

2021



1	ÉDITORIAL
2	INTERVIEW AVEC BRIGITTE LÜCHINGER ET MARTINO PICCIOLI
6	LE MONDE DU TRAVAIL MODERNE À L'EXEMPLE DU TÉLÉTRAVAIL
8	CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS EN 2021
10	MARCHÉ DU TRAVAIL
16	FORMATION
22	POLITIQUE SOCIALE
27	ANTENNE ROMANDE
29	INTERNATIONAL
30	COMMUNICATION
35	LE REGARD DU CHEF ÉCONOMISTE
36	L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2021 EN CHIFFRES
39	À PROPOS DE NOUS
40	LISTE DES MEMBRES
43	COMITÉ DE DIRECTION
44	COMITÉ
46	SECRÉTARIAT
48	MANDATS

Les nouvelles formes de travail ainsi que la numérisation, accélérée par la pandémie, poussent à la transformation du monde du travail. Cette évolution se reflète dans les sujets illustrés de notre rapport annuel: ils représentent les possibilités et les visions ouvertes par la modernisation et la numérisation dans les différentes branches et les domaines de travail.

Couverture

Dans le domaine de la construction, la transition numérique, les nouvelles technologies et l'automatisation sont en plein essor. Même si elles facilitent le travail et ouvrent de nouvelles possibilités, les collaborateurs à tous les niveaux resteront irremplaçables à l'avenir.

ÉDITORIAL

Chères organisations membres, Mesdames et Messieurs



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

Tout au long de la deuxième année de crise sanitaire, les événements associés à la pandémie ont encore fortement sollicité l'Union patronale suisse (UPS). Les vaccins efficaces et la variante Omicron plus douce qui s'est finalement imposée laissaient entrevoir en fin d'exercice le bout du tunnel.

Les deux votations populaires sur la loi Covid, qui ont clairement légitimé la politique de la Confédération, ont notamment contribué à définir la mission et la marge de manœuvre dans la lutte contre la pandémie. En tant que voix des employeurs, l'UPS était en contact étroit avec le Conseil fédéral et le Parlement et a pu contribuer à ficeler les mesures et les paquets d'aide dans l'intérêt de notre pays.

L'économie a nettement redémarré dans la plupart des branches. La reprise sensible de la demande à l'étranger, combinée à une forte demande intérieure, a permis à l'emploi de retrouver son niveau d'avant crise vers la fin de l'année. L'augmentation des besoins en main-d'œuvre due à la reprise économique place toutefois les employeurs devant de nouveaux défis. Dans l'agenda commun de politique économique, les trois associations faïtières de l'économie ont présenté en automne les priorités et les orientations susceptibles de maintenir la croissance et la prospérité en Suisse. Les conséquences économiques de la guerre en Ukraine ne sont pas encore prévisibles.

La politique sociale est un exemple des réformes urgentes. En 2021. La réforme de l'AVS a pu être adoptée lors de la session d'hiver après d'âpres débats. Les employeurs regrettent le manque de volonté de réforme des syndicats et rappellent que des mesures portant sur les dépenses et les recettes restent inévitables dans l'intérêt d'une prévoyance vieillesse financièrement viable.

Sur le front de la formation professionnelle, le nombre de contrats d'apprentissage conclus a augmenté dans cette deuxième année de pandémie: Après une tendance à la baisse, pour la première fois depuis 2018 davantage de jeunes ont entamé une formation professionnelle initiale. Face à la menace d'un déséquilibre entre formation professionnelle et formation académique, les employeurs militent également pour le renforcement des écoles supérieures.

Autre élément réjouissant, enfin, l'augmentation de notre sociétariat. Nous avons accueilli comme nouveaux membres, outre la Camera di Commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (Cc-Ti), la Chambre de commerce et d'industrie de Saint-Gall-Appenzell (IHK) dès le 1^{er} janvier 2022. Parmi les organisations de branches, nous souhaitons la bienvenue à l'Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (kibesuisse).

En vous souhaitant une agréable lecture du présent rapport, nous vous remercions de votre intérêt et de votre soutien toujours actif.

Valentin Vogt
Président

Roland A. Müller, Directeur
Directeur

INTERVIEW AVEC BRIGITTE LÜCHINGER ET MARTINO PICCIOLI

«AFIN D'ATTIRER LE PERSONNEL QUALIFIÉ, NOUS DEVONS, EN TANT QU'EMPLOYEURS, CRÉER UN ENVIRONNEMENT ATTRAYANT POUR TOUS LES GROUPES»

Au sein du comité directeur de l'UPS, Brigitte Lüchinger représente les employeurs de la vallée du Rhin (AGV) et Martino Piccoli ceux du Tessin (AITI). Dans la présente interview, ils expliquent ce qu'ils comptent faire pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et parlent de la situation et des défis de leurs régions frontalières respectives.

Un an plus tard, nous n'avons malheureusement pas encore mis la crise du coronavirus derrière nous. Mais nous avons déjà appris beaucoup de choses, notamment à vivre avec cette crise jusqu'à un certain point.

Pour votre branche et votre entreprise en particulier, quel est le principal enseignement que vous avez tiré jusqu'à présent de la crise du coronavirus?

M. Piccoli: L'un des enseignements est que nous pouvons également guider notre entreprise à travers une telle crise et enrayer le danger – grâce à une bonne collaboration pragmatique entre les employeurs, les employés, le monde politique et la population. Dans notre système fédéraliste, la communication et les processus de décision sont malheureusement souvent trop lents. Au Tessin, l'AITI était pour ainsi dire en première ligne, notamment avec la mise en œuvre de solutions concrètes comme les permis pour frontaliers. Grâce aux dispositions prises très tôt, le lieu de travail était un endroit très sûr pour nos collaborateurs. Ils nous ont remerciés par leur confiance, leur grande flexibilité et leur discipline.

B. Lüchinger: Ce que j'ai appris, c'est qu'il y a toujours une solution. Il faut être prêt à trouver des solutions non conventionnelles et les employeurs comme les employés doivent apprendre à gérer le court terme et l'impossibilité de planifier. Il faut de la flexibilité et plus de compréhension de la part de tous – concrètement, dans notre entreprise de construction, entre employeurs et employés, clients, chefs de chantier, architectes et fournisseurs. Au niveau fédé-

ral, l'Union patronale suisse a fait preuve d'un grand engagement et joue un rôle important dans les efforts visant à faire entendre les préoccupations de l'économie.

Au comité directeur de l'UPS, vous représentez tous deux une région frontalière de la Suisse: le Tessin et la vallée du Rhin, donc aussi la problématique de la frontière, qui est très délicate. Quel rôle joue-t-elle?

B. Lüchinger: Cette question de frontière et d'accès au marché intérieur de l'UE est extrêmement importante dans la vallée du Rhin, très exportatrice. Cette région compte au total environ 4 500 frontaliers – 3 000 rien que pour les membres affiliés à notre association. Pour travailler, les frontaliers doivent pouvoir passer la frontière sans encombre. Au sein de l'UPS et des associations économiques en général, les régions frontalières et les frontaliers, en particulier s'ils sont liés à d'importants marchés d'exportation dans l'UE, doivent demeurer un thème permanent. Mais nous devons aussi nous faire entendre en permanence. C'est ainsi que la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter est venue dans la vallée du Rhin en mars 2020, où elle a rencontré Jens Breu de SFS Group et moi-même pour se faire une idée de la situation dans notre région.

M. Piccoli: Historiquement, les frontaliers ont toujours beaucoup compté pour l'économie et la compétitivité du canton du Tessin. La crise du Covid a montré toute leur importance pour certaines branches. Du personnel hautement qualifié à la main-d'œuvre italienne du secteur productif, ces spécialistes comblent



Savoir faire face à l'impossibilité de planifier et au court terme, savoir trouver des solutions non conventionnelles: telles sont les grandes leçons que Brigitte Lüchinger tire de la crise.

les lacunes et maintiennent le chômage à un niveau relativement bas. Il ne faut pas oublier qu'en une heure de voiture, on passe du Tessin, avec ses 350 000 âmes, à un bassin de 4 à 5 millions d'habitants. C'est pourquoi la pression est certainement plus forte pour les travailleurs au Tessin que dans d'autres cantons frontaliers: d'une part en raison des salaires attractifs de la Suisse, d'autre part du fait que la main-d'œuvre locale, notamment à cause de la langue, se déplace moins vers d'autres cantons. Mais les craintes de la population proviennent surtout du nombre croissant de frontaliers observé dans les services depuis la crise économique. Concrètement, on en compte désormais 45 000, alors que dans l'industrie, avec 24 000 leur nombre est resté constant.

Que pensez-vous du «Guide Télétravail transfrontalier» qui vient d'être lancé à l'initiative des associations économiques romandes sous l'égide de l'UPS?

B. Lüchinger: Ce guide est une bonne chose. Dès qu'une nouvelle forme de travail, comme le télétravail actuellement, se développe, de nouvelles exigences et attentes apparaissent. C'est pourquoi de tels guides sont importants. Ils aident à mettre le doigt sur les problèmes et offrent un soutien.

M. Piccoli: Il est toujours bon de pouvoir aborder des thèmes spécifiques comme celui-ci au niveau régional. Avec notre voisin l'Italie, nous avons trouvé une solution pragmatique dans ce domaine, qui fonctionne bien dans la situation du Covid. Nous devons ensuite regarder plus loin.

«Au sein de l'UPS et des associations économiques en général, les régions frontalières et les frontaliers doivent aussi être une thématique permanente.»

Brigitte Lüchinger

L'UPS met également en garde contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui s'aggrave dans l'économie. D'après votre expérience, où le bât blesse-t-il le plus? Où faut-il agir de toute urgence?

M. Piccoli: Le sujet est préoccupant, même dans le canton du Tessin. Aujourd'hui déjà, il est difficile de trouver suffisamment de spécialistes, surtout dans les professions techniques. Sans compter que du seul fait de l'évolution démographique, il n'y a pas assez de jeunes professionnels. Nous devons certainement travailler aussi la question de la formation dans les branches concernées. En tant qu'association, nous misons beaucoup sur le système de formation duale. A cela s'ajoutent les nouveaux profils professionnels qu'il faut intégrer. Dans ce domaine, l'AITI souhaite également renforcer la collaboration et les échanges avec ses collègues de Suisse alémanique.

B. Lüchinger: Je pense que le problème du manque de personnel qualifié est reconnu. Il faut toutefois prendre des contre-mesures. Je suis donc, moi aussi, pour un soutien et une promotion clairs de la formation professionnelle



Martino Piccioli explique les tâches qui sont traitées plus efficacement au niveau régional et pour lesquelles il souhaite une plus grande collaboration avec les collègues alémaniques.

duale – qui est l’une des clés du succès de la Suisse. Nous devons maintenir l’attractivité de cette voie binaire, qui permet d’acquérir à la fois de la pratique et des connaissances théoriques. Du côté de l’Union patronale du Rheintal, nous avons lancé un projet pilote appelé «Young Tec-Fun», qui veut permettre aux jeunes d’accéder aux métiers techniques dès l’école primaire.

Quel est le rôle des employeurs face à cette évolution?

B. Lüchinger: Pour pouvoir attirer des spécialistes, nous devons, en tant qu’employeur, créer un environnement attrayant pour tous les groupes avec leurs besoins et situations de vie: c’est-à-dire les apprentis, les mères et les pères de famille, les célibataires, les employés âgés et cela, d’une manière générale, dans le cadre de la conciliation travail-loisirs ou travail-famille, qu’il s’agit de mettre en œuvre. Cela signifie également qu’il faut avoir un mélange de jeunes et de moins jeunes par-

mi les collaborateurs. Nous devons réussir à maintenir davantage de femmes, y compris celles qui ont des enfants, dans le monde du travail. En outre, nous devons augmenter les temps partiels. Dans notre entreprise, nous soutenons les solutions individuelles, avec des expériences très positives.

M. Piccioli: Sur ce thème, j’observe souvent que de nombreuses entreprises sont certes ouvertes et flexibles vis-à-vis de leurs collaborateurs, mais qu’il leur manque en même temps les structures nécessaires à une mise en œuvre ou une communication cohérentes de leurs bonnes pratiques. L’AITI propose à ces entreprises, souvent des PME, des concepts standard et des aides, par exemple en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou sur le plan de l’articulation vie professionnelle-vie privée.

B. Lüchinger: Exactement. Les associations comme l’AITI ou l’UPS sont également là pour ça. Bien sûr, toutes les entre-

prises ne peuvent pas mettre en œuvre de la même manière les concepts de conciliation vie-travail ou de travail flexible, mais beaucoup de choses sont possibles. Un exemple avec le travail à domicile: il y a dix ans encore, il aurait été impensable qu’un constructeur métallique travaille à 60-80 pour cent. Aujourd’hui, c’est possible, même si cela requiert un certain effort.

M. Piccioli: Il n’est pas non plus judicieux de vouloir atteindre ces objectifs au moyen de lois contraignantes, plutôt que par un soutien concret, la mise à disposition d’outils et la création des conditions cadres nécessaires. Pour des sujets comme la conciliation famille-travail, les entreprises elles-mêmes pourraient intervenir plus activement dans le processus politique et être plus présentes dans les discussions du Parlement, afin d’exercer une influence en amont des décisions.

«Il n’est pas judicieux de vouloir atteindre les objectifs de conciliation par des lois contraignantes; il faut au contraire un soutien concret et les conditions cadres nécessaires».

Martino Piccioli

Madame Lüchinger, en tant que membre de la direction de votre entreprise, vous vous êtes imposée dans un domaine qui reste typiquement «masculin». Comment jugez-vous les différences entre les sexes dans l’économie et les efforts vers l’égalité?

B. Lüchinger: Personnellement, je pense qu’en 2021, l’égalité hommes – femmes est une évidence pour un employeur qui se veut attractif. En ce qui me concerne, la question des différences entre moi et mes collègues masculins ne s’est pas posée. Je voyais avant tout la possibilité de faire bouger les choses. Je n’ai pas soutenu le nouvel instrument de l’analyse de l’égalité salariale. À l’ère de la pénurie de main-d’œuvre qualifiée, il faut payer de bons salaires et respecter l’égalité. Nous devons cesser de créer à tout propos de nouvelles lois et obligations, qui entraînent un énorme cumul de charges administratives et de coûts. Autre chose: des changements comme celui-ci prennent du temps.

M. Piccioli: Il ne fait aucun doute que le critère de sélection pour l’attribution d’un poste doit être celui des compétences. Par conséquent, le sexe n’est pas un critère pour le salaire, contrairement au domaine de fonction ou à l’ancienneté. Je pense que le problème est aussi générationnel et qu’il se posera donc de moins en moins, ce dont je me réjouis.

Monsieur Piccioli, depuis 2021 vous représentez l’Associazione Industrie Ticinesi (AITI) au comité directeur. A l’UPS, votre canton est également représenté depuis l’année dernière par la Camera di Commercio del Cantone Ticino (Cc-Ti). En quoi les deux associations se distinguent-elles et comment se coordonnent-elles?

M. Piccioli: La Camera di commercio (Cc-Ti) est la chambre de commerce qui, en principe, ne couvre pas de secteurs spécifiques, mais tous les domaines de la vie

économique générale, et offre ses services en conséquence. En revanche, l’AITI représente et traite spécifiquement les intérêts des entreprises industrielles – but pour lequel elle a été créée à l’origine. L’industrie représente tout de même 23 pour cent du PIB tessinois et a son dynamisme propre. Il y a cependant des sujets sur lesquels les deux associations Cc-Ti et AITI coordonnent leurs activités. Bien que l’AITI et la Cc-Ti restent deux associations indépendantes, elles essaient néanmoins de collaborer chaque fois que c’est possible et d’exploiter des synergies afin d’être une voix encore plus forte pour l’économie.

Nous avons placé ce rapport annuel sous le titre transversal des «Nouvelles formes de travail, modèles de travail du futur». Quels sont les aspects qui sont au premier plan pour votre secteur ou votre entreprise? Dans quelle mesure la pandémie a-t-elle joué un rôle?

B. Lüchinger: La crise a donné un coup de fouet à la numérisation. Par ailleurs, d’une manière générale le monde du travail connaît depuis quelques années une transformation structurelle fondamentale. Les formes de travail et les hiérarchies classiques sont aujourd’hui considérées comme dépassées. Il s’agit de mettre davantage l’accent sur les besoins des collaborateurs. La pandémie a sans aucun doute accéléré les processus et favorisé une plus grande ouverture et une meilleure compréhension du thème de la flexibilité. Beaucoup de choses qui étaient impensables auparavant sont soudain devenues possibles. Le télétravail en est un exemple.

M. Piccioli: Si l’on regarde les métiers, la numérisation crée aussi de nouveaux profils et de nouvelles professions. Dans notre secteur industriel, par exemple celle de polymécanicien a soudain une dimension informatique importante; même remarque pour les mécaniciens automobiles.

Où souhaitez-vous être dans un an et quels sont vos principaux objectifs sur ce chemin?

M. Piccioli: Tout d’abord, j’espère que d’ici un an, la pandémie sera largement derrière nous. Nous devons retrouver une plus grande sécurité programmatique et pouvoir nous concentrer sur le travail proprement dit, au lieu d’être toujours en état d’alerte pour nous adapter à de nouvelles données. Cela signifie, par exemple, discuter de projets sans avoir à craindre que de nouvelles restrictions et mesures viennent à nouveau contrecarrer nos plans. En dehors de cela, je souhaite que nous travaillions ensemble pour trouver des solutions concrètes et pragmatiques, plutôt que de tout politiser. Nous avons besoin d’un environnement positif qui nous soutienne, crée les conditions-cadres nécessaires et reconnaisse l’importance des entreprises.

B. Lüchinger: J’observe que l’on présente trop souvent les entreprises comme des «méchants», alors qu’elles sont le moteur de l’économie et qu’elles assurent la prospérité et l’emploi. Nombre d’entre elles agissent avec beaucoup de cœur pour le bien-être de leurs collaborateurs. En même temps, elles doivent faire face au court terme et à l’augmentation constante des coûts. C’est pourquoi je me rallie à la demande de mon collègue pour plus de pragmatisme. Comme je l’ai déjà dit, multiplier les réglementations et les lois ne fait qu’entraîner des coûts et des charges administratives supplémentaires. Il est important, au contraire, que nous puissions continuer à bénéficier à l’avenir du soutien et des conditions-cadres nécessaires.

INTERVIEW: URSULA GASSER
PHOTOS: FREDY GREUTER

EN POINT DE MIRE

LE MONDE DU TRAVAIL MODERNE À L'EXEMPLE DU TÉLÉTRAVAIL

La numérisation permet dans la quasi-totalité des branches et domaines de travailler de manière plus flexible, plus mobile et plus efficace et d'accroître la productivité. En tant que forme de travail moderne, le télétravail a reçu un élan supplémentaire et durable à la faveur des mesures destinées à endiguer la pandémie de coronavirus.

La numérisation permet dans la quasi-totalité des branches et domaines de travailler de manière plus flexible, plus mobile et plus efficace et d'accroître la productivité. En tant que forme de travail moderne, le télétravail a reçu un élan supplémentaire et durable à la faveur des mesures destinées à endiguer la pandémie de coronavirus.

La numérisation est l'un des principaux moteurs du monde du travail d'aujourd'hui. Avec la technicisation et la robotisation, ce processus a commencé il y a trois décennies déjà. Ce phénomène n'est pas nouveau, mais il ouvre constamment de nouvelles possibilités, notamment pour simplifier les tâches quotidiennes et améliorer et accélérer les processus de travail. La numérisation offre à tous les secteurs économiques – à

des degrés divers – la possibilité de gains de productivité. Les formes et les méthodes de travail existantes subissent également l'influence de la numérisation, qui se traduit entre autres par un déplacement des activités: tandis que les tâches simples et répétitives disparaissent peu à peu, de nouveaux postes aux exigences plus spécifiques voient le jour. D'où l'attention qu'il convient tout particulièrement d'accorder au système de formation, afin qu'il puisse couvrir les besoins en personnel qualifié pour faire face aux mutations technologiques.

La numérisation offre aussi la possibilité de travailler plus souvent hors des murs d'une entreprise, donc indépendamment d'un lieu – par exemple dans un espace de co-travail ou un bureau à domicile. Les espaces peuvent alors être utilisés différemment et conçus en fonction des nouvelles possibilités. Les nouvelles formes d'activité, comme le travail de plateforme, sont une manifestation spécifique de cette flexibilité locale. Bien qu'il s'agisse d'un phénomène plutôt marginal dans le monde du travail, la question se pose de savoir si les protections sociales sont suffisantes. Dans ce contexte, l'UPS milite pour des conditions-cadres appropriées au sein des groupes de travail dédiés de la Confédération.

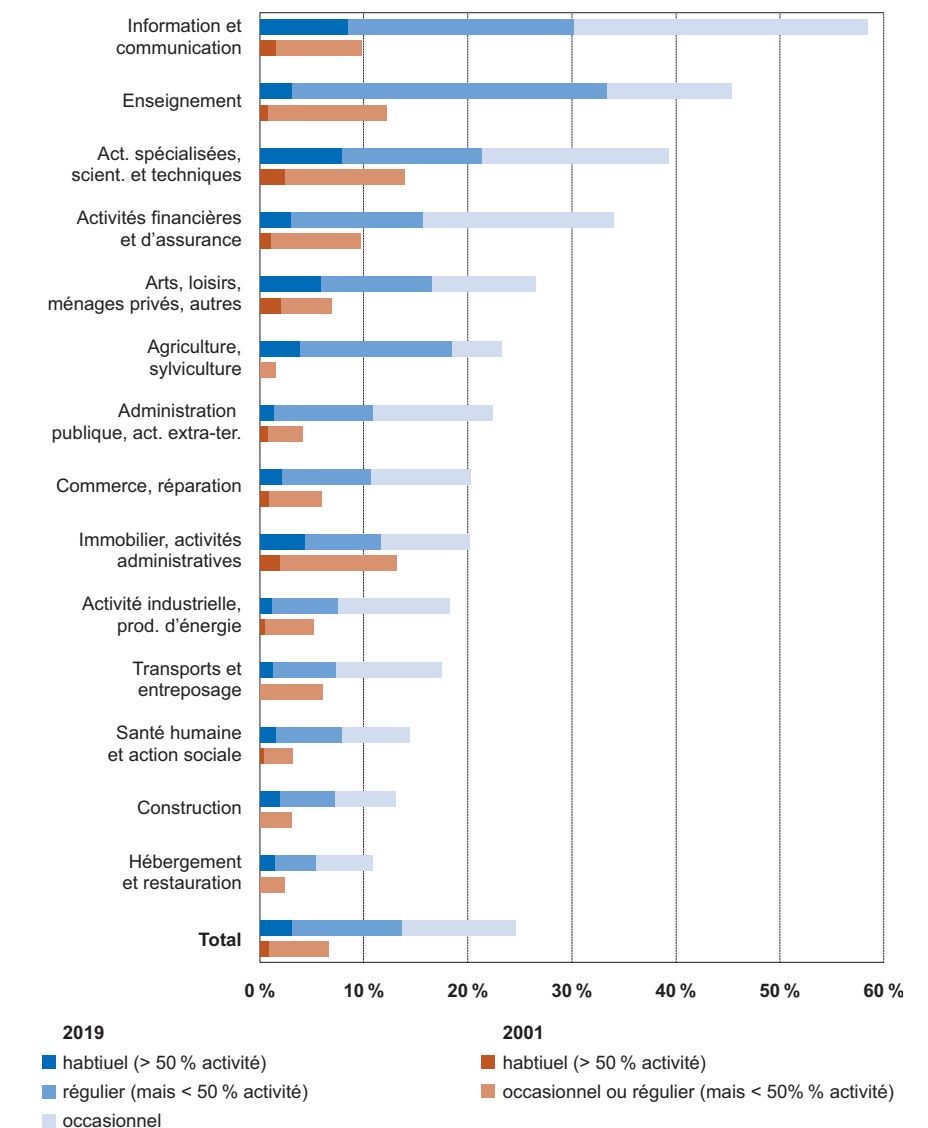
La possibilité de travailler indépendamment d'un lieu fixe a gagné une importance considérable à travers la pandémie. Dans sa gestion de crise, plutôt que sur un confinement dur et néfaste, la Suisse a misé sur le numérique pour faire face à la crise sanitaire et le Conseil fédéral a ordonné des mesures plus douces, telle l'obligation du travail à domicile. Voilà pourquoi nous nous attardons sur ce sujet dans les chapitres suivants. Le télétravail désigne la possibilité d'effectuer des activités professionnelles depuis son domicile et cette nouvelle forme d'organisation, qui utilise Internet et la large bande fixe et mobile, gagne en importance dans le monde du travail moderne.

Du côté des travailleurs, le besoin d'une plus grande flexibilité et du travail à distance se fait sentir depuis un certain temps déjà. La flexibilisation des lieux de travail permet désormais des horaires plus flexibles, certains travaux pouvant être effectués à tout moment et en tout lieu. Cela ouvre aussi de nouvelles possibilités de concilier travail et loisirs. Le télétravail n'a cessé de gagner en importance ces vingt dernières années. Il est aujourd'hui présent dans près d'un quart de tous les contrats de travail. Entre 2001 et 2019, le nombre de personnes actives pratiquant au moins occasionnellement le télétravail est passé de 250 000 à 1,1 million de salariés et d'indépendants (voir graphique 1). Le Covid-19 a accéléré le processus de numérisation des activités administratives et organisationnelles des entreprises dans la mesure où l'obligation ou la recommandation du télétravail formulée par le Conseil fédéral a fait du télétravail – partout où c'est possible et au moins temporairement – un mode de travail habituel. A partir du printemps 2020, la proportion de personnes pratiquant cette forme de travail a augmenté de manière significative à la faveur des mesures de lutte contre la pandémie, pour passer de 24,6 pour cent en 2019 à 34,1 pour cent en 2020, ce qui correspond à environ 1,5 million de personnes. Ce chiffre peut paraître modeste à première vue, mais songeons que seules les activités se prêtant au télétravail sont concernées. Une part considérable de professions, en revanche, doivent obligatoirement être exercées sur place. Il s'agit de multiples activités dans le domaine social et des soins, de la restauration, de l'industrie et de l'artisanat ou encore du secteur des voyages et des transports (voir graphique 2).

Indépendamment de cela et de l'assouplissement progressif des mesures Covid, il faut s'attendre à ce que le télétravail fasse bientôt partie intégrante de l'univers du travail, notamment en raison des besoins et des possibilités de flexibilité locale et temporelle des travailleurs.

2 TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ NOGA, EN 2019 ET EN 2001

En % des personnes actives occupées par branche d'activité



Source : OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2020

Du fait de son importance croissante, la question de savoir si les conditions-cadres doivent être adaptées s'est déjà posée à plusieurs reprises. Jusqu'à présent, le Conseil fédéral considère que les dispositions actuelles du Code des obligations, de la loi sur le travail et de la loi fédérale sur l'assurance-accidents sont suffisamment générales et flexibles pour inclure le télétravail – particulièrement en ce qui concerne la question des horaires flexibles.

Afin de mieux adapter les conditions-cadres aux réalités et aux besoins actuels, diverses approches sont également discutées au niveau politique. L'initiative parlementaire Th. Burkart «Assouplir les conditions encadrant le télé-

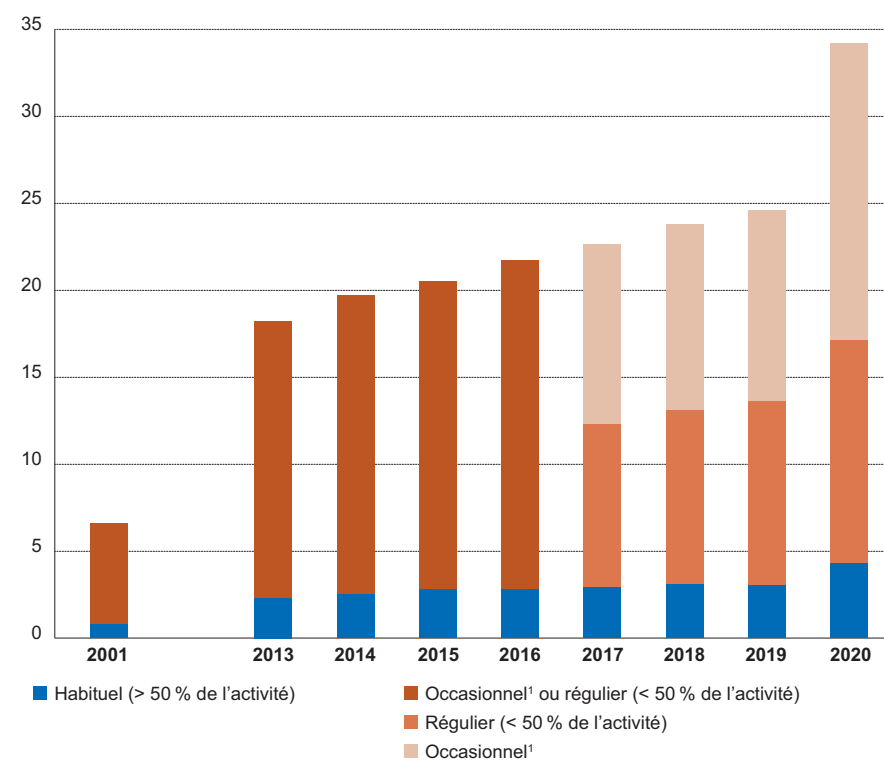
travail» (16.484), qui vise à répartir de manière flexible l'activité de travail à domicile dans un cadre temporel plus large, est une voie possible.

L'exemple du télétravail montre en fin de compte que la clé d'une adaptation réussie au monde du travail moderne réside dans un marché de l'emploi flexible régi par des conditions-cadres favorables, ainsi que dans des concessions mutuelles entre employeurs et employés. C'est comme cela que les défis futurs du monde du travail moderne pourront être relevés avec succès.

ROLAND A. MÜLLER

1 TÉLÉTRAVAIL À DOMICILE, ÉVOLUTION

En % des personnes actives occupées (moyenne annuelle)



¹ Occasionnel : au moins une fois au cours des 4 semaines ayant précédé l'interview

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2021

2021: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS

JANVIER

14

MARCHÉ DU TRAVAIL

NOUVELLE PUBLICATION: «LE BAROMÈTRE DE L'EMPLOI DE L'UPS»

Ce «baromètre» a fait débuter l'année des employeurs par une première. La comparaison détaillée des branches montre que la crise du Covid met particulièrement à l'épreuve la capacité de résistance de nombreuses entreprises. La reprise du marché du travail dépend aussi très largement de l'évolution de la pandémie.

FÉVRIER

14

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ÉCONOMIE PRÔNE LE RETOUR À LA RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE

Un groupement d'associations économiques et de chambres de commerce demande un changement de paradigme dans la lutte contre la pandémie: au lieu de miser sur des interdictions dures et parfois arbitraires, le Conseil fédéral devrait à l'avenir intervenir sur la base de principes et de la couverture vaccinale de la population.

MARS

5

MARCHÉ DU TRAVAIL

LA STRATÉGIE DES TESTS GRATUITS DANS LES ENTREPRISES DOIT RESTER SÉDUISANTE

Les employeurs saluent l'offensive de dépistage du Conseil fédéral, qui repose essentiellement sur des tests gratuits à grande échelle et réguliers pour l'ensemble de la population, y compris les travailleurs. Les tests volontaires dans les entreprises ne doivent toutefois pas entraîner de coûts supplémentaires ou un grand nombre d'absences.

MAI

11

FORMATION

LES APPRENTISSAGES RENFORCENT L'ÉCONOMIE PENDANT LA CRISE

La formation professionnelle a résisté à la crise. Pour maintenir cette tendance positive, la campagne #ProApprentissage est relancée, l'objectif étant de soutenir davantage les jeunes et les entreprises dans leur recherche de places d'apprentissage.

AOÛT

25

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ÉCONOMIE SUISSE APPELLE À LA VACCINATION

Pour ne pas perdre les succès obtenus jusqu'à présent dans la lutte contre la pandémie, la Suisse doit continuer d'augmenter son taux de vaccination. Les trois faïtières de l'économie suisse lancent donc un appel commun à la vaccination, considérée comme un instrument clé de la lutte contre le coronavirus.

SEPTEMBRE

17

POLITIQUE SOCIALE

BAISSE DES RENTES DES FEMMES: FAUX DÉBAT

A peine le Conseil des États a-t-il terminé sa deuxième lecture de la réforme de l'AVS que les syndicats parlent de «vol de rentes». Ils font semblant d'ignorer que les raisons de la baisse des rentes des femmes ne sont pas du tout liées à l'AVS. L'hostilité au projet de réforme actuel risque même de créer de nouvelles inégalités.

OCTOBRE

27

MARCHÉ DU TRAVAIL

LES EMPLOYEURS RECOMMANDENT LE OUI À LA LOI COVID-19

Les employeurs recommandent d'accepter dans les urnes la loi Covid-19 adaptée. Un rejet mettrait gravement en péril la gestion de la crise qui a fait ses preuves. Les aides économiques et le certificat Covid qu'elle annonce sont adaptés à l'ampleur de la pandémie et ont un effet ciblé.

OCTOBRE

18

MARCHÉ DU TRAVAIL

QUAND L'ÉCONOMIE ET L'ARMÉE BÉNÉFICIENT L'UNE DE L'AUTRE

Lors du «Dialogue entre l'économie et l'armée», des cadres de l'armée, des élèves officiers et des représentants de l'économie ont discuté du rôle de l'armée et de l'interaction entre le monde militaire et les entreprises, interaction qui devrait être encouragée, surtout en ces temps de changements rapides.

JUIN

26

PRÉSERVER LA VOIE BILATÉRALE

Le Conseil fédéral a décidé d'interrompre les négociations avec l'UE relatives à l'accord-cadre. Il s'agit maintenant d'orienter la politique européenne vers la garantie des accords bilatéraux et d'améliorer l'accès aux marchés hors de l'UE. Les employeurs sont prêts à s'impliquer notamment dans des adaptations au plan suisse des mesures d'accompagnement.

7

FORMATION

LA RÉFORME DE LA FORMATION COMMERCIALE VA DE L'AVANT

La consultation du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a montré une large acceptation de la réforme de la formation commerciale de base. L'UPS se félicite de l'approbation rapide du contenu, en regrettant toutefois que son introduction soit retardée d'un an.

29

APRÈS LA CRISE, PLACE AUX TRAVAUX DE REMISE EN ORDRE

La Journée des employeurs 2021 était entièrement placée sous le signe de la crise du Covid-19. Les nombreux travaux de remise en état qui attendent le monde politique, l'économie et la société ont notamment été abordés. Selon Valentin Vogt, président de l'UPS, une réévaluation lucide de la crise est indispensable pour renforcer la confiance dans les institutions.

JUILLET

8

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE BAROMÈTRE DE L'EMPLOI MONTRE LES PREMIERS SIGNES D'UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Le deuxième baromètre de l'emploi de l'UPS met en évidence la reprise fulgurante de l'économie suisse et du marché du travail suite aux assouplissements du printemps. Parallèlement, des branches commencent à avoir de la peine à recruter les spécialistes nécessaires à la reprise.

NOVEMBRE

17

FORMATION

RENFORCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

Les participants au sommet national de la formation professionnelle ont décidé de développer ensemble des mesures renforçant la formation professionnelle supérieure et les écoles supérieures. La formation supérieure revêt une importance fondamentale pour l'économie, en fournissant aux entreprises des spécialistes et des cadres.

26

MARCHÉ DU TRAVAIL

LA SUISSE A BESOIN D'UNE CURE DE REVITALISATION

Les trois faïtières de l'économie suisse ont adopté un agenda de politique économique commun qui définit les réformes dont la Suisse a besoin. Dans de nombreux domaines politiques, notre pays doit réagir comme il se doit pour ne pas perdre pied dans un monde en rapide mutation.

DÉCEMBRE

9

POLITIQUE SOCIALE

LE CONSEIL NATIONAL POSE LES PREMIERS JALONS DE LA RÉFORME DE LA LPP

Le Conseil national s'est penché pour la première fois sur la réforme de la prévoyance professionnelle, apportant plusieurs modifications au projet du Conseil fédéral. Les employeurs doutent fortement que le projet puisse survivre sous cette forme à une prévisible votation.

17

POLITIQUE SOCIALE

L'ÉCONOMIE FAIT BLOC DERRIÈRE AVS 21

Les faïtières de l'économie saluent la claire approbation de la réforme de l'AVS par les Chambres fédérales. Il est capital de parvenir à stabiliser la situation financière de la prévoyance vieillesse publique. Sans réforme, l'AVS risque de se retrouver dans le rouge et de perdre rapidement son capital actuel.

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE COVID-19 PROVOQUE AUSSI UN DÉFERLEMENT DE CONSULTATIONS

L'année 2021 est restée marquée par le coronavirus, qui a continué de dominer l'actualité d'une grande partie de l'économie, du monde politique et du vivre-ensemble. Ce fut aussi une thématique prégnante du secteur Marché du travail de notre association.

Depuis le début de la pandémie de Covid-19, les mercredis après-midi – ou vendredis après-midi pendant les sessions parlementaires – un processus régulier s'est mis en place au secrétariat de l'Union patronale suisse (UPS), puisque

ce sont en effet les instants où le Conseil fédéral s'adresse aux médias pour annoncer de nouvelles mesures, règles ou directives visant à combattre la pandémie. Ses conférences de presse sont bien sûr suivies par notre faïtière et ses principales informations également reprises et commentées sur notre site web, avec information envoyée aux membres. En 2021, nous avons ainsi adressé à ceux-ci 35 informations Covid.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Covid-19, le Conseil fédéral est tenu de consulter les cantons et les partenaires sociaux pour toute nouvelle mesure envisagée. Cela signifie que l'UPS est également interrogée par le Conseil fédéral. Ses questions sont transmises à nos membres, les réponses collectées puis, après conso-

lidation, les opinions sont renvoyées au Conseil fédéral. Ces cycles ont été organisés 21 fois en 2021 en rapport avec le Covid. La situation épidémiologique du pays se reflétait dans ces consultations. L'année 2021 a commencé dans le confinement: le vaccin était certes déjà développé, avec les premières doses administrées dans notre pays fin 2020, mais il n'y avait suffisamment de vaccins que pour les personnes très exposées. En janvier 2021, les restaurants, entre autres, étaient fermés et le télétravail obligatoire. Les consultations du début d'année visaient donc à atténuer les effets des mesures – concrètement avec la prolongation des révisions supplémentaires proposées et limitées dans le temps de l'ordonnance Covid-19 assurance-chômage.

ÉTAPES D'OUVERTURE AVEC LE «MODÈLE EN TROIS PHASES»

Ce n'est qu'en mai que la situation s'est éclaircie. Le nombre de contaminations a diminué, les possibilités de vaccination ont augmenté et l'économie exigeait alors des perspectives claires en matière d'assouplissement. La consultation sur le «modèle des trois phases» a été lancée en avril 2021 et ses résultats remis à l'Of-

fice fédéral de la santé publique (OFSP). L'UPS demandait notamment une mise en œuvre rapide des phases d'assouplissement et une transformation immédiate de l'obligation de travailler à domicile en simple recommandation.

Fin mai, la plupart des cantons avaient terminé la vaccination des personnes vulnérables. On passait dès lors, après une nouvelle consultation, de la phase de protection à la phase de stabilisation. L'UPS soutenait cette décision. Débutait alors la période où l'ensemble de la population adulte avait accès à la vaccination. L'obligation du télétravail n'est toutefois tombée que fin juin, au grand regret de l'économie. Cette ouverture permettait de supprimer en même temps l'obligation générale du masque au travail. En Suisse, les certificats Covid sont en usage depuis juillet 2021. Les «3G» indiquent que l'on est vacciné, testé ou guéri.

Dans les esprits, une vaccination plus rapide signifie la fin plus rapide de la pandémie. La crainte d'une surcharge du système de santé et d'un nouveau confinement l'hiver prochain étant forte, les trois associations économiques UPS, économiquesuisse et Union suisse des arts et

métiers ont lancé à la population un appel à se faire vacciner. La Confédération a lancé en novembre une semaine nationale de la vaccination sous le slogan «Ensemble, sortons de la pandémie», afin d'augmenter encore le taux de vaccination, surtout chez les plus jeunes.

OMICRON, LE MOINDRE MAL

En août, l'UPS a mis en place un nouvel outil pour faire face aux nombreuses consultations de la Confédération. Souvent la question posée était courte, mais le délai de réponse l'était tout autant. Il n'était pas rare que le Conseil fédéral ouvre une consultation le mercredi pour obtenir une réponse dès le lundi suivant. Le nouvel outil en ligne permettant aux membres de répondre plus rapidement et plus facilement était donc un investissement utile et bienvenu.

Le nombre de consultations a augmenté en automne, tout comme le nombre de contaminations par le Covid. A cela s'ajoutait une nouvelle mutation du virus, le variant «Omicron». En conséquence, de très nombreux membres ont participé à la consultation sur le rétablissement des mesures. Il était question d'une «vague Omicron»

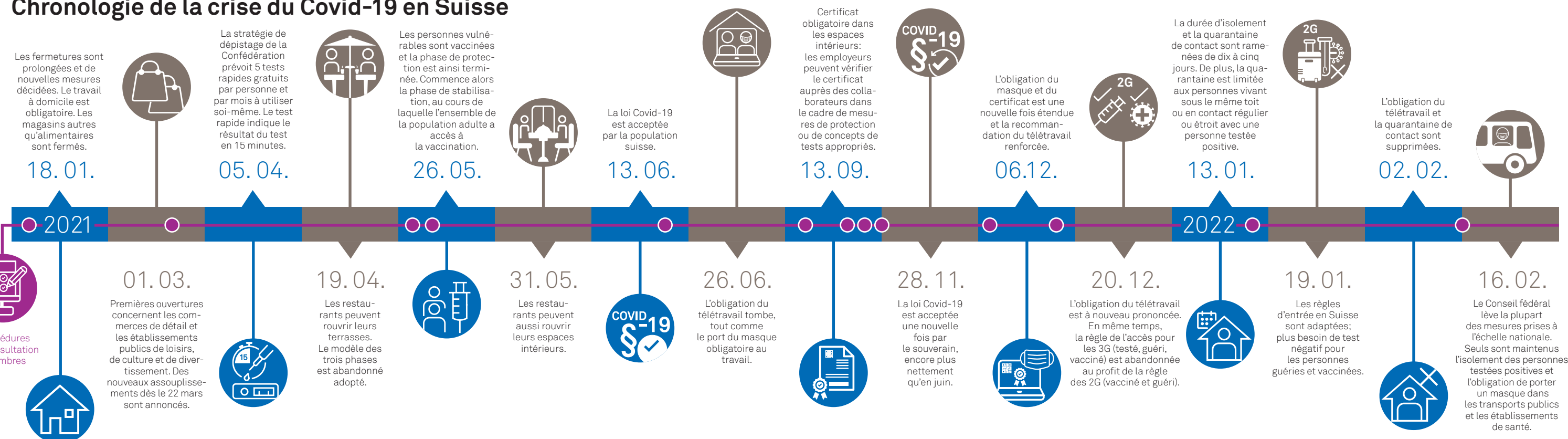
s'abattant sur la Suisse. En décembre, les mesures étaient à nouveau renforcées et l'obligation du télétravail ainsi que la règle du certificat 2G (limitation aux personnes vaccinées et guéries) introduites.

Le chiffre des contaminations a certes grimpé en flèche, mais le nombre de patients aux soins intensifs n'a heureusement pas augmenté comme on le craignait. Les employeurs ont dès lors réclamé, lors des consultations suivantes, la suppression de l'obligation du télétravail et la levée des autres mesures le plus rapidement possible du point de vue épidémiologique. En février 2022, ce moment est arrivé. L'obligation du travail à domicile était supprimée, puis celle du certificat. Comme les employeurs l'avaient demandé lors des consultations, le Conseil fédéral a rapidement assoupli les mesures, de sorte qu'à partir de la mi-février il ne restait plus que l'obligation du masque dans les transports publics et les établissements de santé, ainsi que l'isolement des personnes testées positives.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

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

Chronologie de la crise du Covid-19 en Suisse



MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ANNÉE 2021, EN BREF

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FONT AUSSI LEURS PREUVES PENDANT LA PANDÉMIE

Le Covid-19 a gardé l'économie sous sa coupe pendant près de deux ans, ce qui a aussi eu des répercussions sur les contrôles des conditions de travail et de rémunération. Selon le rapport du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) consacré à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement (FlaM), les objectifs ont été manqués de justesse à cause des mesures liées à la pandémie.

Pendant la première vague du Covid-19, la plupart des organes d'exécution étaient contraints de réduire leurs activités et même, dans certains cas, de les suspendre complètement à cause des mesures ordonnées par le Conseil fédéral. En 2021, néanmoins, les organes ont vérifié le respect des conditions de travail et de rémunération auprès de 34 126 entreprises et de 132 922 personnes en Suisse. L'objectif des 35 000 contrôles fixé dans l'ordonnance sur les travailleurs détachés a donc été manqué de peu.

Les FlaM sont un dispositif essentiel de protection des conditions de travail et des salaires en Suisse. L'an dernier également, elles ont été appliquées de manière ciblée et en étroite collaboration entre les partenaires sociaux et les services de l'État. Pour l'Union patronale suisse (UPS), il s'est vérifié une fois de plus que ces mesures sont un instrument adéquat pour garantir le niveau élevé des salaires suisses et lutter contre les abus - même en cas de pandémie.

L'OBLIGATION D'ANNONCER FONCTIONNE

Le deuxième rapport de monitoring du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) relatif à l'obligation d'annoncer les postes vacants montre que la mise en œuvre a été conforme à la loi depuis son introduction. Il signale aussi les optimisations qui ont déjà été apportées à son exécution: durant la période sous revue, les demandeurs d'emploi ont profité de l'avance en matière d'information et malgré la pandémie de Covid-19, le taux de placement des offices régionaux de placement (ORP) a légèrement augmenté.

Selon le Seco, la phase d'introduction, durant laquelle un nombre relativement restreint de postes étaient encore soumis à l'obligation d'annoncer, a été accompagnée de plusieurs études. La raison du faible nombre de postes soumis à l'obligation était, d'une part, que le chômage était généralement bas lors de son introduction et, d'autre part, que la valeur seuil pour les professions soumises à l'obligation était de 8 pour cent jusqu'en 2020. Selon le Seco, la mesure n'a donc pas encore pu avoir d'effet significatif sur le chômage et l'immigration durant sa phase d'introduction.

DAVANTAGE DE PROFESSIONS SOUMISES À L'OBLIGATION

En 2022, l'obligation d'annoncer les postes vacants s'est étendue à un nombre supplémentaire de postes. Prise comme base de la mise en œuvre de l'obligation, la liste des professions soumises à l'obligation établie par le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) comprend tous les types de professions à partir d'un taux de chômage de 5 pour cent et plus.

Pour l'Union patronale suisse (UPS), il s'est vérifié une fois de plus que les FLAM sont un instrument adéquat pour garantir le niveau élevé des salaires suisses et lutter contre les abus.

En 2021, la liste reflétait déjà l'augmentation du taux de chômage suite à la pandémie de Covid-19. En raison de cette hausse, le nombre de types de professions à déclarer sera encore un peu plus élevé. L'UPS a toutefois émis à plusieurs reprises des critiques à l'égard de la liste, disant que les fonctions visées ne sont pas toujours clairement représentées dans la liste officielle des professions.

Outre ces imprécisions, un autre problème demeure non résolu pour les employeurs: le délai de blocage de cinq jours. Ce délai empêche de convenir rapidement d'une solution contraignante en cas d'absence à court terme de plusieurs semaines qui doit être immédiatement comblée. En outre, dans certains cantons, les employeurs concernés indiquent que la personne placée ne correspond souvent pas au poste mis au concours. L'UPS juge également nécessaire d'optimiser ce processus de correspondance («matching»).

PAS DE PROTECTION SUPPLÉMENTAIRE CONTRE LES LICENCIEMENTS APRÈS LA MATERNITÉ

À la session d'hiver 2021, le Conseil des États a rejeté une initiative du canton du Tessin qui demandait que le Code des obligations (CO) soit modifié de telle sorte

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

«Grâce à l'interaction de collaborateurs inventifs et de technologies de pointe, l'industrie fournit des réponses décisives aux grands défis de notre époque.»

que le contrat de travail des employées ne puisse pas être résilié pendant les 12 mois suivant l'accouchement, ce qui correspond à une prolongation du délai de protection. Selon ce texte, les mères devraient aussi pouvoir bénéficier d'un congé non payé pendant ces 12 mois, allant jusqu'à 30 pour cent du taux d'occupation convenu par contrat. Le Conseil des États a rejeté le projet au motif que la protection actuelle était suffisante et qu'il ne souhaitait pas intervenir dans le droit contractuel entre l'employeur et l'employée.

L'UPS soutient sans réserve la protection de la maternité et se prononce aussi en faveur de l'octroi aux mères des conditions-cadres nécessaires pour leur permettre de rester dans le monde du travail. Mais elle soutient le point de vue du Conseil des États concernant cette initiative, à savoir que la protection des mères est déjà suffisamment prise en compte aujourd'hui. Les employeurs se félicitent donc que ce dossier soit désormais enterré.

PAS DE DILUTION DE LA DÉCLARATION DE FORCE OBLIGATOIRE DES CCT

Lors de la session de printemps 2021, le Conseil des États n'a pas donné suite aux deux interventions de même teneur: «Pour un partenariat social moderne». Comme c'est la deuxième fois que la petite Chambre rejette ces interventions, le dossier est liquidé. La proposition de faciliter l'extension du champ d'application des conventions collectives de travail (CCT) aurait concrètement créé la possibilité qu'un petit nombre d'entreprises employant beaucoup de personnel puisse imposer des conditions de travail à un grand nombre de petites entreprises.

Les employeurs saluent la décision de ne pas modifier les règles fondamentales des CCT. Pour l'UPS, le partenariat social revêt une très grande importance en Suisse, raison pour laquelle tout ce qui peut être réglé au niveau des partenaires sociaux doit être décidé sur la base de tels accords. C'est également le meilleur moyen de lutter contre les tendances étatistes.

PAS D'OBSTACLES SUPPLÉMENTAIRES À L'AUTORISATION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU DIMANCHE

La révision prévue des ordonnances 1 et 2 relatives à la loi sur le travail (OLT1 et OLT2) a pour objectif, d'une part, de simplifier l'application du droit concernant les autorisations de travail de nuit et du dimanche. D'autre part, elle clarifie les compétences respectives de la Confédération et des cantons dans l'octroi de ces autorisations.

Dans le cadre de la révision prévue des ordonnances 1 et 2 de la loi sur le travail, les employeurs soutiennent l'objectif visant à éviter les demandes «inutiles» d'autorisation du travail de nuit et du dimanche. Ils considèrent la simplification des processus et la réduction des obstacles administratifs pour les entreprises comme des buts importants, tout en rejetant certaines propositions concernant la mise en œuvre.

DAVANTAGE DE FLEXIBILITÉ POUR CERTAINES ENTREPRISES DE SERVICES

Pour tenir compte des besoins particuliers du monde du travail, la loi sur le travail s'accompagne de l'ordonnance 2, qui permet de déroger aux dispositions légales sur la durée du travail et du re-

Dans le cadre de la révision prévue des ordonnances 1 et 2 de la loi sur le travail, les employeurs soutiennent l'objectif visant à éviter les demandes «inutiles» d'autorisation du travail de nuit et du dimanche.

pos. Les dérogations sont toutefois étroitement limitées et l'ordonnance définit précisément les types d'entreprises ou les groupes de travailleurs auxquels elles s'appliquent. Ces adaptations reflètent l'évolution du monde du travail et correspondent à l'intérêt des employeurs, mais aussi des travailleurs. Il est désormais prévu d'inclure dans cette ordonnance 2 des exceptions pour les entreprises de services des trois secteurs du conseil, de l'audit et de la fiducie. Un nouvel article est à présent proposé, qui permet aux travailleurs occupant une fonction de supérieur hiérarchique ou travaillant en tant que spécialistes techniques de bénéficier d'un modèle de temps de travail annuel particulier. Pour l'UPS, il est important que cette réglementation spéciale du modèle particulier de l'horaire de travail annualisé (HTA) ne limite d'aucune façon les modèles HTA existants dans les conventions collectives de travail comme au niveau de l'entreprise.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations

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



Rolf Zehnder
H+ les hôpitaux
de Suisse

«En matière de transformation numérique et d'automatisation, la branche de la santé est toujours à la traîne par rapport aux autres secteurs. Le potentiel et les prévisions de développement pour les dix prochaines années sont d'autant plus importants.»



FORMATION

UN ROC DANS LA TEMPÊTE

Le marché des places d'apprentissage est encore resté stable dans cette deuxième année de pandémie. Pour les jeunes et leurs futures entreprises formatrices, le choix d'une profession et la recherche d'une place d'apprentissage appropriée sont une étape importante. L'an dernier, quelques jalons essentiels ont pu être posés à cet égard.

Pour sa deuxième année de domination, le Covid-19 a continué de faire souffrir l'économie et l'ensemble de la population. Mais fort heureusement, cela n'a eu qu'une influence très limitée sur la situation des places d'apprentissage et de la formation. C'est ce que montrent d'une part les résultats de l'enquête menée auprès des jeunes sur mandat du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), appelée **Baromètre des transitions**. Sur une échelle de 0 à 10, la note de satisfaction moyenne des jeunes interrogés par rapport à leur situation de formation après l'école obligatoire était de 7,6. La recherche a certes été parfois un peu plus difficile – bien que 85 pour cent d'entre eux ont indiqué avoir reçu suffisamment de soutien dans le choix de leur formation, malgré le coronavirus et les restrictions afférentes.

L'année a également été positive pour le marché des places d'apprentissage. Dans

l'ensemble, les informations sur les tendances cantonales recueillies par la **Task Force «Perspectives Apprentissage»** signalent une situation stable. En 2021, quelque 79 000 contrats d'apprentissage ont été conclus. Ce chiffre légèrement supérieur à celui de l'année précédente ne révèle donc aucun problème particulier pour l'attribution des places d'apprentissage, malgré la crise sanitaire en cours. On peut affirmer ainsi que cette deuxième année de pandémie s'est accompagnée d'une crise économique, mais pas d'une crise des places d'apprentissage.

Pour autant, le fait que le processus de choix professionnel et le marché des places d'apprentissage résistent aussi bien à la crise ne doit en aucun cas être considéré comme allant de soi. Les organisations du monde du travail (OrTra), les associations professionnelles et les entreprises ont activement contribué à éviter la crise. Outre des coachings pour les places d'apprentissage, des offensives d'informa-

tion et diverses manifestations, des journées de découverte des métiers ont été organisées. Ainsi à Zurich et Schaffhouse, les jeunes ont pu participer aux «Journées Construction+Action», GastroSuisse et HotellerieSuisse ont ouvert leurs portes sous la devise «rockyourfuture» et l'Union cantonale soleuroise des arts et métiers a procuré des places d'apprentissage à l'essai à des élèves de 9^e année, pour ne citer que ces quelques exemples.

LE BON TIMING DANS LA RECHERCHE D'UNE PLACE D'APPRENTISSAGE

Pendant la pandémie également, la recherche d'une place d'apprentissage adéquate est restée une question importante pour les jeunes. Se décider pour un métier et trouver ensuite une place d'apprentissage adéquate est un moment exigeant, qui procure aux jeunes une base importante pour leur développement professionnel et personnel tout au long de la vie.

Le marché des places d'apprentissage est soumis à des influences diverses. Du côté de l'offre, il y a les changements structurels, les fluctuations conjoncturelles et la volonté des entreprises de former des apprentis. Du côté de la demande, l'évolution démographique, les intérêts des jeunes et leur environnement jouent un rôle. Ces facteurs peuvent conduire à une course aux places de formation ou aux apprentis et s'accompagner d'une pression et de décisions prématurées. Pour contrecarrer ce phénomène et garantir que le processus de choix professionnel et de candidature se déroule selon un calendrier judicieux pour les jeunes, les partenaires de la formation professionnelle ont signé une déclaration commune. (voir graphique)

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail ont co-signé une «déclaration d'engagement concernant l'accompagnement du choix professionnel et l'attribution des places d'apprentissage». Cet engagement favori-

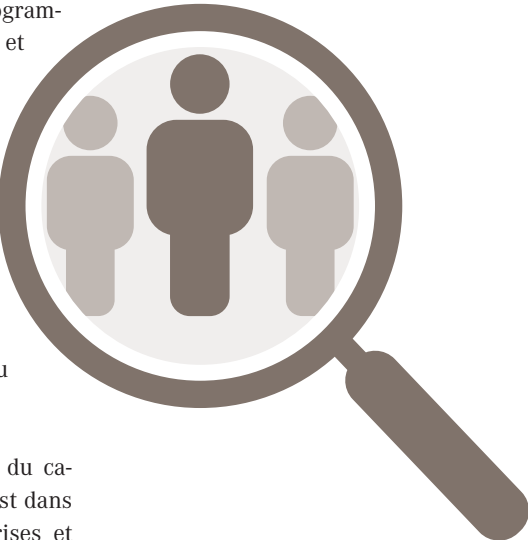
se, dans le cadre existant des programmes scolaires, du droit du travail et de l'orientation professionnelle, une compréhension commune du processus de choix professionnel, avec ses différentes phases. Il définit, pour la période de l'orientation professionnelle et du processus de choix professionnel, les étapes les plus précoces possible, du déroulement jusqu'à l'approbation du contrat d'apprentissage.

Le respect solidaire et uniforme du calendrier du choix professionnel est dans l'intérêt des jeunes, des entreprises et des cantons. Il permet de lutter contre la course à la conclusion prématurée de contrats d'apprentissage et donc d'écartier le danger de résiliation précoce de ces contrats à cause d'une réflexion insuffisante sur le choix professionnel. Ces principes d'engagement sont également soutenus par l'Union patronale suisse (UPS).

OPUC: OBJECTIFS POUR L'AVENIR

L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) est aussi un important élément pour un choix professionnel optimal et la recherche d'une place d'apprentissage adéquate. Elle soutient le processus de choix professionnel et d'études des jeunes et offre un point de contact pour les adultes sur toutes les questions liées à la gestion active de la carrière professionnelle. Le développement de l'OPUC a été inscrit comme objectif dans la déclaration commune de 2015 sur les objectifs de la politique de formation de la Confédération et des cantons. Le 22 octobre 2021, la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a adopté la stratégie nationale pour l'OPUC.

Cette stratégie comprend cinq orientations avec un total de 21 objectifs. La stratégie nationale doit permettre d'optimiser l'impact de l'OPUC en Suisse et d'ac-

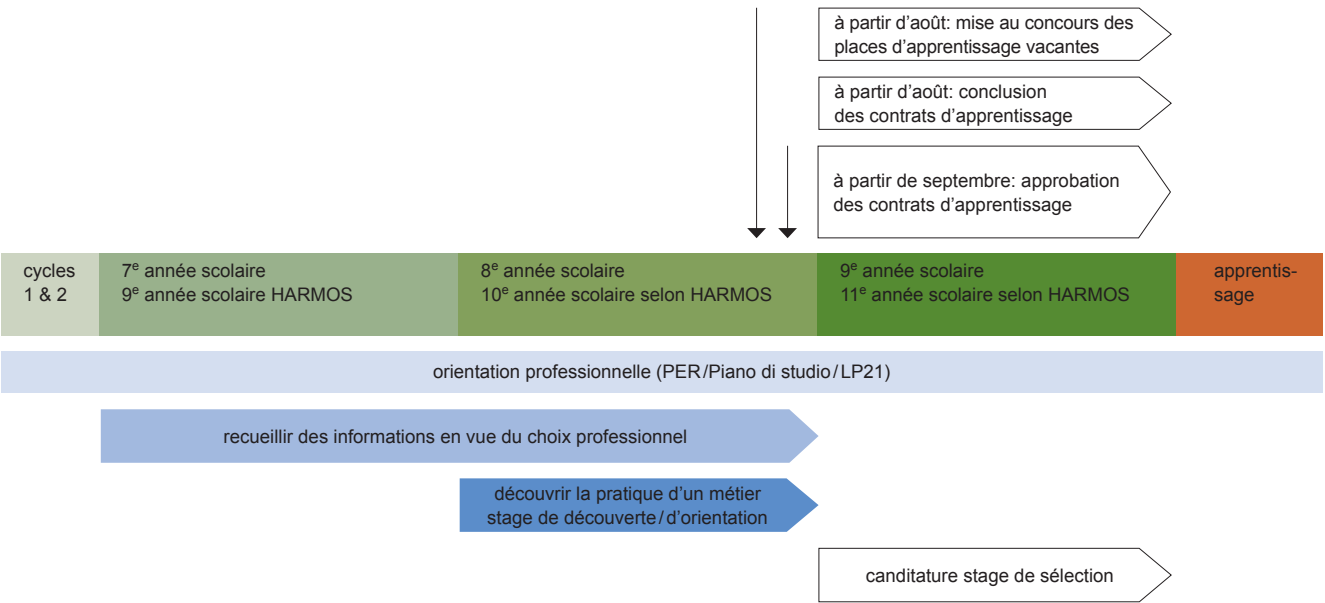


croître l'égalité des chances de la population dans la formation et la vie professionnelle. L'une des cinq orientations vise à encourager systématiquement les élèves, les apprentis et les étudiants à développer des compétences en matière de gestion de carrière tout au long de leur formation (primaire, secondaire I et II, formations tertiaires) et en impliquant systématiquement tous les partenaires concernés. Cela comprend la préparation aux transitions. Pour atteindre cet objectif, tous les acteurs concernés doivent tirer à la même corde, comme pour l'engagement dans le processus du choix professionnel. L'économie doit également être impliquée.

NICOLE MEIER

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

PRINCIPES ACCOMPAGNANT LE CHOIX D'UNE PROFESSION ET L'ATTRIBUTION D'UNE PLACE D'APPRENTISSAGE



FORMATION

L'ANNÉE 2021, EN BREF



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

«Le domaine de la sécurité a pris de l'importance, notamment en raison de la pandémie. La numérisation lui a donné un élan supplémentaire.»

RENFORCEMENT CIBLÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

A l'invitation du président de la Confédération Parmelin, des représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux se sont réunis en novembre 2021 pour le huitième sommet national sur la formation professionnelle. Les participants ont souligné toute l'importance, dans le système éducatif suisse, de la formation professionnelle supérieure, qui fournit à notre économie des professionnels et des cadres spécialisés et permet notamment aux professionnels sans maturité d'acquérir des qualifications supplémentaires au niveau tertiaire. Sur cet arrière-plan et compte tenu des nombreuses interventions politiques visant à renforcer les écoles supérieures, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé le projet «Positionnement des écoles supérieures», qui doit permettre de vérifier globalement le positionnement de ces écoles aux niveaux national et international et de le renforcer de manière ciblée. L'Union patronale suisse (UPS) voit dans cette initiative une remarquable opportunité de considérer la formation professionnelle dans sa globalité et de consolider la formation professionnelle supérieure dans son ensemble. Car à l'avenir également, l'économie aura besoin de spécialistes et de cadres disposant d'une formation initiale et continue tournée vers les branches.

FIN DE LA TASK FORCE COVID

A l'occasion du sommet national, les partenaires de l'alliance ont approuvé la proposition de mettre fin au mandat de la Task Force «Perspectives Apprentissage». Ce groupe de travail a permis aux partenaires de la formation professionnelle d'agir de manière coordonnée, souple et efficace pour relever les défis imposés par la pandémie de Covid à la formation professionnelle. En tant qu'organe régulier, la Conférence tripartite de la forma-

tion professionnelle (CTFP) poursuit les tâches de la Task Force, notamment l'observation du marché des places d'apprentissage. Elle offre la garantie qu'en cas de besoin, des mesures peuvent être prises à tout moment pour stabiliser ce marché.

«L'engagement commun» convenu entre les organisations du monde du travail recommande des valeurs de référence pour le déroulement chronologique du processus de choix professionnel et doit garantir l'évolution positive du marché des places d'apprentissage.

LE MARCHÉ DES PLACES D'APPRENTISSAGE RÉSISTE À LA CRISE

Face aux conséquences économiques de la pandémie, le marché des places d'apprentissage a prouvé cette année encore sa capacité de résistance. C'est ce que montre une enquête du SEFRI, où une majorité des jeunes interrogés ont jugé positive la situation de la formation, ajoutant qu'ils ont aussi reçu un grand soutien dans le choix de la profession. L'augmentation du nombre de contrats d'apprentissage conclus par rapport à l'année précédente souligne l'évolution positive du marché des places d'apprentissage. Pour la première fois depuis 2018, davantage de jeunes commencent donc une formation professionnelle directement après l'école obligatoire. Environ 90 pour cent des places d'apprentissage proposées ont pu ainsi être occupées.

A l'avenir également, l'économie aura besoin de spécialistes et de cadres ayant reçu une formation initiale et continue orientée vers les branches.

NOUVEAUX PRINCIPES DU CHOIX PROFESSIONNEL

Pour de nombreux jeunes, le choix d'une profession est un moment décisif qui peut aussi être une expérience difficile, car le marché des places d'apprentissage subit diverses influences extérieures, tant du côté de l'offre que de la demande. En l'occurrence, le processus du choix professionnel est devenu beaucoup plus dynamique, ce qui se traduit par une véritable course à la conclusion précoce de contrats. Les jeunes et les entreprises ont ainsi de moins en moins de temps pour étudier en profondeur les questions liées au choix professionnel. Face à cette évolution, la Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (OrTra) se sont entendus sur des principes régissant le processus du choix professionnel et l'attribution des places d'apprentissage. Leur «engagement commun» recommande des valeurs de référence pour le déroulement temporel du processus de choix professionnel et vise à garantir l'évolution positive du marché des places d'apprentissage.

SUCCÈS DE LA SUISSE AUX CHAMPIONNATS D'EUROPE DES MÉTIERS

L'équipe nationale suisse des métiers a remporté un beau succès au championnat d'Europe des métiers à Graz, en Autriche. La délégation suisse a récolté 14 médailles au total, dont 6 d'or, lors de cette compétition où 400 candidats de 19 nations se sont affrontés dans 16 épreuves – un nombre jamais atteint auparavant. Ces succès ont été assurés par les jeunes professionnels suivant une formation CFC dans le cadre de leur apprentissage. L'UPS félicite tous les médaillés. Avec ce succès, la Suisse a prouvé une fois de plus que son ap-

prentissage professionnel fait partie des meilleurs en comparaison internationale et qu'il forme des professionnels de tout premier ordre.

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, FACTEUR DE SUCCÈS DÉTERMINANT

Les mégatendances telles que la numérisation ont pour conséquence que les professions doivent évoluer en permanence. Car les exigences posées aux diplômés de formation initiale sont liées aux tâches professionnelles du quotidien. Cette orientation très nette vers le marché du travail renforce l'attrait de la formation professionnelle dans l'économie, ce qui a aussi pour conséquence que celle-ci doit être régulièrement adaptée et réformée.

L'orientation vers les compétences opérationnelles est un important élément des réformes de ces dernières années. Elle supprime l'enseignement des matières scolaires classiques et met l'accent sur les capacités opérationnelles. Ce changement d'approche a déjà été introduit dans la grande majorité des professions, par exemple celles de l'économie domestique ou de l'informatique. Dans d'autres métiers, il n'est pas encore achevé, ou toujours en attente. Les derniers développements des processus de réforme des professions actuellement en cours inquiètent donc d'autant plus l'UPS, que les objections de quelques acteurs impliqués ont récemment entraîné des retards dans les développements et les dates d'introduction établis. Cela met certaines OrTra devant des conditions difficiles pour faire avancer le développement continu des professions.

UN TOURNANT IMPORTANT DANS LA RÉFORME DE LA FORMATION COMMERCIALE

L'une des importantes réformes professionnelles en cours concerne les employés de commerce. L'apprentissage commercial est la formation de base la plus choisie en Suisse et sa réforme est en cours depuis cinq ans. Elle est urgente tant pour l'économie que pour la relève elle-même. Il est en effet dans l'intérêt des deux parties que la formation commerciale de base soit la mieux

ajustée possible aux besoins du monde du travail moderne. L'objectif initial était de pouvoir achever la réforme en collaboration avec les cantons, les écoles professionnelles et les branches dans le cadre du projet «Employés de commerce 2022», pour le début de l'apprentissage en 2022. Après audition auprès du secrétariat d'État compétent et un échange ouvert entre les partenaires de l'alliance, il était toutefois décidé d'ajourner l'introduction à 2023. L'UPS regrette ce report, mais soutient la décision prise par les partenaires de la formation professionnelle, qui offre désormais à tous les acteurs la sécurité de planification nécessaire. Les cantons, les écoles professionnelles et les entreprises formatrices disposeront ainsi de plus de temps pour la mise en œuvre.

SUCCÈS DE LA PHASE PILOTE DE «VIAMIA»

Le monde du travail évolue rapidement et il importe donc de gérer activement sa propre carrière. Le Conseil fédéral et les partenaires sociaux sont également intéressés à ce que les travailleurs fassent régulièrement le point sur leur situation. C'est dans ce contexte que l'initiative «viamia» a été lancée par le SEFRI. Elle offre aux intéressés de 40 ans et plus la possibilité d'avoir gratuitement un bilan de compétences, une analyse de potentiel et un conseil de carrière. Le programme a été testé par 11 cantons dans une phase pilote. Son évaluation montre que les participants jugent l'offre très utile. Cet écho positif a pour effet que viamia est disponible dans tous les cantons depuis le début de 2021.

NICOLE MEIER

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation



Dr. Thomas Heiniger
Aide et soins à domicile Suisse

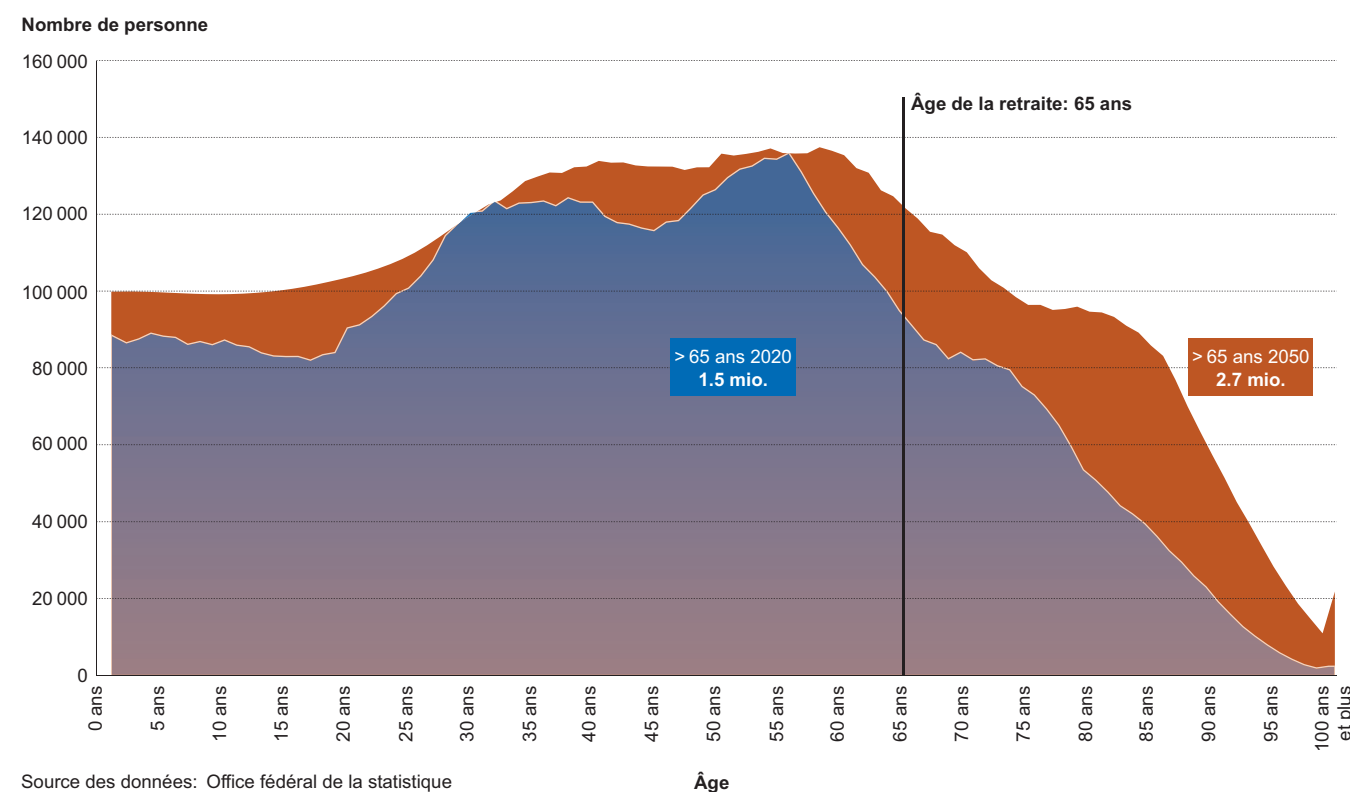
«Dans le secteur des soins, la numérisation offre de nombreuses possibilités de soutien et d'innovation, par exemple dans la robotique des soins. Le contact humain reste toutefois indispensable pour les rapports directs avec les patients.»

AHV 21: LA «MINI-RÉFORME» SUFFIRA-T-ELLE?

Les évolutions démographiques et économiques soumettent l'AVS à une pression massive. Avec le projet AVS 21, une «mini-réforme» a vu le jour après des décennies d'échec. On verra dans les urnes si l'alignement de l'âge de référence des femmes à 65 ans a du succès. D'autres votations populaires concernant notre principale assurance sociale sont déjà programmées.

La réforme de la prévoyance vieillesse constitue actuellement l'un des défis les plus urgents. La pression sur l'AVS est énorme. Depuis 25 ans, tous les efforts portant sur une révision de l'AVS ont échoué. La 10e révision de l'AVS, en 1997, a été le dernier projet à aboutir. La 11e révision était rejetée par le peuple en 2004, un autre projet a échoué au Parlement en 2010 et le peuple a refusé «Prévoyance vieillesse 2020» en 2017. Ce n'est pas avant 2019 que l'AVS a reçu un coup de pouce financier grâce à l'approbation par le peuple du projet de réforme fiscale et de financement de l'AVS (RFFA). Mais sa situation financière se dégrade rapidement depuis 2014. L'augmentation de l'espérance de vie et les transformations démographiques s'aggravent avec la vague imminente de départs à la retraite des baby-boomers. Les recettes courantes ne peuvent plus couvrir les dépenses. Le déficit financier toujours plus important rend indispensable

Structure de la population suisse par âge 2020 et 2050

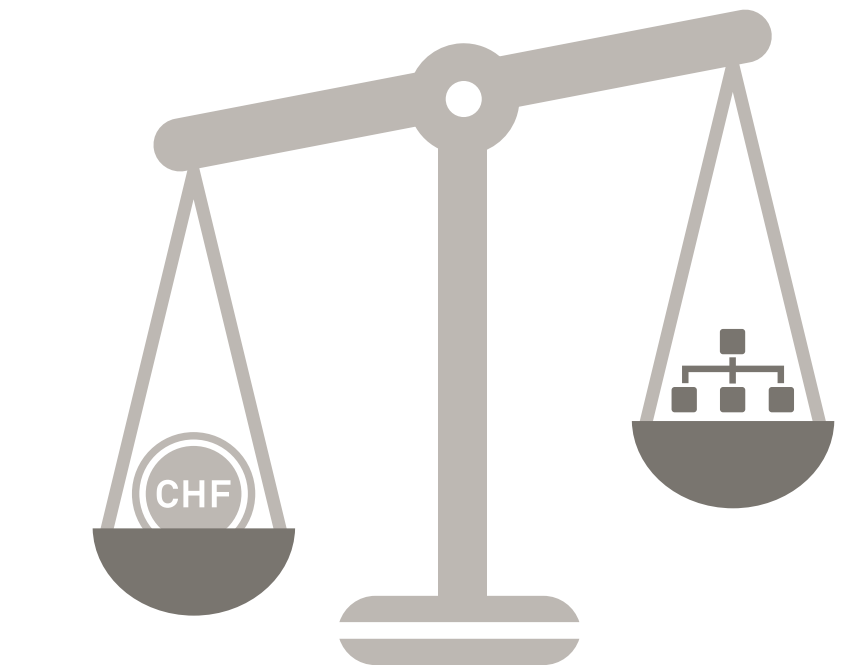


une réforme rapide de la prévoyance vieillesse. L'objectif doit consister à trouver un équilibre entre les mesures structurelles et financières afin de stabiliser l'AVS dans la durée. Après des décennies d'échecs, la réforme AVS 21 permet désormais de faire un premier pas dans cette direction.

LA RÉFORME AVS 21, EN BREF

La réforme AVS 21 reflète la volonté de compromis de la Suisse. Le grand nombre de mesures adoptées en est la preuve. Un élément central de cette réforme est l'alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes, soit de 64 ans aujourd'hui à désormais 65 ans. La mise en œuvre progressive de cette mesure permettrait d'améliorer sensiblement les finances de l'AVS. Il est aussi prévu que la perception de la rente par les femmes et les hommes soit flexibilisée et qu'elle s'étende sur une plus longue période. «L'âge de la retraite» deviendrait «l'âge de référence». Cette mesure répond au besoin de nombreux assurés, mais elle entraîne des coûts. L'uniformisation de l'âge de référence pour les femmes et les hommes est justifiée et contemporaine au regard des généreuses mesures compensatoires et de l'espérance de vie toujours nettement plus élevée des femmes. Le coût des mesures compensatoires pour les cohortes de femmes concernées pèse toutefois lourdement sur le compte global. La réforme veut aussi réduire de moitié le délai d'attente pour l'allocation pour impotent, ce qui entraîne encore des coûts. Le projet prévoit en outre de ne pas prendre en considération les suppléments de rente pour les femmes en tant que revenu imputable lors de la détermination des prestations complémentaires, ce qui est contraire au but de ces prestations. Pour ajouter une composante financière à l'assainissement de l'AVS en plus des mesures structurelles, le taux de la TVA serait augmenté de 0,4 point. Cette majoration de la TVA fait peser sur les consommateurs et les entreprises l'essentiel des mesures d'assainissement.

Diverses autres idées avancées lors des débats parlementaires n'ont pas trouvé place dans le projet. Il s'agit notamment du recours aux bénéfices de la Banque nationale suisse, source particulièrement convoitée et qui anime toujours le débat politique. Au chapitre des mesures structurelles, sur les quelque 1,4 milliard de



francs par an que l'adaptation de l'âge de la retraite devrait apporter en plus au budget de l'AVS, il reste environ 700 millions, soit 50 pour cent après déduction de tous les autres effets. Pour ce qui est des mesures financières, le financement supplémentaire via l'augmentation de la TVA fournit lui aussi environ 1,4 milliard. La réforme AVS 21 n'assure donc toujours pas l'équilibre entre les mesures structurelles et financières. En cas d'acceptation de la réforme, l'AVS ne pourra aboutir à la stabilisation financière qu'en 2027. Dans une motion déjà adoptée par le Parlement, il est demandé au Conseil fédéral de présenter d'ici fin 2026 un autre projet visant à stabiliser l'AVS de 2030 à 2040.

QUELLE SUITE AURA LA RÉFORME?

Le déficit de financement toujours plus important rend certainement inévitable une réforme de la prévoyance vieillesse. «AVS 21» est une première étape importante dans cette voie. A y regarder de près, le fait que les milieux de gauche s'opposent à l'égénéralisation de l'âge de la retraite des femmes et préféreraient de beaucoup une augmentation du financement supplémentaire constitue une incohérence de taille: d'une part l'égénéralisation de l'âge de la retraite débouche sur une amélioration directe des rentes individuelles, ce que ces milieux ne cessent précisément d'exiger; d'autre part, au contraire, l'augmentation des prélèvements en TVA, qu'ils préconisent également, crée de nouvelles injusti-

ces. Ceux qui réclament à grands cris une répartition des charges équitable entre les générations, notamment sur la question climatique, semblent complètement oublier cette même exigence en matière de prévoyance vieillesse.

Indépendamment de la réforme actuelle, d'autres votations sur le thème de la prévoyance vieillesse sont sur les rails. L'Union syndicale suisse a lancé l'initiative populaire «Mieux vivre à la retraite (initiative pour une 13^{ème} rente AVS)», qui réclame une hausse des rentes. L'initiative populaire «Pour une prévoyance vieillesse sûre et pérenne (Initiative sur les rentes)», lancée par les jeunes libéraux-radicaux, vise à stabiliser durablement l'AVS, d'abord en l'augmentant et, à plus long terme, en liant l'âge de la retraite à l'espérance de vie. D'autres initiatives populaires sont programmées qui, conformément à la proposition rejetée dans le cadre du projet AVS 21, veulent affecter à l'AVS des fonds provenant des bénéfices de la Banque nationale suisse.

La réforme AVS 21 n'assure que partiellement l'équilibre exigé entre mesures structurelles et mesures financières, mais au moins contribue-t-elle à améliorer les finances de l'AVS. Après des décennies d'échec, il est urgent de réussir la réforme de la prévoyance vieillesse. AVS 21 est la première étape pour y parvenir.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER
ROGER RIEMER

POLITIQUE SOCIALE

L'ANNÉE 2021, EN BREF

RÉFORME DE LA LPP:
LA PROPOSITION DU
CONSEIL NATIONAL RESTE
PEU CONVAINCANTE

Si l'on était encore optimiste l'année dernière quant à l'avancement de la réforme de la LPP, on est hélas revenu au « mode chantier », loin d'un projet susceptible de rallier une majorité et adapté aux défis de l'avenir. Dès l'été 2021, la commission ad hoc du Conseil national a discuté des différents modèles repris dans le message du Conseil fédéral sur la base du compromis des partenaires sociaux. En session d'hiver, la grande Chambre a enfin commencé à traiter le dossier, pour adopter un projet qui s'écarterait du compromis des partenaires sociaux sur certains points. La réduction du taux de conversion minimal de 6,8 à 6,0 pour cent, qui reste pour les employeurs l'élément clé du projet, a été reprise.

Une modernisation des paramètres minimaux légaux doit permettre de mieux prendre en compte les employés à temps partiel et les employés à bas salaires ou les nouvelles formes d'activité. Cela passe par une réduction de la déduction de coordination, des cotisations d'épargne plus faibles (9 pour cent jusqu'à 44 ans et 14 pour cent à partir de 45 ans) et par l'abaissement de l'âge d'entrée à 20 ans. Cette dernière adaptation, en particulier, implique toutefois une extension de l'assurance minimale LPP et ne correspond donc pas à l'objectif initial du projet. Elle entraînerait, en cotisations paires, des coûts supplémentaires massifs notamment pour les PME. Le troisième point du projet – pour ainsi dire une contre-proposition au supplément général de rente initialement prévu – vise la compensation de 15 années de transition par des suppléments de rente échelonnés selon le principe de l'imputation. Sur ce point également, le dernier mot n'a pas encore été dit quant à la définition des années de transition et au financement.

La commission du Conseil des États a entamé les délibérations sur la réforme de la LPP au début de l'année 2022. Il est douteux que le Parlement puisse finaliser le projet de réforme sans qu'une votation populaire ne soit nécessaire.

L'AVS 21 EST EN PLACE,
LA PRESSION SUR LA SUITE
SE MAINTIENT

En 2021, de larges délibérations ont enfin eu lieu dans les deux chambres, qui ont réglé tous les points importants du projet de réforme de l'AVS et abouti finalement au paquet global lors de la session d'hiver 2021. La gauche a toutefois déjà annoncé un référendum. Sur le fond, le projet de réforme « AVS 21 » prévoit d'harmoniser l'âge de référence à 65 ans pour les femmes et les hommes, avec des mesures de compensation. Le financement supplémentaire est assuré par un relèvement de 0,4 point du taux de TVA. Le projet ne permet certes pas d'atteindre l'équilibre entre mesures structurelles et financières, sur lequel les employeurs ont insisté à plusieurs reprises. Mais il constitue un premier pas dans la bonne direction (voir pages 22 et 23). Pour les prochaines étapes, une motion des Chambres demande à juste titre une nouvelle proposition du Conseil fédéral pour stabiliser l'AVS entre 2030 et 2040.

LE TAUX D'INTÉRÊT MINIMAL
DE LA LPP MAINTENU
À 1 POURCENT

Un paramètre important de la prévoyance professionnelle est le taux d'intérêt minimal auquel les avoirs de vieillesse doivent être rémunérés dans le régime obligatoire LPP. Il détermine également la participation des assurés au rendement de la fortune des institutions de prévoyance. L'Union patronale suisse (UPS) a critiqué la décision du Conseil fédéral de maintenir le taux d'intérêt minimal à 1 pour cent en 2021. Elle restreint ainsi encore plus la liberté

d'action des institutions de prévoyance proches du minimum LPP, qui se battent déjà contre le corset réglementaire étouffant des paramètres légaux.

PROMOUVOIR LA MISSION
D'INTÉGRATION DE L'AI,
MAÎTRISER LES COÛTS

Le « développement continu de l'AI » est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Lors de la consultation, les employeurs ont approuvé, moyennant quelques ajouts, la révision de la loi et son orientation vers les groupes cibles des enfants, des jeunes et des victimes de troubles psychiques. Mais ils ont aussi souligné la nécessité, pour assainir l'AI, de mesures structurelles durables dans le cadre d'une nouvelle révision. Dans sa prise de position, l'UPS a salué la possibilité pour la Confédération de passer des conventions de collaboration avec des associations faitières afin de promouvoir la (ré)intégration de personnes en situation de handicap. L'association Compasso, placée sous le patronage de l'UPS, joue déjà un rôle clé dans l'insertion professionnelle. Les employeurs avertissent toutefois que les conventions de collaboration ne doivent en aucun cas être utilisées abusivement pour leur imposer des obligations telles que des quotas de réinsertion.

Lors de la conférence annuelle des secrétaires de l'UPS, le think tank Avenir Suisse a présenté une nouvelle étude intitulée « **réinsérer plutôt qu'exclure** », qui passe en revue les efforts de réintégration de l'assurance-invalidité par canton. Cette thématique a pris encore plus de relief dans le contexte de la crise sanitaire, car, notamment dans le domaine des troubles psychiques, la part des maladies et donc des inscriptions à l'AI a augmenté. L'étude révèle des différences considérables entre les cantons en matière de pratique de réadaptation, ce qui explique aussi la forte variation des dépenses correspondantes et des taux de réussite. L'une des recom-

mandations de l'étude consiste donc à fixer un plafond de dépenses par office AI pour toutes les mesures d'ordre professionnel, sur la base du nombre de demandes annuelles. Une autre conclusion de l'étude, qui préconise une meilleure collaboration et communication entre tous les partenaires impliqués, rallie aussi les employeurs: par leur engagement dans le réseau Compasso, ils peuvent définir des mesures concrètes, telles que le « **profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)** ».

LES NOUVELLES FORMES DE
TRAVAIL RÉCLAMENT DES
SYSTÈMES SOCIAUX FLEXIBLES

Avec la numérisation et la flexibilisation croissantes du marché du travail, de nouvelles formes de travail et des modèles de travail innovants se développent également en Suisse. Citons à ce sujet, parmi d'autres, le télétravail, le travail par projet, le travail indépendant ou le travail sur appel, mais aussi ce qu'on appelle le « travail de plateforme ». Ces nouvelles formes d'activité créant diverses incertitudes quant au statut des travailleurs, le Conseil fédéral a

chargé l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) de procéder à une analyse. Le rapport « **Numérisation – examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test)** », publié en octobre, est aussi une réponse à différentes interventions parlementaires sur ce sujet.

L'UPS salue l'adoption par le Conseil fédéral du rapport « Flexi-Test » et de ses conclusions. Outre la mise en place d'un système de prévoyance sociale flexible en Suisse, les employeurs jugent également souhaitable une politique sociale capable de réagir sagement aux changements du marché du travail et aux nouveaux modèles de travail. En échange de cette flexibilité accrue, il convient toutefois de suivre les évolutions pour pouvoir contrecarrer les risques éventuels.

Afin de suivre le thème sur le fond et de pouvoir répondre aux demandes de ses membres, l'UPS a créé un nouveau groupe de travail: « Formes de travail modernes ». Elle a organisé en été, sur ce sujet, une première table ronde qui a commencé par définir les champs thématiques de fond. Il s'agit à présent de

La réduction du taux
de conversion minimal
de 6,8 à 6,0 pour cent
a été reprise dans
le projet de la LPP 21
et reste pour les em-
ployeurs l'élément clé.

se procurer les bases et informations nécessaires pour comprendre précisément la problématique et la concrétiser à l'intention des employeurs. Les différents thèmes présentant un potentiel d'optimisation seront ensuite sélectionnés et traités.

LUKAS MÜLLER-BRUNNER

Plus d'informations
www.arbeitgeber.ch/fr/category/politique-sociale/

La politique sociale doit pouvoir réagir aux nouveaux modèles de travail - Les coursiers de livraison sont un exemple de travailleurs de plateforme.



“

Klementina Pejic
Swisscom AG



«Le travail flexible, collaboratif et co-créatif est essentiel chez Swisscom et parmi nos clients. Pour cela, il faut les directives, les technologies et les outils nécessaires, et disposer aussi de la flexibilité et de la confiance indispensables à un travail quotidien efficace et motivant.»



ANTENNE ROMANDE

UN GUIDE POUR ÉVITER LES ÉCUEILS DU TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER

Le télétravail implique des contraintes particulières pour les travailleurs frontaliers. Afin de répondre aux principales questions juridiques soulevées par l'extension de cette pratique, l'Antenne romande de l'UPS et ses organisations membres de Suisse romande ont élaboré le «Guide télétravail transfrontalier». Ce document traite notamment des risques encourus par les employeurs et contient des recommandations à leur égard.

La pratique du télétravail a connu un essor fulgurant en Suisse lors de la pandémie de Covid-19. Au 3^e trimestre 2021, 39,6 pour cent des personnes salariées ont effectué du travail à domicile au moins occasionnellement, selon les données de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Cette expérience à large échelle fait apparaître que le télétravail recèle des avantages (gains de temps et de productivité), mais également des inconvénients (isolement et manque de contacts sociaux). Plusieurs enquêtes montrent que la pratique va s'installer durablement dans un nombre grandissant d'entreprises. Or, la pérennisation du travail à distance risque de se heurter au problème de la frontière. Une forte proportion des quelque 350 000 travailleurs frontaliers actifs en Suisse ainsi que leurs employeurs sont concernés.

Durant la situation sanitaire liée au Covid-19, la Suisse et ses voisins européens sont convenus de suspendre l'application

de certaines règles qui encadrent le télétravail transfrontalier. Ainsi, depuis mars 2020, les frontaliers qui travaillent à distance sont restés assujettis au régime suisse de sécurité sociale. Ce régime d'exception est en vigueur au moins jusqu'au 30 juin 2022.

D'un point de vue fiscal, la Suisse et les États limitrophes se sont également accordés pour que le maintien à domicile des travailleurs frontaliers n'entraîne pas de conséquences. Ce régime d'exception est en vigueur jusqu'au 30 juin 2022 (31 mars 2022 pour le Liechtenstein). Dès la fin de la crise, la législation ordinaire s'appliquera à nouveau, tant au niveau social et fiscal. En fonction de la part d'activité exercée en télétravail par les employés concernés, ce retour à la normale pourra entraîner un changement d'assujettissement au régime de sécurité sociale ainsi que du régime d'imposition et soulève moult problèmes juridiques.

RECOMMANDATIONS AUX ENTREPRISES OCCUPANT DES EMPLOYÉS FRONTALIERS

Afin d'éviter certains risques identifiés dans le «Guide télétravail transfrontalier», celui-ci recommande de:

- Rester très prudent avec l'autorisation du télétravail, même pour un jour; ceci en raison de l'obligation qui pourrait être imposée aux l'employeurs du canton de Genève et dans les cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France (Fribourg par exemple) de nommer un représentant fiscal en France.
- Limiter le télétravail à la hauteur de 20 pour cent (< 25 pour cent) de la charge de travail (un jour par semaine pour une activité à plein temps) pour les frontaliers, en faisant attention à la question de la pluriactivité, dans tous les autres cantons (Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne et Soleure) qui ne perçoivent pas d'impôt à la source auprès des frontaliers.
- Fixer les conditions de télétravail par écrit, par exemple en concluant une Convention de télétravail avec les employés concernés.
- Convenir dans le contrat de travail de l'applicabilité exclusive du droit suisse.
- Demander régulièrement au travailleur frontalier s'il exerce une autre activité salariée dans un autre État.

Afin d'y voir plus clair, l'Antenne romande de l'Union patronale suisse (UPS) en collaboration avec les organisations économiques romandes, soit l'ensemble des Chambres latines de commerce et d'industrie (CLCI), l'Union des associations patronales genevoises (UAPG), la Fédération des entreprises romandes (FER Genève), le Groupement des entreprises multinationales (GEM) et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP), ont élaboré le guide «Télétravail transfrontalier», qui peut être téléchargé sur le site web de l'UPS (LINK). Ce document répond aux principales questions juridiques soulevées par le télétravail transfrontalier. Il mentionne les risques encourus par les employeurs et contient quelques recommandations dans les cinq domaines suivants: droit applicable, assujettissement aux assurances sociales, aspects fiscaux, tribunal territorialement compétent et protection des données.

DROIT APPLICABLE

Le droit suisse est, en principe, applicable à la relation de travail entre un travailleur frontalier et un employeur suisse dans les deux situations suivantes: lorsque les parties ont choisi d'appliquer le droit suisse à leur relation de travail ou, à défaut de choix, lorsque le travailleur frontalier accomplit habituellement son activité en Suisse.

Il peut cependant arriver qu'un tribunal européen amené à trancher un litige n'applique pas l'ensemble des règles du droit suisse, en particulier lorsque des règles plus protectrices pour le travailleur sont en vigueur dans son État de résidence. Afin de limiter ce risque, il est recommandé de convenir l'applicabilité exclusive du droit suisse dans le contrat de travail et de prévoir qu'une partie prépondérante de l'activité (>50 pour cent) se déroule en Suisse.

ASPECTS FISCAUX

L'engagement d'un frontalier entraîne, selon les pays et les cantons, des conséquences complexes et variables sur l'imposition de l'employé et le devoir de l'entreprise de percevoir un impôt à la source. L'exemple du canton de Genève et des cantons qui ne font partie d'aucun accord international spécifique avec la France, tel que Fribourg, illustre ce constat. Dans ces cantons, l'employeur d'un frontalier est tenu de prélever un impôt à la source suisse sur l'intégrité du salaire de l'employé frontalier, conformément à la législation cantonale applicable.

Toutefois, en cas de télétravail de l'employé frontalier en France, l'entreprise suisse devrait désigner un représentant fiscal accrédité auprès du Service des impôts des entreprises étrangères pour procéder à la retenue à la source de l'impôt français. Or, la désignation par un employeur suisse d'un représentant fiscal en France contreviendrait à l'article 271 du Code pénal suisse. Dit autrement, faute d'un accord entre la Suisse et la France, soit l'employeur genevois oblige ses employés transfrontaliers à travailler entièrement dans les locaux de l'entreprises, soit il risque de se retrouver en situation d'illégalité. Pour éviter tout risque et jusqu'à ce que cette problématique soit résolue, les employeurs suisses doivent rester très prudents pour éviter des problèmes administratifs et de nature pénale.

Pour les autres cantons romands ainsi que Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, et Soleure, l'obligation faite à l'employeur de désigner un représentant fiscal en France intervient lorsque le télétravail transfrontalier dépasse un jour par semaine.

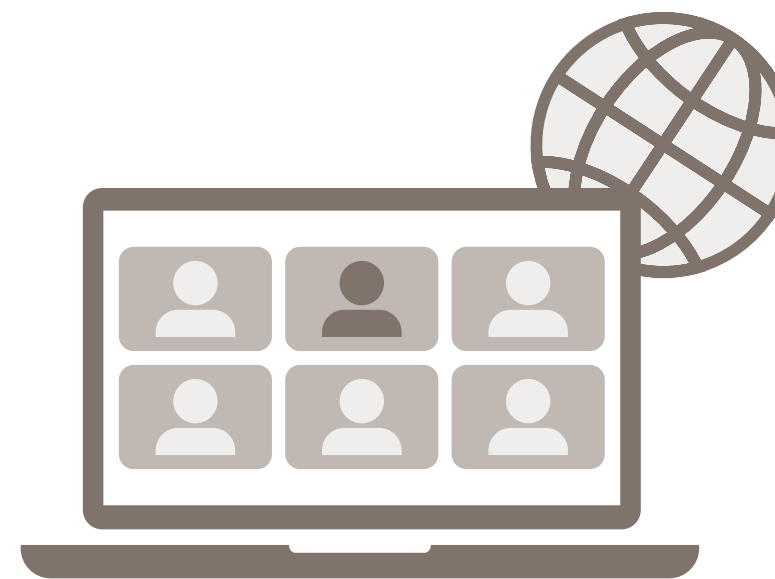
MARCO TADDEI

Plus d'informations

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

INTERNATIONAL

L'ANNÉE 2020, EN BREF



109^e SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN MODE VIRTUEL

L'Organisation internationale du travail (OIT) est l'organisation du système des Nations Unies spécialisée pour les questions du travail. Les grandes orientations de l'Organisation sont établies par la Conférence internationale du Travail (CIT), qui se réunit une fois par an en juin à Genève. Cette conférence annuelle rassemble les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs des États membres de l'OIT. L'Union patronale suisse (UPS) compose chaque année la délégation patronale suisse à la CIT, qui réunit plusieurs milliers de délégués issus des 181 États membres de l'OIT.

A cause du Covid-19, la 109^e session de la CIT s'est tenue, pour la première fois de son histoire, de manière virtuelle et en deux parties: la première en juin 2021 et la seconde en novembre-décembre 2021. Le point fort de la CIT 2021 a été l'adoption, le 17 juin 2021, de la «Résolution concernant un appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du Covid-19». Cette résolution donne la priorité à la création d'emplois décents pour tous et s'attaque aux inégalités causées par la crise. Elle prévoit deux séries d'actions: La première

concerne les mesures à prendre par les gouvernements nationaux et leurs partenaires sociaux, afin de parvenir à une reprise riche en emplois qui soutienne les entreprises durables. Une deuxième série d'actions porte sur la coopération internationale et le rôle des institutions multilatérales, dont l'OIT, dans le but d'accroître le niveau et la cohérence de leur soutien aux stratégies nationales de redressement après une pandémie.

Le groupe des employeurs a apporté son soutien à ce document, car celui-ci souligne l'importance d'aménager un environnement favorable à l'innovation, à la croissance de la productivité et aux entreprises durables, et reconnaît le rôle primordial du secteur privé pour une reprise générale et riche en emplois avec des opportunités de travail décentes pour tous.

TASK FORCE COVID-19

La «Task Force Covid-19» mise sur pied par l'Antenne romande de l'UPS, qui a pour fonction première de relayer les demandes des membres romands de l'UPS auprès de la centrale à Zurich, a poursuivi ses activités tout au long de l'année 2021. Outre la problématique du télétravail transfrontalier, le groupe de travail s'est penché à plusieurs reprises sur les aides pour les cas de rigueur dans le cadre du Covid-19, dont ont pu bénéficier plusieurs

secteurs touchés de plein fouet par la pandémie en Suisse romande, tels le tourisme et l'événementiel. Plusieurs séances ont également été consacrées à l'arrêt du Tribunal cantonal de Lucerne du 26 février 2021 concernant la non-prise en compte des indemnités de vacances et de jours fériés dans le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT).

AVIS DE DROIT SUR LES RELATIONS SUISSE-UE

La décision du Conseil fédéral du 25 mai 2021 de ne pas signer l'accord cadre institutionnel avec l'UE est susceptible d'engendrer une détérioration des relations entre les deux partenaires: instabilité juridique, érosion de l'accès au marché, absence de perspectives – les conséquences de l'abandon de l'accord-cadre sont inquiétantes à plus d'un titre. Dans ce contexte, sur mandat de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève) et du Groupement des Entreprises Multinationales (GEM), soutenus dans leur démarche par l'Antenne romande de l'UPS, la Prof. Astrid Epiney de l'Université de Fribourg a rédigé l'avis de droit «Les implications de l'échec des négociations d'un accord-cadre entre la Suisse et l'Union européenne». Cette étude a été présentée en décembre 2021 à Berne lors d'une rencontre avec les parlementaires fédéraux.

MARCO TADDEI

Plus d'informations

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

ASSUJETTISSEMENT AUX ASSURANCES SOCIALES



Par Roxane Zappella, juriste, Fédération des Entreprises Romandes (FER)

➤ Le télétravail d'un frontalier peut avoir une incidence importante en matière d'assujettissement aux assurances sociales. En effet, le Règlement (CE) 883/2004 applicable entre la Suisse et l'UE prévoit qu'un travailleur (CH-UE) est en principe soumis au régime de sécurité sociale de son lieu de travail. S'il travaille dans plusieurs États, il est soumis, pour l'entier de son activité, au régime de sécurité sociale de son État de résidence dès lors qu'il exerce une activité substantielle (au moins 25 pour cent de son activité) dans cet État.

➤ Lorsqu'un frontalier effectue du télétravail à son domicile, il devra être assuré, pour l'entier de son activité, à la sécurité sociale de son État de résidence si son taux de télétravail atteint au moins 25 pour cent de son temps de travail. Si tel est le cas, l'employeur devra effectuer toutes les démarches utiles pour affilier son travailleur dans son État de résidence et devra verser les cotisations sociales sur la base du taux de charges sociales de cet État. L'employeur qui souhaite éviter un assujettissement dans l'État de résidence du frontalier doit s'assurer que le taux d'activité salariée effectué dans cet État est inférieur à 25 pour cent.

COMMUNICATION

DES PRIX POUR LES EMPLOYEURS ET LES JOURNALISTES ÉMÉRITES

L'Union patronale suisse (UPS) se donne pour mission de distinguer les prestations qui contribuent de manière exemplaire au fonctionnement responsable de l'économie et de la société suisses. Pour rendre hommage à des modèles inspirants et méritants à ce titre, elle a décerné pour la première fois en 2021 deux prix dans des segments différents. D'un côté, dans le cadre des «Swiss Arbeitgeber Awards», elle a attribué un prix spécial à une entreprise ayant connu un développement exemplaire dans le domaine des ressources humaines. De l'autre, elle a institué un prix récompensant un journalisme de qualité et un travail journalistique exceptionnel sur des sujets intéressant les employeurs.

Son propre personnel est le facteur de réussite le plus important d'une entreprise. Raison pour laquelle les employeurs se doivent d'œuvrer constamment à la satisfaction de leur personnel. Cette tâche permanente exige de la persévérance, de la concentration et de l'engagement, qualités permettant d'accomplir des progrès certes modestes mais continus, et qui assurent le succès à long terme d'une entreprise au moins autant que les réussites individuelles spectaculaires. Malheureusement, on fait souvent peu de cas de ces précieux petits pas. L'Union patronale suisse a donc décidé de récompenser les employeurs exemplaires qui, grâce à des efforts persévérants, parviennent de manière particulièrement efficace à accroître la satisfaction de leurs collaborateurs.

PRIX SPÉCIAL DE L'UPS À DES ENTREPRISES

Le prix spécial institué par l'association faitière a été décerné pour la première fois dans le cadre du Swiss Arbeitgeber Award 2021. Les distinctions décernées par iCommit sont des prix particulièrement pertinents pour évaluer l'attractivité des employeurs, puisque seules les évaluations détaillées des propres employés sont déterminantes pour l'attribution des notes. En 2021, 165 entreprises occupant 46 000 personnes se sont soumises à cet examen. Elles ont été évaluées entre autres pour leur stratégie ou l'implication de leurs collaborateurs. Selon l'enquête, les facteurs suivants ont eu la plus grande influence sur la motivation des travailleurs dans l'entreprise: dans quelle direction se développe celle-ci? Les employés peuvent-ils utiliser pleinement leurs compétences et ont-ils suffisamment de liberté pour prendre leurs propres décisions?

Le lauréat du premier prix spécial UPS pour «l'Étoile montante de l'année» a été la société Matterhorn Gotthard Bahn. A

la Nuit des récompenses, le président de l'UPS Valentin Vogt a remis le trophée aux représentants de l'entreprise et les a félicités en tant que «premiers ambassadeurs», dont d'autres entreprises devraient suivre l'exemple. Pour déterminer le gagnant, cinq critères ont été retenus: l'engagement, l'attractivité, la satisfaction, la persévérance et la recommandation. Le promu de l'année devait être celui qui s'est le plus distingué par ses progrès dans ces domaines, indépendamment de sa position de départ dans le classement. Ce ne sont donc pas les résultats passés qui ont compté, mais le chemin parcouru avec succès.

TROPHÉE DU JOURNALISME DE QUALITÉ

L'UPS est également attachée à un dialogue public et à un débat fructueux sur les thèmes intéressant le patronat. Dans la société civile moderne, les médias sont l'espace public reconnu et crédible où s'affrontent les points de vue et où s'exposent et se commentent les solutions politiques. Ce sont les journalistes qui, dans une attitude responsable, forment l'opinion générale et garantissent sa libre formation. Seul celui ou celle qui peut se forger un avis indépendant dans la polyphonie médiatique pourra aussi s'épanouir dans sa personnalité et, en tant que citoyenne ou citoyen, utiliser et porter sans restriction les acquis de notre démocratie directe.

Pour mettre à l'honneur cette respectable tâche de libre formation de l'opinion, l'Union patronale suisse (UPS) a décidé d'encourager chaque année la création journalistique de haut niveau dans ses domaines thématiques en décernant un prix pour un journalisme de qualité. Pour la première fois en 2021, elle a institué à cette fin le «Prix spécial de l'Union patronale suisse», qui récompense des prestations journalistiques exceptionnelles dans les domaines de



Le président des employeurs Valentin Vogt remet le prix spécial UPS pour «l'Étoile montante de l'année» à l'équipe des entreprises de chemin de fer Matterhorn Gotthard.

la politique économique et sociale, du marché du travail et de la formation professionnelle.

Pour l'année 2021, le jury du prix des médias «Private» a désigné son premier

lauréat. Les prix des médias Private, décernés depuis 20 ans, sont une distinction reconnue pour le journalisme de qualité dans l'espace germanophone. Pour le prix spécial UPS, le jury indépendant a opté pour la série «Folgen

der Corona-Krise für Berufseinsteiger» d'Urs Bachofner et Daniel Stadelmann, diffusée dans l'émission «Eco» de SRF TV.

FREDY GREUTER

JOURNALISME EN DANGER

- En 2020 aussi, le secteur des médias est resté en crise. La pandémie du Covid a certes brièvement aidé les éditeurs suisses à augmenter le nombre d'abonnés aux produits médiatiques. Mais la tendance à la baisse des recettes publicitaires, qui dure depuis des années, n'a donné aucun signe de faiblesse. Ce dépérissement était apparemment si dramatique que même l'État s'est vu dans le rôle du sauveur. Une Confédération attentionnée a voulu augmenter les subventions publiques en les portant de 50 millions de francs par an à 178 millions en sept ans. Sur cette somme, 30 millions devaient être versés dans les caisses des médias payants en ligne au titre de l'aide directe aux médias. Bien que le Conseil fédéral et le Parlement aient recommandé d'accepter l'extension du soutien aux médias, le peuple a rejeté le paquet média le 13 février 2022 par 54,6 pour cent des voix. Le fait que la Confédération veuille soutenir les médias suisses non plus indirectement comme à présent, mais directement, aurait correspondu à un changement de paradigme, ce que l'économie suisse a également refusé.
- Indépendamment de cette décision, la question est la suivante: une aide élargie aux médias serait-elle la bonne réponse à une crise dans laquelle le secteur des médias se débat depuis le début du siècle? Peu d'arguments vont dans ce sens. Le grand danger pour le journalisme vient du journalisme lui-même - distributeur de friandises ou de nouvelles médiocres, au lieu de commentaires minutieux et lucides. Comme partout ailleurs, le journalisme aime surtout ce qui se vend. Mais l'inverse est vrai aussi: il y aura toujours un marché lucratif pour le journalisme de qualité, critique, indépendant et fidèle aux faits. La solution durable pour sortir de la misère ne passe donc pas par des subventions publiques, mais par des éditeurs qui misent sur un journalisme de qualité de préférence au bas de gamme. Le bon journalisme est celui qui, au fil du temps, crée la confiance dans une marque médiatique. Et la confiance, sous une forme évoluée, reste le meilleur garant de la prospérité d'une maison d'édition, même à l'ère d'Internet. Le fait que les biens de confiance ne puissent pas se mesurer par la seule règle à calcul peut paraître gênant, mais devrait rendre la tâche d'autant plus attrayante pour un éditeur qui a du cœur.
- Tout comme les professionnels des médias, les spécialistes de la communication doivent contribuer à une arène médiatique vivante. En tout état de cause, la qualité de leur travail médiatique se reflète dans les portails d'information, les journaux, les magazines spécialisés et les autres canaux médiatiques analogiques ou numériques. Des porte-parole de médias qui informent de manière précise, compréhensible et bien préparée peuvent éclairer, contribuer à la formation de l'opinion et entretenir une culture du débat pertinent. Cette tâche n'est pas seulement une fin en soi gratifiante pour les professionnels de la communication et leurs organisations; elle est aussi vitale pour la Suisse, car une société libre et ouverte dans une démocratie directe ne peut se développer qu'avec des citoyennes et des citoyens bien informés.



L'ÉVÈNEMENT

PRISE DE POSITION DE ROLAND MÜLLER

Briser les chaînes

Les réglementations paralysent l'économie. Les autorités devraient faire davantage confiance à l'esprit d'innovation de la population.

La plupart des gouvernements des pays industrialisés ont considérablement développé leur mission étatique au cours des dernières décennies. On a souvent justifié ce phénomène par une défaillance du marché – par ailleurs difficile à prouver. En revanche, il est indéniable que l'État a pour mission de mettre à disposition les biens des « publics », soumis à la « problématique de l'opportunisme ». Ainsi, en cas d'attaque contre la Suisse, il serait impossible de protéger uniquement les habitants qui ont accès à une association de défense nationale. Pour éviter l'écueil de l'opportunisme, l'État intervient au moyen d'un système de défense nationale étendu à l'ensemble du pays.

Pourtant, l'État a tendance à s'attribuer des tâches superflues en raison de l'attitude de politiciens suisses d'assurer leur réélection. La nomination à une fonction politique induit souvent un relâchement dans la gestion économique. Les méthodes de gestion administrative axées sur les résultats peuvent y remédier. On considère ici la « valeur du citoyen », c'est-à-dire une offre de services efficaces pour le citoyen vu comme un client. La simulation d'une situation de concurrence au moyen d'une étude comparative peut jouer un rôle important dans la modernisation de l'administration. La décentralisation des budgets et des compétences, la mise en place d'une comptabilité globale des coûts et des prestations, et un partage judicieux des responsabilités entre pouvoirs publics et prestataires privés sont d'autres concepts clés.

Le Conseil fédéral reprend à juste titre quelques-unes de ces mesures dans sa proposition de loi sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises. À raison, car la Suisse n'est pas épargnée par la surréglementation. En 2012 déjà, le Conseil fédéral avait estimé le coût de la réglementation à 10 milliards de francs par an et envisagé de réduire la bureaucratie dans 13 domaines spécifiques, dont la taxe sur la valeur ajoutée et la sécurité au travail. Si un État veut rester souple et au service des citoyens, il doit instaurer un changement salulaire guidé par une approche progressiste au lieu de l'enfermer par un corset réglementaire.

L'Union patronale suisse (UPS) appuie résolument tout frein à la réglementation en ce qui concerne l'organisation du marché du travail. Dans ce domaine, l'instauration d'une économie numérique intégrée permet des modalités de travail plus flexibles. Pour de nombreuses tâches, le travail à des endroits et heures fixes se transforme en activité indépendante, l'activité professionnelle et les loisirs alternent à intervalles réguliers. L'UPS plaide donc pour l'élargissement de la liberté d'organisation du travail, en tenant évidemment compte des aspects liés à la protection de la santé. Le monde politique a la chance unique de briser des chaînes et d'imaginer une réglementation durable tout en gardant le sens des proportions.

Roland Müller est directeur de l'Union patronale suisse (UPS) à Zurich.

Le monde politique a une chance unique.

La Vie économique 7/2021 31



LE REGARD DU CHEF ÉCONOMISTE

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE: L'ÉCONOMIE DOIT RÉAGIR VITE ET EFFICACEMENT

La pénurie de main-d'œuvre, qui existait déjà avant la crise, est un problème pour le marché du travail et les employeurs. L'Union patronale suisse s'active depuis longtemps sur plusieurs plans pour une exploitation plus efficace du potentiel de main-d'œuvre indigène.

La troisième publication du [baromètre de l'emploi de l'UPS](#) de janvier 2021 mettait en évidence la bonne situation de l'économie suisse en 2021. Le marché du travail a grandement bénéficié de cette embellie, au point que le nombre de chômeurs partiels a retrouvé son niveau d'avant crise dans la plupart des branches.

Sur quoi les besoins de main-d'œuvre ont, à leur tour, connu une ascension si vive qu'elle a surpris même les experts. Parmi les principales raisons de ce bond spectaculaire figurent l'augmentation simultanée de la demande de personnel dans de nombreux pays et la transformation structurelle observée dans beaucoup de secteurs suite à la pandémie de Covid-19.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée provoquée par les changements structurels devrait s'atténuer au fil du temps, mais la pénurie qui préexistait à la crise demeure. Elle est due à l'évolution démographique, mais aussi au recul de l'immigration en provenance des pays de l'UE/AELE et des États tiers. Ainsi en 2021, le nombre d'immigrants issus des pays de l'UE/AELE a baissé de plus de 10 pour cent sur une année. De plus, le recul des postes vacants pronostiqué récemment n'a pas eu lieu jusqu'à présent, ou se trouve surcompensé par la création de nouveaux postes.

Les leviers permettant de contrecarrer cette pénurie de main-d'œuvre sont peu nombreux. Des possibilités s'offrent dans l'augmentation de la productivité, par exemple en automatisant ou en numérisant les tâches et les processus, ou encore une mise en valeur plus efficace du potentiel de travailleurs dans le pays. A court et moyen terme, les gains de productivité ne pourront toutefois guère remédier à la pénurie de personnel à grande échelle. Par contre, la mise en place en Suisse de conditions-cadres plus favorables pourrait faciliter l'accès au marché du travail et motiver certains actifs à accepter des taux d'occupation plus élevés.

L'UPS s'intéresse depuis longtemps aux mesures permettant de mettre en valeur le potentiel de main-d'œuvre indigène. Ses efforts ciblant les femmes et les seniors, les deux groupes à cet égard les plus nombreux selon l'Office fédéral de la statistique, en sont un exemple.

Pour améliorer l'articulation vie familiale vie professionnelle et favoriser l'encouragement précoce, l'UPS dirige depuis 2019 l'alliance «Offres d'accueil extra-familial pour enfants» qui comprend des membres du Parlement fédéral et des représentants des cantons. Après les premiers succès obtenus en collaboration avec les conférences intercantionales, la mise en œuvre de l'IV. pa. 21.403 «Remplacer le financement de départ par une solution adaptée aux réalités actuelles» est à l'ordre du jour du Parlement depuis le printemps 2021. L'UPS s'y implique très activement avec les membres de l'Alliance et a défini un concept de mise en œuvre intégral. L'objectif est d'augmenter le nombre de places d'accueil dans le domaine scolaire et préscolaire, de réduire durablement les contributions des parents et de promouvoir la petite enfance.

En outre, le comité de l'UPS a décidé à la quasi-unanimité de soutenir l'initiative visant à introduire une imposition individuelle. Ainsi les salaires secondaires – il s'agit principalement de ceux des femmes – seraient désormais imposés spécifiquement en fonction de leur capacité économique, ce qui accroîtrait beaucoup l'incitation à travailler par rapport au système fiscal actuel. Jusqu'à 60 000 équivalents temps plein (ETP) supplémentaires pourraient être créés de la sorte dans l'économie.

SIMON WEY

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/chiffres-cles-du-marche-du-travail/
www.arbeitgeber.ch/fr/barometre-de-l'emploi-ups



RÉSEAU D'EMPLOYEURS FOCUS50+

➤ L'UPS a fondé l'[Organisation focus50plus](#) pour stabiliser durablement les relations de travail des travailleurs âgés, rendre les collaborateurs plus résilients à la perte de leur emploi et accélérer leur réinsertion. Des solutions à ces questions doivent être trouvées dans le cadre d'échanges avec l'économie, la science et le monde politique, en adaptant si nécessaire les conditions générales des entreprises et de l'État.

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

«La technologisation et la numérisation de l'industrie pharmaceutique et diagnostique sont en plein essor et la collaboration virtuelle est à l'ordre du jour. Ces développements sont des bases précieuses pour le monde du travail de demain.»

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2021

EN CHIFFRES

ASSOCIATION

93

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

44

associations de branches

45

associations régionales

4

entreprises individuelles

2

nouveaux membres
ont adhéré à l'UPS
(l'IHK depuis le 1^{er} janvier 2022)

~ 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

33

réponses
à des procédures de consultation sont adressées par l'UPS, après questionnaire interne de ses membres, à l'administration.

71

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

33

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.

4

consignes de vote
sont données par les employeurs sur des projets intéressant la politique patronale.

MÉDIAS

21

communiqués de presse
publiés par les employeurs sur des thèmes clés intéressant les employeurs.

2104

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

1720

articles dans la presse écrite

384

contributions à la radio et à la télévision

COMMUNICATION EN LIGNE

145

contributions en ligne
communiqués de presse, prises de position, consultations, articles pour les médias, présentations.

126 965

visiteurs
consultent le site arbeitgeber.ch.

232 036

pages consultés au total
avec plus de 29 471 clicks, la plus visitée étant une fois encore la page d'accueil (en allemand) liée au coronavirus.

2029

followers
suivent la communauté des employeurs sur Twitter, soit à nouveaux dix pour cent de plus que l'an passé.

624

followers sur LinkedIn
suivent l'UPS. Cette communauté grandit aussi, soit de 40 pour cent par rapport à 2020.

MANIFESTATIONS/ PUBLICATIONS

3

Manifestations de réseau
ont lieu, avec la journée des employeurs en mode hybride.

60

Manifestations externes (incl. en ligne)
servent de plate-forme aux employeurs pour promouvoir leurs positions à travers des exposés et des tables rondes.

11

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

4464

Abonnés
se sont inscrits pour la newsletter, soit près de 1000 de plus que l'an dernier.

1

publication
Les deux premières éditions du «Baromètre de l'emploi UPS» ont été publiées le 14 janvier et le 8 juillet.

A PROPOS DE NOUS

LES EMPLOYÉS MONTRENT LEUR VISAGE

Comme collaboratrice scientifique pour les projets et politiques de la formation, Ria Estermann est depuis un an et demi le bras droit de la responsables du secteur Formation professionnelle initiale et continue. Elle exprime ci-dessous son vif intérêt pour la politique de la formation et parle des défis posés par la pandémie à la formation en entreprise.

Sur le plan de la politique de la formation, qu'est-ce qui vous a particulièrement poussée à postuler pour cet emploi?

On peut presque dire que j'ai grandi dans une famille d'instituteurs. En plus de ma mère, de mon frère et de ma grand-mère, d'autres amis et parents sont enseignants. Pour moi, je n'ai jamais envisagé mon avenir dans l'enseignement. Mais, comme je considère un système éducatif efficace comme un bien social important, ce domaine m'a semblé optimal après mes études de sciences politiques.

Mon intérêt pour la politique de la formation, en particulier professionnelle, a été renforcé par mon travail à l'UPS. Ayant moi-même suivi la filière générale, j'ai eu beaucoup à apprendre l'an dernier sur le parcours professionnel. La complexité de notre système de formation dual m'interpelle et me fascine à la fois.

Qu'est-ce qui a le plus accaparé votre département en 2021?

Outre le Covid, c'est surtout l'engagement «Principes relatifs au processus d'accompagnement du choix professionnel et à l'attribution des places d'apprentissage» qui nous a beaucoup occupés. De plus, le coup d'envoi a été donné aux projets Positionnement des écoles supé-

rieures (ES) et Optimisation des processus et des incitations dans la formation professionnelle, qui vont aussi nous solliciter l'an prochain.

Selon vous, où la pandémie a-t-elle posé les plus grands défis en matière de formation? En quoi le Covid va-t-il changer durablement la formation?

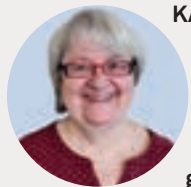
Pendant la crise, l'une des difficultés a certainement été d'assurer une formation adéquate en entreprise. Alors que certaines branches manquaient de travail, d'autres étaient submergées, ce qui n'est pas optimal pour garantir une bonne formation. J'ai néanmoins été enthousiasmée par l'engagement des branches en faveur de la formation des futurs professionnels et par les superbes projets qu'elles ont mis en œuvre.

Le passage rapide à l'enseignement à distance, qui a, en partie, bien fonctionné, a par exemple permis d'ouvrir la voie au projet Blended Learning, qui veut permettre aux branches de travailler avec différentes méthodes d'apprentissage.

Pendant vos loisirs, vous jouez au handball à la LK Zoug, dans la plus haute ligue. Comment conciliez-vous ces deux engagements? Quel est le meilleur moment pour vous «déconnecter»?

Pendant que j'exerce l'un, il me reste peu de temps pour penser à l'autre. Après une phase épuisante d'handball, le travail vient souvent à point nommé pour me changer les idées - et vice versa.

INTERVIEW: URSULA GASSER



KATHARINA SINGH,
ASSISTANTE

Pendant ses 30 années d'engagement au service des employeurs,

Katharina Singh a accompagné la transformation du petit secrétariat de l'UPS en une association faîtière moderne. Elle va prendre sa retraite fin avril 2022. Nous lui souhaitons le meilleur pour la période à venir et plein succès dans ses projets.

1. Quel événement vous laisse-t-il un souvenir particulièrement agréable?

Les émissions d'Arena du milieu des années 90 occupent une place particulière dans mon esprit. En tant que spectatrice, j'ai pu y assister plusieurs fois dans le studio et rencontrer les personnes les plus diverses des organisations.

2. Qu'anticipez-vous avec le plus de plaisir dans la nouvelle phase de votre existence?

Je me réjouis beaucoup d'aider comme senior dans l'enseignement initial d'une classe. Le contact des enfants me procure beaucoup de joie. De plus, je suis en train d'apprendre la guitare, ce qui est très gratifiant. Pour le reste, je suis curieuse de voir où la vie va me mener.



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

Franz Grüter
digitalswitzerland

«Il est évident que le secteur informatique est sur le front de la numérisation. La poussée continue de l'innovation débouchera sur d'autres nouveautés et, avec l'extension du marché du cloud, la Suisse gagnera encore en importance comme lieu de stockage de données.»

MEMBRES

État: 1^{er} janvier 2022

ASSOCIATIONS DE BRANCHES

AEROSUISSE – Fédération faitière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses www.aerosuisse.ch
Aide et soins à domicile Suisse www.spitex.ch
Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage www.allpura.ch
AM Suisse – Association faitière des associations professionnelles Agrotec Suisse et Metaltec Suisse www.amsuisse.ch
Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen
ARTISET www.artiset.ch
Association patronale des banques en Suisse www.employeurs-banques.ch
ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS) www.vsd.ch/fr/
Association de l'industrie suisse du ciment www.cemsuisse.ch
Association Suisse d'Assurances (ASA) www.svv.ch
Association suisse des brasseries www.bier.swiss
Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS) www.vssu.org
ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres www.smgv.ch
Avenergy Suisse www.avenergy.ch
CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat www.chocosuisse.ch
CI Commerce de détail Suisse www.ci-commercededetail.ch
Commerce Suisse www.handel-schweiz.com

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) www.cpih.ch
digitalswitzerland www.digitalswitzerland.com
EIT.swiss www.eitswiss.ch
EXPERTsuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire www.expertsuisse.ch
Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP) www.swiss-schools.ch
Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP www.frepp.ch
GastroSuisse www.gastrosuisse.ch
Multinationales (GEM) www.gemonline.ch
H+ Les Hôpitaux de Suisse www.hplus.ch
Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen www.holzbau-schweiz.ch
HotellerieSuisse – Swiss Hotel Association www.hotelleriesuisse.ch
IBA Swiss Insurance Brokers Association www.siba.ch
Depuis 1.7.2021: kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant Présidente: CN Franziska Roth Directrice des affaires nationales: Estelle Thomet https://www.kibesuisse.ch/fr/
KUNSTSTOFF.swiss www.kunststoff.swiss
Société Suisse des Entrepreneurs www.baumeister.ch
SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller www.spkf.ch
suissetec – L'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment www.suissetec.ch

Swico – Association professionnelle pour le secteur des TIC et d'Internet www.swico.ch
SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques www.swissmechanic.ch
Swissmem – ASM Association patronale suisse de l'industrie des machines www.swissmem.ch
Swiss Retail Federation www.swiss-retail.ch
swissstaffing www.swissstaffing.ch
Swiss Textiles Textilverband Schweiz www.swisstextiles.ch
Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN www.schweizermedien.ch
Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM www.vssm.ch
Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken
viscom www.viscom.ch

ASSOCIATIONS RÉGIONALES

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) www.aihk.ch
AGV Arbeitgeberverband Rheintal www.agv-rheintal.ch
AITI Associazione Industrie Ticinesi www.aiti.ch
Arbeitgeberverband Basel www.arbeitgeberbasel.ch
Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung www.agvkreuzlingen.ch
Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung www.agv-rorschach.ch
Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg www.agv-sw.ch
Arbeitgeber-Verband See – Gaster www.agvsg.ch
Arbeitgeber Zürich VZH www.vzh.ch
Avenir Industrie Valais/Wallis www.avenir-industrie-valais.ch
Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino www.cc-ti.ch
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève www.ccig.ch
Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg www.ccif.ch
Chambre de commerce et d'industrie du Jura www.ccij.ch
Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie www.cnci.ch
Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) www.cvci.ch
Chambre valaisanne de commerce et d'industrie www.cci-valais.ch

Glarner Handelskammer www.glhk.ch
Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden www.hkgr.ch
Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden www.hika-ai.ch
Depuis 1.1.2022: Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK Président: Roland Ledergerer Directeur: Markus Bänziger www.ihk.ch
Industrie- und Handelskammer Thurgau www.ihk-thurgau.ch
Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ www.ihz.ch
Industrie- und Handelsverband Grenchen und Umgebung www.ihvg.ch
Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen www.berner-arbeitgeber.ch
Avec les sous-organisations suivantes:
Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental
Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung
Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland
Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB) www.berner-arbeitgeber.ch
Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND www.wirtschaftthunoberland.ch
WVO Wirtschaftsverband Oberaargau www.wvo-oberaargau.ch
Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) Solothurner Handelskammer www.sohk.ch
Union des Associations Patronales Genevoises UAPG www.uapg.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen
Vereinigung zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI) www.vzai.ch
Mit folgenden Unterorganisationen:
Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung www.agv-affoltern.ch
Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer www.avzo.ch
Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ) www.agzz.ch
Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU) www.azu.ch
Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW) www.haw.ch
INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung www.ivv.ch
Industrievereinigung Weinland
ivz Industrie-Verband Zürich www.ivz.ch
Zuger Wirtschaftskammer www.zwk.ch

MEMBRES À PART

BLS SA www.bls.ch
Chemins de fer fédéraux suisses CFF www.cff.ch
La Poste Suisse SA www.post.ch
Swisscom SA www.swisscom.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 2022

PRÉSIDENT



Valentin Vogt

VICE-PRÉSIDENTS



Gian-Luca Lardi
Société Suisse
des Entrepreneur



Jean-Marc Probst
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



Martino Piccioli
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Casimir Platzer
GastroSuisse



Valérie Schelker
La Poste Suisse SA

«La branche de la logistique se concentrera davantage sur le besoin de ses clients. C'est pour quoi, à la Poste, nous encourageons des modèles de travail innovants, nous utilisons les technologies les plus récentes et créons un environnement de travail sain.»

COMITÉ

État: 1^{er} janvier 2022

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
Rolf Müller ARTISET
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
Beat Hauenstein Arbeitgeberverband Basel
Dagmar Jenni Swiss Retail Federation
Horst Johner 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. Pfirter Commerce Suisse
Mark Trösch 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

Valérie Schelker La Poste Suisse SA
Peter Schilliger Membre élu librement
Martin Schoop Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
Silvan Wildhaber Swiss Textiles Textilverband Schweiz
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
Estelle Thomet kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant
Michael Tschirky EIT.swiss
Sandra von May-Granelli Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)
Klementina Pejic Swisscom AG
Rolf Zehnder H+ Les Hôpitaux de Suisse

MEMBRES D'HONNEUR

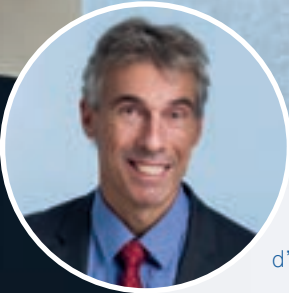
Dr. Guido Richterich
Dr. Rudolf Stämpfli

INVITÉE

Monika Rühl economiesuisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zürich



Severin Moser
Association suisse
d'assurances (ASA)

«La numérisation ne modifie pas seulement l'interaction avec les assurés de manière dynamique et durable. Elle a aussi une influence sur le monde du travail au sein de l'assurance et favorise de nouveaux modèles tels que les espaces de co-travail ou les postes de travail mobiles.»



SÉCRETARIAT

État: 1^{er} janvier 2022

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 et responsable du secteur	 Ria Estermann collaboratrice scientifique Politique et projets de formation	 Roger Riemer responsable suppléant du secteur		 Ursula Gasser responsable suppléante du secteur
 Christian Maduz responsable de projets					 Johnas Lehner responsable de projets
 Berta Müller assistante de direction					 Linda von Burg responsable de projets transformation numérique
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 2022

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 faitière 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
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
Businesseurope: Conseil des présidents Valentin Vogt
Businesseurope: 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 faitière 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.

Pour faciliter la lecture, dans les publications de l'Union Patronale Suisse le masculin générique est utilisé en principe pour désigner les deux sexes.

Crédits photographiques

Couverture: Shutterstock
Pages 3-5: Fredy Greuter, SAV
Page 12: Shutterstock
Page 15: Shutterstock
Page 17: Shutterstock
Page 18: Shutterstock
Page 21: Shutterstock
Page 26: Shutterstock
Page 31: Shutterstock
Page 34: Shutterstock
Page 38: Shutterstock
Page 42: Shutterstock
Page 45: Shutterstock

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

