTION	SECTEUR MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT DU TRAVAIL	SECTEUR ÉDUCATION ET FORMATION	SECTEUR POLITIQUE SOCIALE ET ASSURANCES SOCIALES	SECTEUR POLITIQUE PATRONALE INTERNATIONALE	SECTEUR COMMUNICATION
 Prof. Dr. Roland A. Müller directeur	 Daniella Lützel Schwab membre de la direction et responsable du secteur	 Nicole Meier membre de la direction et responsable du secteur	 Dr. Lukas Müller-Brunner membre de la direction et responsable du secteur	 Marco Taddei membre de la direction, responsable Suisse romande et responsable du secteur	 Dr. Fredy Greuter membre de la direction et responsable du secteur
 Dr. Simon Wey économiste en chef	 Andrea Schwarzenbach responsable suppléante du secteur	 Ria Estermann stagiaire politique et projets de formation	 Roger Riemer collaborateur scientifique politique sociale		 Ursula Gasser responsable suppléante du secteur
 Christian Maduz responsable de projets					
 Berta Müller assistante de direction					 Linda von Burg responsable de projets
ADMINISTRATION	 Sabine Maeder assistante marché du travail formation politique sociale	 Flore Keller assistante «Antenne romande»/ International	 Astrid Egger finances et comptabilité	 Katharina Singh assistante	

MANDATS

État: 1^{er} janvier 2021

MARCHÉ DU TRAVAIL

Commission de la politique économique Roland A. Müller
Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) Simon Wey
Commission fédérale du travail Daniella Lützel Schwab
Commission fédérale pour les questions de migration Simon Wey
Commission fédérale pour les questions féminines Daniella Lützel Schwab
Commission fédérale tripartite chargée des mesures d'accompagnement Roland A. Müller
Fonds de compensation de l'assurance-chômage: Commission de surveillance (y compris comité): vice-président Daniella Lützel Schwab
Groupe d'experts statistique économique Simon Wey
Suva: Conseil d'administration et Commission administrative du Conseil d'administration Roland A. Müller

FORMATION

Conférence tripartite Formation professionnelle Nicole Meier
Communauté d'intérêts Formation commerciale de base suisse: Nicole Meier
Éducation 21 – éducation en vue d'un développement durable: Conseil de fondation Nicole Meier
Fondation SwissSkills: Conseil de fondation Nicole Meier
Observatoire de la formation professionnelle de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP): Conseil consultatif Nicole Meier
Organisation faîtière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE) Nicole Meier
POLITIQUE SOCIALE
Caisse supplétive LAA: Conseil de fondation Lukas Müller-Brunner
Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI) Lukas Müller-Brunner
Commission fédérale LPP Lukas Müller-Brunner
Compenswiss – Fonds de compensation AVS/AI/APG: Conseil d'administration et Comité du Conseil d'administration Roland A. Müller
Fonds de garantie LPP: Conseil de fondation Lukas Müller-Brunner (nomination en attente)
Groupe d'experts statistique sociale Lukas Müller-Brunner

Institution supplétive LPP: président du Conseil de fondation, membre du comité du Conseil de fondation et du comité de placement Lukas Müller-Brunner
INTERNATIONAL
Advisory Committee on Vocational Training (ACVT) to the European Commission Nicole Meier
AELE: comité consultatif Marco Taddei
Businessseurope: Conseil des présidents Valentin Vogt
Businessseurope: Comité exécutif Roland A. Müller
Centre suisse de compétence pour les droits humains Marco Taddei
Groupe de suivi multipartite du Plan d'action national relatif aux entreprises et aux droits de l'homme (NAP) Marco Taddei
Comité consultatif économique et industriel auprès de l'OCDE Marco Taddei
Commission fédérale consultative du Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE Marco Taddei
Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'Organisation internationale du travail Marco Taddei
Organisation internationale des employeurs Marco Taddei
Organisation internationale du travail Marco Taddei

L'Union patronale suisse (UPS) est depuis 1908 la voix des employeurs à l'égard du monde économique et politique ainsi que du public. Cette organisation faîtière de l'économie suisse regroupe quelque 90 organisations patronales régionales et de branche ainsi qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle représente plus de 100 000 petites, moyennes et grandes entreprises employant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. À cette fin, elle met à disposition son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. Le directeur de l'association est Roland A. Müller et son président Valentin Vogt.

Crédits photographiques

Couverture: Gaëtan Bally
Pages 3-5: Fredy Greuter, UPS
Page 12: Gaëtan Bally
Page 15: Gaëtan Bally
Page 17: #PRO-APPRENTISSAGE sur mandat de l'UPS
Page 18: Gaëtan Bally
Page 21: Gaëtan Bally
Page 26: Gaëtan Bally
Page 31: Gaëtan Bally
Page 34: Gaëtan Bally
Page 38: Gaëtan Bally
Page 42: Gaëtan Bally
Page 45: Gaëtan Bally

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Rédaction et production: Ursula Gasser
Design et conception: Viva AG für Kommunikation, Zurich
Impression: cube media AG, Zurich



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

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

Bureau Lausanne:
47 Avenue d'Ouchy
1006 Lausanne
T +41 (0)21 613 36 85

