

2022



1	ÉDITORIAL
2	INTERVIEW: MARIANNE WILDI ET ROGER SÜESS
6	CRISES MULTIPLES – L'ÉCONOMIE PARTENAIRE
8	2022: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS
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 2022 EN CHIFFRES
39	À PROPOS DE NOUS
40	LISTE DES MEMBRES
43	COMITÉ DE DIRECTION
44	COMITÉ
46	SECRÉTARIAT
48	MANDATS

Sujets d'images sous le signe des «crises multiples»

Depuis la gestion de la crise Covid, un environnement de perturbations multiples nous place devant de nouveaux défis et un nouveau quotidien. La guerre en Ukraine a également contraint la Suisse à prendre des dispositions contre la pénurie d'énergie et des mesures pour endiguer l'inflation. A cela s'ajoute la relation en crise avec l'UE. Grâce à une collaboration intensive avec les partenaires sociaux et à un dialogue continu avec les institutions et la politique, la situation est relativement stable pour l'économie et les employeurs.

Couverture

Une jeune femme s'informe à l'aide d'une note, avec un groupe de personnes en arrière-plan. Il pourrait s'agir d'un événement d'orientation, d'un centre d'accueil ou d'un bureau d'inscription pour les demandeurs d'emploi. La jeune femme symbolise les jeunes Ukrainien-ne-s qui, grâce au statut de protection S, peuvent postuler sur le marché du travail. Les crises peuvent aussi créer de nouvelles opportunités et renforcer la résilience.

ÉDITORIAL



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

CHERS MEMBRES, MESDAMES, MESSIEURS,

Début 2022, la pandémie de coronavirus était plus ou moins maîtrisée et l'heure était de nouveau à l'activité normale. La reprise économique qui allait de pair avait suscité un fort enthousiasme dans presque tous des secteurs économiques pour l'année à venir. Malheureusement, la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine devait mettre un coup d'arrêt brutal à cet élan. Cette guerre persistante modifiera les équilibres géopolitiques de l'Europe centrale pour des décennies. Le commerce mondial et l'approvisionnement en énergie en pâtissent. La Suisse n'est pas épargnée par cette évolution, même si c'est dans une moindre mesure.

Au cours de l'année, une inflation persistante s'est installée dans le monde entier, causée par la politique monétaire expansive des banques nationales des dernières années, la hausse des prix de l'énergie et des matières premières, la raréfaction de la main-d'œuvre et le rattrapage de la consommation après la pandémie. Les banques nationales sont tenues d'éviter que la dynamique des salaires ne stimule celle des prix, même si cela se fait au détriment de la dynamique économique.

La pénurie de main-d'œuvre s'est certes un peu atténuée avec le ralentissement conjoncturel mais le problème de l'évolution démographique subsistera avec un manque du personnel à la clé. A croissance constante du PIB, selon les calculs un demi-million de travailleuses et travailleurs manquera d'ici 2030. Cette perspective est lourde de conséquences pour l'économie. Il est donc primordial d'exploiter le potentiel intérieur pour contrer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Le oui à AVS 21 a heureusement permis d'entériner une réforme substantielle du premier pilier après un quart de siècle d'immobilisme. En matière de prévoyance professionnelle, les Chambres fédérales ont adopté la réforme du deuxième pilier lors de la session de printemps. Même s'ils ne sont pas d'accord avec toutes les dispositions, les employeurs se félicitent que les principaux objectifs aient été atteints. Le projet devrait être soumis au vote populaire vers l'été 2024.

La politique européenne est un autre chantier. Après de nombreuses séances de discussions exploratoires entre la Suisse et l'UE, on note des signes encourageants. Les employeurs conviennent ensemble de la nécessité de maintenir le niveau de protection des salaires, même en cas d'adaptation éventuelle des mesures d'accompagnement. L'objectif demeure l'adoption d'un mandat de négociation avant les élections parlementaires nationales.

En octobre prochain, le peuple aura une opportunité de corriger le glissement à gauche des dernières élections. Les employeurs font cause commune avec les autres organisations faïtières de l'économie et l'Union suisse des paysans pour la campagne électorale commune «Perspective suisse» afin de sensibiliser l'électorat à une politique plus favorable à l'économie et à l'agriculture.

A titre personnel, l'Union patronale suisse a annoncé un changement à sa tête: Valentin Vogt passera le flambeau de la présidence à Severin Moser à la mi-2023. Au cours de l'année sous revue, nous avons également enregistré une augmentation du nombre de membres: la chambre d'industrie et de commerce de St-Gall-Appenzell (IHK) a rejoint l'Union patronale suisse.

Nous vous remercions pour votre intérêt et vous souhaitons bonne lecture.

Valentin Vogt
Président

Roland A. Müller
Directeur

INTERVIEW: MARIANNE WILDI ET ROGER SÜESS

«DANS CETTE CRISE DES ACTEURS NORMALEMENT CONCURRENTS SE SONT SOUDAIN ASSOCIÉS»

Marianne Wildi et Roger Süess ont rejoint le comité de direction de l'Union patronale suisse en 2022. Dans cet entretien ils évoquent en détail ce qu'a représenté le contexte instable secoué par des crises successives pour leurs secteurs d'activités et eux-mêmes en tant qu'entrepreneurs.

Au moment où nous pensions que le pire de la crise du coronavirus était passé, une nouvelle crise dont l'ampleur est encore plus profonde s'est abattue sur nous début 2022. L'attaque de l'Ukraine par la Russie. Si le thème directeur de ce rapport de gestion sont les «crises multiples», ce n'est pas par hasard.

Quelles sont les effets de cette situation incertaine et instable sur votre branche et votre entreprise? Quelles sont les conséquences les plus drastiques?

R. Süess: En tant qu'entreprise, nous avons surtout ressenti l'incertitude chez nos clients, notamment en relation avec des projets numériques et la garantie de prestations de services. Mais c'est la perturbation des chaînes logistiques qui a

été la principale conséquence. Elle s'est traduite par des difficultés d'approvisionnement en matériels divers: composants électroniques, matières premières ou matériel de construction. La situation venait à peine de se calmer après le coronavirus quand nous avons essuyé un nouveau coup dur avec la crise ukrainienne. Il a d'ailleurs fallu clarifier la question de savoir qui serait touché par les sanctions infligées à la Russie et comment. Il pouvait en effet s'agir d'entreprises ayant affaire à des clients russes, qui achetaient des logiciels en Russie ou entretenaient d'autres rapports avec la Russie ou l'Ukraine. Pour notre part, nous avons décidé, en concertation avec le Seco, de mettre les sanctions en œuvre sans tarder tout en abordant les conséquences de manière proactive avec les clients concernés. En tant qu'entrepreneur, j'apprécie politi-



quement que la Suisse soit un État de droit fiable avec des lois et des principes garants d'une certaine sûreté.

M. Wildi: Je confirme une bonne partie des propos de Roger. Pendant la crise du coronavirus, la collaboration et la concertation entre les entreprises et les branches d'une part et avec les institutions politiques d'autre part ont été très efficaces. La vitesse à laquelle on a par exemple pu déclencher des paiements à des entreprises concernées a été exemplaire. Cette crise a aussi démontré comment différents acteurs normalement concurrents ont uni leurs efforts pour trouver des solutions ensemble. La crise ukrainienne a introduit une nouvelle dimension. Le problème de la mise en œuvre des sanctions vis-à-vis de la Russie s'est aussi posé très concrètement aux banques. Les exportations d'une entreprise suisse pouvaient par exemple se retrouver bloquées du jour au lendemain parce que leur financement était traité par une banque russe active en Suisse. Les clients d'autres banques qui livraient leurs produits en Russie ou en Ukraine ou qui ont des filiales dans ces pays ont aussi été touchés. Cette crise illustre une fois de plus le degré d'imbrication internationale de l'économie suisse.

Et que représente concrètement ce contexte pour les entreprises en qualité d'employeurs?

R. Süess: La priorité, c'est de maîtriser la gestion de crise et, bien sûr, la communication et la motivation du personnel qui vont de pair. Il est essentiel de garder son calme et de ne pas susciter la panique, de communiquer activement, d'être à l'écoute des employé-e-s et d'être compréhensif dans cette situation difficile. En même temps, chaque crise offre aussi de nouvelles opportunités qu'il faut saisir. En traversant une crise, une entreprise peut aussi gagner en agilité et en compétences en gestion de risques.

M. Wildi: Ces points sont importants en général et ils le sont d'autant plus en situation de crise. C'est là qu'on voit si les employé-e-s, et pas seulement les entreprises, assument et comprennent leur responsabilité dans une situation incertaine et difficile. Chacun doit apporter sa pierre à l'édifice pour que les entre-

prises et l'économie puissent maîtriser une crise. En notre qualité d'organisation patronale notre responsabilité est clairement engagée.

Le risque de pénurie d'énergie est une conséquence concrète de la guerre en Ukraine. Jusqu'à présent, l'économie suisse et l'industrie en ont été relativement peu impactées ou seulement de façon indirecte.

Comment vivez-vous cette situation et quel regard portez-vous ici sur le rôle des employeurs?

R. Süess: Notre société Green SA a subi tout le spectre de la pénurie d'énergie en tant que consommatrice d'énergie. Comme lors de la crise du coronavirus, nous avons été contraints d'aborder sérieusement certains sujets tels que la durabilité, la souveraineté énergétique ou la sûreté. Rappelons qu'ils sont étroitement liés à notre propre offre de produits et services et représentent donc une opportunité. Comme notre entreprise est déterminante pour le système, il était hors de question d'arrêter nos serveurs. Il fallait plutôt voir où nous pouvions venir en aide. De nouvelles tâches telles que la stabilisation du réseau avec nos propres générateurs ont créé de nouvelles opportunités commerciales et même de nouveaux processus à l'échelon politique. De nouveaux réseaux de chaleur permettant un refroidissement plus efficace et la fourniture directe de chaleur sans carbone aux ménages des environs ont été une source d'affaires supplémentaire. Nous avons même été mis à contribution pour notre expertise en économies d'énergie.

M. Wildi: Dans ce domaine en particulier, la crise montre que les entreprises suisses, lorsqu'elles font preuve d'innovation, de flexibilité et d'esprit d'entreprise, peuvent mettre en œuvre des mesures relativement rapidement. Avec la proximité avec la politique qui existe en Suisse, des organisations telles que l'UPS ont aussi un rôle important à jouer. Le dialogue avec la politique est un avantage que nous devons cultiver. C'est pour cette raison avant tout que notre économie présente une telle stabilité qui s'exprime en ce moment même

«La digitalisation est un sujet important partout et quelle que soit la branche. C'est aussi une évolution irrésistible dans laquelle la Suisse doit affirmer sa souveraineté».

Roger Süess

par une inflation relativement faible et une politique monétaire indépendante. J'observe autour de moi que même les entreprises peu consommatrices d'énergie réfléchissent aux moyens d'économiser l'énergie. Nous avons aussi exercé une fonction importante de médiateur avec la politique pour nos membres à la chambre d'industrie et du commerce d'Argovie (AIHK).

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée voire de main-d'œuvre tout court est un sujet récurrent en Suisse comme dans les États membres de l'UE voisins. Elle s'est même accentuée dans de nombreux secteurs dans le contexte d'instabilité actuel.

Comment le manque de main-d'œuvre qualifiée se ressent-il dans votre secteur?

M. Wildi: Contrairement aux autres secteurs, nous ne subissons pas encore de pénurie urgente de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur bancaire. Mais comme la génération du baby-boom, et donc beaucoup de spécialistes, partiront bientôt à la retraite, le problème se manifestera aussi chez nous. Les employé-e-s âgés ont en principe davantage de connaissances professionnelles et d'expérience que les jeunes qui accèdent au monde du travail. Si nous n'arrivons plus à obtenir le savoir nécessaire, l'externalisation ou l'automatisation des services doivent être envisagées et les processus repensés. La formation aux compétences nécessaires doit aussi être abordée. Dans les banques, les programmes de passerelles gagnent en importance parallèlement aux places

d'apprentissage et de stage. Exemple: À l'AIHK, nous soutenons avec nos entreprises membres le campus de TIC Brack.ch et nous investissons dans l'élaboration de nouveaux schémas professionnels, précisément dans les TIC. En principe, toutes les branches doivent agir contre le manque de main-d'œuvre qualifiée.

R. Süess: D'une part, la branche informatique évolue très vite. La formation doit donc tenir en compte des changements permanents dans le développement des compétences nécessaires. D'autre part, les spécialistes informatiques ne sont pas assez nombreux. Avec la délocalisation d'activités stratégiques dans d'autres pays même les échelons en aval ne trouvent plus de personnel en Suisse. Il est donc judicieux de mettre en œuvre ce type de compléments offshore de façon stratégique et de sécuriser des compétences. Chez nos partenaires de la construction, j'observe par contre que le système de formation dual est essentiel pour la préservation de personnel qualifié. Sur le chantier, les collaborateurs acquièrent exactement les compétences dont ils ont besoin.

Forts de cette expérience, ils peuvent par exemple acquérir des compétences en planification, en gestion de projets et en direction par une seconde formation.

Les employeurs ont adressé diverses revendications à la politique et agissent directement contre le manque de personnel qualifié. Où faut-il encore agir davantage à votre avis?

M. Wildi: Nous devons pouvoir transposer l'agilité mentionnée au sujet de l'entrepreneuriat dans le système éducatif. La formation doit pouvoir s'adapter beaucoup plus vite aux besoins de l'économie, ce qui est assez difficile dans le système actuel. Une des pistes à explorer serait de mieux adapter les places d'études aux besoins de l'économie. Diverses initiatives sont en cours au canton d'Argovie pour promouvoir la proximité avec les institutions de formation. Il faut cependant en faire plus au niveau de l'enseignement primaire. L'échange d'apprenti-e-s entre les entreprises est aussi intensifié.

R. Süess: Nous pratiquons aussi ces échanges, notamment dans les formations de médiamaticiens, d'informaticiens ou d'installateurs électriciens. Les médiamaticiens suivent même une partie de leur formation dans différentes entreprises. C'est là un exemple d'approche innovante avec laquelle l'économie va de l'avant. Les instances de la formation doivent gagner en agilité et davantage associer l'économie. Inversement, l'économie doit aussi prendre l'initiative. Green coopère par exemple avec des écoles supérieures et des universités pour déterminer les besoins concrets de l'économie en matière de formation. En tant qu'employeur, je souhaite en plus que la politique nous vienne en aide à travers la politique d'immigration afin de faciliter l'accès à une main-d'œuvre qualifiée, mais aussi en matière de formation où l'apprentissage, en particulier, mérite plus d'attention en alternative à l'université.

Vous êtes au comité de direction de l'Union patronale suisse depuis 2022. Quelles aspirations y représentez-vous?

R. Süess: J'en reviens à la pénurie de main-d'œuvre pour lancer un appel à la politique et aux organes compétents pour qu'ils facilitent l'accès de personnel qualifié étranger venant notamment d'États tiers, et qu'ils repensent le contingentement. Par ailleurs, la digitalisation est un sujet important partout et quelle que soit la branche. C'est aussi une évolution irrésistible dans laquelle la Suisse doit affirmer sa souveraineté. Je tiens encore à mentionner un autre mot-clé en relation avec nos services au data center: la durabilité économique. Nous devons prendre les bonnes décisions et tout faire pour la pérennité des entreprises.

M. Wildi: A l'UPS, je ne défends pas ma branche (services financiers) mais les intérêts de la Chambre de l'industrie et du commerce du canton d'Argovie (AIHK) en ma qualité de présidente des employeurs du canton. A ce titre je représente aussi les demandes de toutes les entreprises et branches affiliées au sein des instances de l'UPS: elles portent avant tout sur des questions de droit du travail, surtout liés à la pénurie d'éner-



En traversant une crise, une entreprise peut gagner en agilité et en compétences en gestion de risques. Roger Süess ne le sait que trop bien de par sa propre expérience.

gie ces derniers temps. Quant à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, je souhaite évoquer aussi l'aspect de l'attrait du site. Comment un canton peut-il aussi être attractif comme domicile en termes d'imposition et de structures scolaires pour du personnel qualifié étranger?

Les salaires ont beaucoup marqué l'année patronale 2022. Dans quelle mesure les discussions et les revendications ont-elles mobilisé votre secteur et votre entreprise?

M. Wildi: L'égalité salariale devrait au fond être l'évidence même. Ce n'est pourtant pas le cas, raison pour laquelle des obligations de contrôle et de divulgation ont été instaurées pour prouver l'égalité salariale. Là aussi l'organisation a une mission à remplir en offrant une assistance et en fournissant des modèles. Des différences qui se répercutent sur les salaires, notamment entre les régions ou entre ville et campagne, existent bien sûr. Les salaires ne sont cependant qu'une partie du paquet à gérer pour un employeur. Pour les branches (les banques dans mon cas), des études salariales effectuées par l'association sectorielle pouvant servir de référence pour les négociations salariales sont fort utiles.

R. Süess: L'égalité salariale est indispensable. Avec l'arrivée de l'inflation nous avons décidé d'organiser un réajustement salarial générique dans notre entreprise qui a fait profiter tout le monde d'une augmentation. Des comparaisons actives sont aussi opérées dans les TIC. Nous tentons aussi de mettre l'accent sur l'ensemble et non seulement sur le salaire lors du recrutement. L'environnement, la culture d'entreprise et le sens du travail sont au moins aussi importants que le salaire. Il est à mes yeux important de comprendre que toute revendication salariale incombe finalement à l'entreprise. A défaut, les emplois sont compromis à long terme.

Quels sont les principaux objectifs que vous comptez atteindre cette année?

R. Süess: Il est crucial pour moi d'aborder le problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sein de l'UPS, y-compris les réformes nécessaires des cursus



Le système éducatif doit pouvoir s'adapter beaucoup plus vite aux besoins de l'économie. Là aussi, il faut plus d'agilité, souligne Marianne Wildi.

de formation. Ma deuxième priorité est de concevoir une prévoyance professionnelle abordable. Il faut comprendre que la réforme de la LPP ne sert pas que les intérêts des employeurs mais aussi ceux des employés. Certains partenaires sociaux combattent une solution d'intérêt général. Dans mon entreprise, je poursuis les objectifs de croissance sans négliger la durabilité et l'innovation.

M. Wildi: Du point de vue de l'organisation, mon objectif est aussi de convaincre le peuple de l'importance de la réforme de la LPP. Nous devons réussir à véhiculer des messages crédibles et adaptés aux groupes cibles pour que le peuple participe à cette importante votation. En tant qu'entrepreneuse, l'expansion de mon entreprise est aussi un objectif. Je souhaite y parvenir tout en trouvant un équilibre entre la création de nouveaux emplois et l'exploitation des possibilités du numérique.

«Dans le domaine de l'énergie la crise montre que les entreprises suisses, lorsqu'elles font preuve d'innovation, de flexibilité et d'esprit d'entreprise, peuvent mettre en œuvre des mesures relativement rapidement.»

Marianne Wildi

INTERVIEW: URSULA GASSER

PHOTOS: ANDREA GOLAY, GREEN AG

EN POINT DE MIRE

CRISES MULTIPLES – L'ÉCONOMIE PARTENAIRE

Des crises imprévisibles mettent la société et l'économie à rude épreuve. L'efficacité, dans la comparaison internationale, avec laquelle la Suisse gère les crises s'explique avant tout par la recherche du consensus le plus large possible au sein de la société malgré des intérêts divergents. Les employeurs jouent un rôle moteur dans cette démarche.

Les économies sont régulièrement confrontées à de nouveaux défis largement marqués par les tendances lourdes du numérique, de l'évolution démographique ou du besoin croissant d'une flexibilité accrue. Ces tendances lourdes entraînent certes des changements mais sont prévisibles pour les entreprises. La balle est en priorité dans le camp des différentes entreprises qui doivent s'adapter aux nouvelles conditions. Dans ce contexte, l'Union patronale suisse se fait forte pour des conditions cadres optimales afin que les futures transformations puissent réussir le mieux possible et se consacre à des solutions visant à résoudre les défis structurels tels que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Une distinction est nécessaire entre les défis prévisibles et les crises imprévisibles qui provoquent des bouleversements massifs et subits des conditions cadres. La relation entre la Suisse et l'Union européenne (UE) est toujours ponctuée par ce type de «crises». Le refus de l'adhésion à l'Espace Économique Européen (EEE) il y a trente ans a donné lieu à des années d'incertitudes économiques. Ce n'est qu'avec les accords bilatéraux que la Suisse est parvenue à clarifier les relations avec l'UE et à redonner aux entreprises suisses des chances comparables à celle des pays membres de l'UE sur le marché européen. Une nouvelle crise s'est pourtant déclarée dans le processus de développement des accords bilatéraux à cause de l'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse (IMM). La réintroduction de contingents et de quotas maximaux de travailleuses et travailleurs étrangers prévue par cette initiative a suscité de grosses incertitudes et des luttes de répartition se sont dessinées au sein des différentes branches économiques. Comme, a fortiori, l'IMM n'était pas compatible avec la libre-circulation des personnes, les accords bilatéraux risquaient de devenir totalement caducs à cause de clause dite «guillotine». Or pour un pays tourné vers l'exportation comme

la Suisse, cela eût été un coup violent qui aurait causé de sévères difficultés à planifier pour les entreprises. Pour venir à bout de cette crise potentielle la Confédération a mis sur pied des groupes de travail techniques en association avec les partenaires sociaux pour, d'une part, prendre en compte le mieux possible tous les intérêts et, d'autre part, largement désamorcer le risque de rupture avec l'UE. Après l'échec de l'Accord-cadre institutionnel, il est désormais primordial pour la Suisse de régler les questions encore en suspens avec l'UE en 2023 et de pouvoir conclure un mandat de négociation acceptable au plan national.

Avec la crise du coronavirus, le monde entier et la Suisse en particulier ont connu une crise d'une ampleur inédite. La pandémie du coronavirus, avec pour corollaire les confinements, a donné lieu à des interventions gravissimes de l'État. Les entreprises de divers secteurs ont même été contraintes de suspendre totalement leur activité opérationnelle. Là encore, le Conseil fédéral a constitué des groupes de travail techniques auxquels il a associé les partenaires sociaux pour la gestion de la crise. Cette stratégie a permis d'une part de trouver des solutions pragmatiques et respectueuses de l'économie, même dans la comparaison internationale, qui ont bien concilié les différents intérêts. D'autre part, les effets néfastes ont pu être réduits au minimum. Le recours au télétravail sur l'ensemble du territoire, favorisé par la digitalisation, en a assurément été un élément-clé. Les plans sanitaires équilibrés dans les entreprises et la garantie financière, notamment pour les entreprises qui ne pouvaient pas encore reprendre leur activité opérationnelle malgré des plans sanitaires, ont fait partie de ces mesures importantes.

A peine entrevoyait-on la fin de la crise du coronavirus qu'une nouvelle crise se profilait sur le plan géopolitique: la guerre en Ukraine. Personne ne s'y était sérieusement attendu dans le monde glo-



«La Suisse doit prendre conscience de l'urgence du dossier européen et mener les négociations avec l'UE à leur terme».

Photo: Daniel Lampart, chef-économiste de l'USS, et Roland A. Müller, directeur de l'UPS lors de la table-ronde de «ouverte + souveraine».

balisé actuel, du moins pas dans ces proportions. Même si la Suisse et l'UE n'ont pas été directement impliquées, ses effets néfastes s'y sont rapidement fait sentir sous la forme d'une inflation en hausse, d'un flux de réfugié-e-s, de difficultés d'approvisionnement et surtout d'une pénurie d'énergie. C'est à partir de là, au plus tard, qu'on peut parler d'une certaine «normalité des événements imprévisibles». Les différents groupes de travail techniques constitués pour la crise du coronavirus ont donc continué de se réunir avec une composition adaptée. Rétrospectivement, la Suisse s'en est relativement bien sortie de la crise ukrainienne jusqu'à présent, surtout sur le plan de l'inflation. Les pires scénarios d'une pénurie d'énergie ne se sont pas réalisés. La situation est néanmoins tendue parce qu'une nouvelle escalade du conflit géopolitique n'est pas à exclure. L'économie est tributaire d'une situation mondiale stable et par conséquent d'un règlement rapide du conflit. Faire cavalier seul sur le plan politique est à proscrire et les éventuelles mesures doivent être coordonnées avec l'UE, désormais aussi sur le terrain politique. C'est le

seul moyen pour la Suisse de continuer de jouer durablement son rôle de médiatrice pour la résolution de la crise.

Une autre crise vient s'ajouter depuis début 2023 à celles que nous avons évoquées plus haut. Elle résulte des bouleversements des marchés financiers internationaux. Même la place financière suisse a été prise dans ce tourbillon. Nous pourrions en mesurer l'étendue exacte et les conséquences pour l'économie nationale dans les mois à venir.

Les crises actuelles et passées ont démontré qu'elles avaient le potentiel de diviser la société et de créer des tensions internes. La gestion efficace de ces crises par la Suisse, dans la comparaison internationale, s'explique avant tout par la recherche du consensus le plus large possible au sein de la population malgré des intérêts divergents. Cette méthode a bien réussi aussi aux employeurs jusqu'à présent, grâce à l'intégration des différents groupes d'intérêts. Une certaine retenue face aux mesures de l'État a également été cruciale. Rappelons que si la Confédération prend des mesures, la population

doit forcément contribuer à les assumer. L'attitude pondérée de la Confédération et la recherche de solutions équilibrées pour l'économie témoignent d'une reconnaissance et d'un respect mutuels entre la politique et les employeurs. Ce pragmatisme de la Confédération contribue aussi à éviter toute polarisation supplémentaire de la population et à prévenir une déstabilisation indésirable pour l'économie. La retenue dont l'État a fait preuve permet aux individus et aux groupes privés de défendre leurs intérêts le plus librement possible malgré des points de vue opposés.

Dans ce contexte, l'économie, en sa qualité de partenaire important qui a fait ses preuves, est toujours prête à participer à la recherche de solutions viables pour la stabilité intérieure. C'est pourquoi il vaut mieux persévérer dans ce modèle à succès suisse et se concentrer sur nos points forts en ces temps troublés. Ainsi, les employeurs avec leurs partenaires réussiront aussi dans le futur à maîtriser les crises avec une démarche consensuelle.

ROLAND A. MÜLLER

2022: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS

JANVIER

20

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE RENFORCEMENT DE L'ÉCONOMIE AGGRAVE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Le baromètre de l'emploi de l'UPS confirme une reprise économique générale qui stimule l'activité de la quasi-totalité des branches. En même temps, il met en évidence la pénurie croissante de main-d'œuvre qui met de nombreuses entreprises à rude épreuve. Pour les employeurs, l'accent doit être mis sur l'exploitation du potentiel de main-d'œuvre nationale.

FÉVRIER

10

POLITIQUE SOCIALE

MALGRÉ DES RENDEMENTS SATISFAISANTS, L'AVS ET L'AI RÉCLAMENT DES MESURES CORRECTIVES

Compenswiss, le fonds de compensation de l'AVS/AI/APG, a clos l'exercice 2021 sur un bon résultat. Ce bilan positif ne doit toutefois pas faire oublier la situation de l'AVS qui se dégrade. Des réformes et des mesures structurelles s'imposent d'urgence pour assainir les finances, aussi bien de l'AVS que de l'AI.

MARS

11

MARCHÉ DU TRAVAIL

OCTROI NON BUREAUCRATIQUE DU «STATUT DE PROTECTION S» AUX PERSONNES VENANT D'UKRAINE

Vite après le déclenchement de la guerre en Ukraine, le Conseil fédéral a annoncé son intention d'accorder une protection rapide et sans entraves bureaucratiques aux réfugié-e-s. Grâce à l'activation du «statut de protection S», une intégration rapide au marché du travail est possible. Les employeurs ont d'emblée participé à clarifier les questions administratives.

JUIN

30

MARCHÉ DU TRAVAIL

JOURNÉE DES EMPLOYEURS:

La traditionnelle Journée des employeurs organisée par l'Union patronale suisse a mis l'accent cette année sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en Suisse et en Europe. La demande de mesures efficaces et d'une action rapide par les employeurs s'est concrétisée dans les points de vue exposés par les branches.

AOÛT

12

FORMATION

RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

La formation professionnelle est essentielle pour la place économique suisse, notamment aussi pour exploiter le potentiel intérieur de main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail. Les employeurs soutiennent le renforcement de ce parcours de carrière avec les organisations du monde du travail et demandent entre autres un «bachelor de la formation professionnelle».

SEPTEMBRE

25

POLITIQUE SOCIALE

«RETOUR AUX FONDAMENTAUX»: L'AVS A BESOIN D'UN RYTHME DE RÉFORME

Le oui à la réforme de l'AVS a été une étape majeure atteinte après 25 ans d'efforts. Cet élan doit être mis à profit pour établir un rythme de réforme régulier comme aux débuts du premier pilier. Une œuvre sociale telle que l'AVS doit nécessairement être adaptée à l'évolution de la situation.

AVRIL

25

POLITIQUE SOCIALE

**LARGE ALLIANCE
POUR LE
«OUI À AVS 21!»**

Une large alliance composée de représentantes et représentants des organisations économiques et des partis politiques s'est opposée au référendum des partis de gauche et des syndicats et s'est engagée en amont de la votation populaire pour la garantie de la principale œuvre sociale.

29

POLITIQUE SOCIALE

**LA RÉFORME DE
LPP EN MAUVAISE
POSTURE**

La commission de politique sociale du Conseil des États s'est écartée de façon inattendue sur plusieurs points aussi bien du message du Conseil fédéral que du projet de la grande Chambre. Pour les employeurs, si certaines adaptations proposées méritent d'être appuyées, d'autres sont plus difficiles à comprendre.

JUIN

14

FORMATION

**MEILLEURES
PERSPECTIVES AVEC
UNE FORMATION
PROFESSIONNELLE
SUPÉRIEURE**

D'après une publication de l'Office fédéral de la statistique, les chances à exercer des fonctions dirigeantes sont accrues pour les diplômés d'une formation professionnelle supérieure (FPS). Les employeurs demandent par conséquent le renforcement de ces diplômés du degré tertiaire.

16

MARCHÉ DU TRAVAIL

**APPEL URGENT:
LA VOIE BILATÉ-
RALE A BESOIN
DE SOLUTIONS**

L'association patronale européenne, Business Europe, et les deux organisations faïtières Union patronale suisse (UPS) et economiesuisse ont demandé au Conseil fédéral et à la Commission européenne de déterminer rapidement la suite de la procédure pour régler les questions institutionnelles en matière de politique européenne et débloquent la relation bilatérale.

OCTOBRE

7

**ALLIANCE
POLITIQUE POUR
LA CAMPAGNE
«PERSPECTIVE
SUISSE»**

Pour permettre l'avènement d'une politique plus favorable à l'économie et à l'agriculture, les organisations faïtières de l'économie suisse et de l'agriculture font front commun. Cette campagne commune vise à sensibiliser aux thématiques économiques et agricoles et doit servir de plateforme pour les élections au Conseil national et au Conseil des États.

NOVEMBRE

9

MARCHÉ DU TRAVAIL

**STATUT DE PROTEC-
TION S»: LES EM-
PLOYEURS SALUENT
UNE MEILLEURE
PRÉVISIBILITÉ**

Au vu de la situation en Ukraine qui reste tendue, le Conseil fédéral a décidé de ne pas lever le «statut de protection S» avant le 4 mars 2024. Les employeurs saluent cette décision qui permet aux entreprises de planifier de façon fiable l'intégration des personnes réfugiées au marché du travail.

DÉCEMBRE

3

POLITIQUE SOCIALE

**LE SYSTÈME
DES TROIS PILIERS
FONCTIONNE**

Le principe des trois piliers a fêté ses 50 ans d'existence le 3 décembre 2022. Il est solide et garantit toujours à la population une protection financière pour la vieillesse, même après un demi-siècle. Des adaptations sont cependant nécessaires compte tenu des mutations démographiques.

23

MARCHÉ DU TRAVAIL

**TÉLÉTRAVAIL
TRANSFRONTALIER:
ACCORD FISCAL
AVEC LA FRANCE**

La Suisse et la France sont convenues d'une solution pérenne pour l'imposition des revenus du télétravail. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le télétravail est possible jusqu'à 40 pour cent du temps de travail par année sans remettre en cause l'État d'imposition des revenus d'activité salariée. L'Union patronale suisse (UPS) salue cet accord.

MARCHÉ DU TRAVAIL

ÉGALITÉ SALARIALE – LES FAITS PLUTÔT QUE LE BOURRAGE DE CRÂNE

Pour beaucoup de monde, le salaire est non seulement un aspect important de la vie professionnelle, mais aussi souvent sujet à controverse. Les larges débats dans les médias sur la transparence salariale ou sur l'automne salarial ont prouvé que rien n'a changé par rapport à l'année passée. L'égalité salariale entre femmes et hommes a également fait couler beaucoup d'encre.

Le principe de l'égalité salariale est ancré dans la Constitution fédérale en ces termes: «l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale». Du côté de la Confédération, le dossier de l'égalité relève du Bureau fédéral de l'égalité femme-homme (BFEG). Sur son site Internet la réponse de cet organisme à la question de savoir dans quelle mesure l'égalité de rémunération est respectée en Suisse est en substance la suivante: l'égalité salariale n'est soi-disant pas encore réalisée à ce jour, parce que près de la moitié de la différence salariale de 18 pour cent n'est toujours pas explicable et constituerait donc une discrimination salariale potentielle. Dans l'esprit de l'égalité, ce résultat serait fatal... en théorie, parce qu'il ne s'agit que d'une discrimination salariale potentielle. On pourrait certes pousser l'explication plus loin avec une analyse nuancée mais, là encore, en théorie seulement parce que des critères supplémentaires, usuels et essentiels tels que l'expérience professionnelle effective, ne sont pas admis dans l'explication. Sachant que la discrimination salariale n'est donc pas prouvée, le terme «discrimination potentielle» est utilisé de façon tendancieuse.

LES PIÈGES DE L'APPROCHE STATISTIQUE

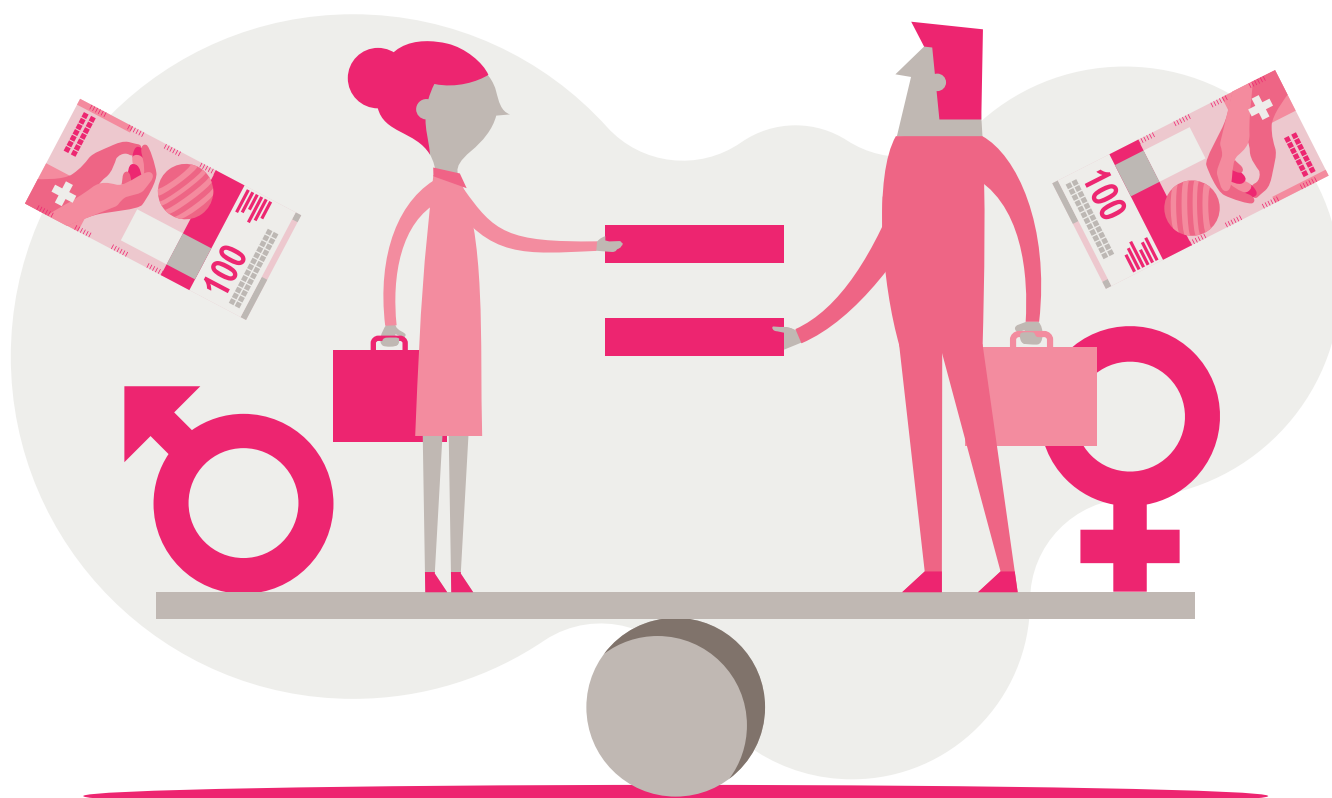
Dans ses propos sur l'égalité salariale, le bureau de l'égalité s'appuie sur une analyse statistique basée sur l'enquête suisse sur la structure des salaires de 2020. Dans cette enquête, tous les salaires des femmes sont regroupés en vue de calculer une moyenne. Il en est de même pour tous les salaires des hommes en Suisse. La différence de salaire de 18 pour cent mentionnée pour 2020 en résulte. Or ces chiffres ne reflètent pas la situation réelle dans une entreprise concrète pour une personne isolée. Il faut aussi garder aussi à l'esprit que les différences de salaire ne sont pas la même chose qu'une discrimination salariale.

Bref, tous les facteurs déterminant le salaire doivent donc être pris en compte dans une analyse détaillée des différences de salaires. Le niveau de qualification ou la branche jouent ainsi un rôle considérable dans la détermination d'un salaire. Fort heureusement, l'analyse de l'Office fédéral de la statistique a aussi pris ces caractéristiques en compte. Ces critères sont pourtant loin d'être suffisants pour se prononcer sur les discriminations salariales. Le bureau de l'égalité argue qu'un examen approfondi serait trop fastidieux pour les entreprises. C'est sans doute le cas dans le cadre de l'enquête statistique. Mais faire l'impasse sur cet examen approfondi tout en parlant de «discrimination potentielle» est tout bonnement tendancieux. Il faudrait au contraire assumer qu'une analyse statistique a ses limites et qu'elle ne convient donc pas pour émettre un avis concret sur les discriminations salariales. L'Union patronale suisse (UPS) se voit ainsi confortée dans sa critique selon laquelle une approche purement statistique n'est pas à même de prouver des discriminations salariales.

IL EST UTILE DE REGARDER LES ENTREPRISES

Depuis la révision de la loi sur l'égalité, les entreprises de plus de cent personnes ont l'obligation de se soumettre tous les quatre ans à une analyse de l'égalité salariale. Les employeurs concernés ont eu jusqu'au milieu de l'année 2021 pour effectuer une première analyse. Les entreprises ont l'obligation d'informer leur personnel et leurs actionnaires du résultat avant fin juin 2023.

Pour l'UPS, ces analyses d'égalité salariale en entreprise sont nettement plus fiables pour mesurer l'égalité salariale. L'analyse en entreprise ne consiste pas à calculer des valeurs statistiques mais à examiner les salaires concrets de collaboratrices et de collaborateurs identifiables sous l'angle de l'égalité salariale. Ces examens dépeignent un tableau réel de l'éga-



lité salariale en Suisse et livrent ainsi une contribution décisive à un débat sociétal fondé. Comme le révèlent les résultats de tiers publiés jusqu'à présent mais aussi une collection interne à l'UPS des résultats d'analyses salariales effectuées, les entreprises pratiquant une culture salariale discriminatoire sont des exceptions rarissimes.

TERREAU DE REVENDICATIONS POLITIQUES

Les «discriminations salariales potentielles» sont un motif idéal pour préparer le terrain à des revendications politiques et syndicales supplémentaires. En même temps elles confortent l'idée prédominante dans certains milieux, que les femmes seraient victimes d'une discrimination systématique en matière de salaires. Les multiples revendications

d'une plus forte régulation publique des salaires, d'une plus grande transparence des salaires ou d'un durcissement de la loi sur l'égalité soumises au Parlement sont la preuve que ce terrain a déjà été défriché avec zèle l'année dernière.

La position de l'Union patronale suisse a toujours été claire face au bourrage de crâne politique sur l'égalité salariale: les employeurs ne veulent pas non-plus des discriminations salariales. Les discriminations salariales et les différences de salaires sont deux choses différentes. Pour éviter les différences de salaires, il faut s'en prendre aux causes. Le fait que les parcours professionnels discontinus sont nettement plus fréquents chez les femmes que chez les hommes en fait notamment partie. Toute personne qui se soucie réellement de l'égalité des chances dans le monde du travail doit œuvrer en faveur

de conditions permettant aux femmes de participer à la vie professionnelle de la même façon que les hommes. Cela suppose d'améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et familiale et de supprimer les mauvaises incitations fiscales. La polémique et le bourrage de crâne stériles ont un arrière-goût douteux: celui des manigances de protagonistes plus soucieux de gérer leur propre agenda que de faire avancer la cause.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations
<https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/>





“



Michael Tschirky
EIT.swiss

«Le secteur de l'électricité est au cœur de la technique du bâtiment. Il est l'un des trois piliers de l'approvisionnement national en électricité et joue un rôle indispensable dans sa stabilisation et la prévention d'une pénurie potentielle.»

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ANNÉE 2022, EN BREF

MESURES DE PROTECTION
CONTRE LA PANDÉMIE DE
CORONAVIRUS

Le début de l'année 2022 a une nouvelle fois été placé sous le signe de la pandémie de coronavirus. C'est ainsi que le Conseil fédéral a adapté l'ordonnance temporaire Covid-19 assurance chômage au mois de janvier. L'Union patronale suisse (UPS) s'est prononcée en faveur du maintien de la procédure de décompte sommaire ainsi que de la levée rétroactive du délai de carence. Elle a également soutenu le rétablissement rétroactif du droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) pour certaines catégories de personnes. De premiers assouplissements ont suivi peu après, notamment la levée de l'obligation de s'isoler au 16 février 2022 et le retour progressif à la normale sans restriction. Dans la foulée, l'ordre normal des tâches et des compétences de la Confédération et des cantons a été rétabli.

LA PROTECTION
DES SALAIRES, POINT CLÉ DU
DÉBAT EUROPÉEN

Nous ne pouvons pas nous passer de relations stables avec l'Union européenne (UE), non seulement pour l'économie mais aussi pour la Suisse entière. Depuis la rupture des négociations avec l'UE sur un accord-cadre institutionnel en mai 2021, la politique européenne suisse est au point mort. L'un des principaux nœuds à desserrer dans la perspective de nouveaux pourparlers est la protection des salaires. La revendication de la garantie des mesures d'accompagnement garantissant le respect de la protection des salaires a en effet été l'une des raisons de la rupture des négociations. Les partenaires ont convenu que le dévelop-

Ce serait en effet une erreur d'attendre que la crise s'installe pour s'interroger ce qu'on peut faire.

pement des relations avec l'Union européenne ne pouvait réellement progresser qu'avec une solution pour la protection des salaires. Au cours de l'été, l'organisation économique faîtière européenne BusinessEurope a, conjointement avec l'UPS et economiesuisse, demandé par lettre au Conseil fédéral et à la Commission européenne de fixer les prochaines étapes du règlement des questions institutionnelles dans la politique européenne.

LES MESURES D'ACCOMPAGNE-
MENT RENFORCENT LES CONDI-
TIONS DE CONCURRENCE

Après une diminution des contrôles des mesures d'accompagnement dû à la pandémie l'année précédente, ceux-ci ont de nouveau été renforcés en 2021. C'est ce qui ressort du rapport du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) publié en juin 2022. Près de 36 000 entreprises et 139 000 personnes ont été contrôlées en 2021 pour la vérification du respect des mesures d'accompagnement. Conformément aux directives, environ 6 pour cent des entreprises suisses ainsi qu'un tiers respectivement des prestataires de services étrangers et des travailleurs indépendants sont ciblés par le contrôle. Les infractions et sous-enchères salariales relevées sont plus ou moins restées au niveau antérieur à la crise. Sur la base de l'évaluation des risques effectuée par les commissions tripartites, les contrôles d'entreprises auprès des employeurs suisses ont principalement ciblé les sec-

teurs des services aux entreprises, du commerce, de l'hôtellerie-restauration et du second-œuvre.

PRÉPARATION AU RISQUE DE PÉNURIE D'ÉNERGIE

Une grave pénurie de gaz compromettrait la survie de la plupart des entreprises productrices ainsi que de nombreuses sociétés de services. C'est pourquoi l'économie a été satisfaite de voir la Suisse se préparer au cours de l'été à une potentielle pénurie de gaz et d'électricité consécutive à la guerre en Ukraine. Une fiabilité suffisante de la planification est cruciale pour les entreprises afin de pouvoir s'organiser au plus tôt. Ce serait en effet une erreur d'attendre que la crise s'installe pour se demander ce qu'on peut faire. Dans cet esprit, l'Union patronale suisse s'est engagée pour qu'une réponse soit apportée au plus tôt aux questions qui se posent d'ores et déjà. L'assouplissement du travail de nuit ou du dimanche en fait notamment partie. Si un assouplissement limité dans le temps peut permettre de mieux venir à bout d'une pénurie d'énergie, il faudrait tenir compte de ces circonstances dans le cadre de l'autorisation.

INTÉGRATION DES RÉFUGIÉES D'UKRAINE AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Deux bonnes semaines après que la guerre éclate en Ukraine, le Conseil fédéral a décidé pour la première fois d'activer le statut de protection S. Il a aussi adopté dans ce contexte des adaptations de certains points du statut de protection S défini dans la loi sur l'asile. Le délai d'attente de trois mois pour prendre

une activité lucrative indépendante ou salariée a ainsi été levé et l'accès complet au marché du travail a été accordé. L'UPS a soutenu ces adaptations des ordonnances par le Conseil fédéral. Face à l'énorme vague de réfugié-e-s d'Ukraine, le statut de protection S soulage le système d'asile régulier de Suisse.

Une enquête auprès des entreprises commandée par l'UPS a révélé en août 2022 qu'une entreprise interrogée sur dix avait engagé des personnes qui ont fui l'Ukraine et qu'elles étaient très satisfaites de leur travail. Il y a aussi eu des défis à relever: ainsi, les entreprises ont demandé aux ORP de jouer un rôle plus actif dans le placement des personnes sous statut de protection S. On n'a d'ailleurs longtemps pas su clairement quelles suites seraient données au statut de séjour limité dans l'immédiat à un an. En novembre, le Conseil fédéral a finalement annoncé que le statut de protection S ne serait pas levé avant le 4 mars 2024.

ADAPTATION NÉCESSAIRE DU DROIT DU TRAVAIL

La loi sur le travail actuellement en vigueur date, pour l'essentiel, de 1964, une période où l'économie suisse était largement dominée par l'industrie. Aujourd'hui le travail des salarié-e-s comporte non seulement moins de contraintes locales, mais est aussi plus flexible et autonome. La loi sur le travail n'est plus totalement à la hauteur des réalités actuelles du travail. La tendance vers des formes de travail plus souples a été accentuée notamment par la pandémie et le télétravail obligatoire, son corollaire. D'autre part, la compatibilité entre travail et vie privée revêt aujourd'hui bien plus d'importance que par le passé.

A l'automne, les partenaires sociaux se sont entendus sur une recommandation commune au Conseil fédéral pour un assouplissement des prescriptions de la loi sur le travail pour les domaines de l'informatique, de l'audit économique, du fiduciaire et du conseil fiscal au niveau

de l'ordonnance. La commission statuera définitivement sur le retrait de l'initiative parlementaire ou sur sa poursuite au printemps.

LE CONSEIL NATIONAL S'OPPOSE AU RENFORCEMENT DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Lors de la session d'automne 2022, le Conseil national a rejeté la prolongation de la protection contre le licenciement après le congé de maternité en suivant ainsi la recommandation des employeurs.

Aujourd'hui, les jeunes mères sont protégées contre licenciement pendant 13 à 14 mois même sans cette prolongation. Cette protection s'étend à toute la période de grossesse et à la période de protection de 16 semaines réglée dans le CO. Pour les employeurs, prolonger de huit mois supplémentaires ce délai aurait été problématique parce que cela aurait entraîné un énorme étalement dans le temps de la garantie de l'emploi et aurait rendu impossible toute planification définitive du pourvoi du poste pendant ce temps. Une prolongation de la protection contre le licenciement aurait aussi sérieusement mis en difficulté les petites et moyennes entreprises. Avec une absence aussi longue, le travail des mères n'aurait pas simplement pu être réaffecté au personnel restant.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations

<https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/marche-du-travail/>



La loi sur le travail n'est plus totalement à la hauteur des réalités actuelles du travail.



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

“

«La pandémie a fortement accéléré la digitalisation tout en aggravant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Comme la crise suivante, elle a aussi mis en évidence l'importance de la branche des TIC pour l'économie.»

FORMATION

PAS DE FORMATION PROFESSIONNELLE EFFICACE SANS ASSOCIATIONS SECTORIELLES FORTES

Pour garder son efficacité, le système suisse de formation doit pouvoir s'appuyer sur des associations sectorielles qui renforcent leur proximité avec les entreprises de façon ciblée et qui considèrent la formation comme une mission importante au sein de leurs structures associatives. Le rôle des organisations du monde de travail doit encore être renforcé tout en évitant les lois et prescriptions interdisciplinaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE GRÂCE AU LIEN AVEC LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le système dual de formation professionnelle de la Suisse est un modèle de réussite à de multiples égards. Les qualifications des jeunes et les exigences du marché du travail se coordonnent bien parce que la formation s'opère en étroite coopération avec les secteurs et les entreprises ainsi que sur différents sites de formation. D'après la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP), cette philosophie engendre un rapport coût-utilité positif, ce qui encourage les entreprises à former des jeunes. La transition entre la formation et l'activité professionnelle est

en principe réussie parce que les associations sectorielles veillent à ce que les entreprises soient associées au développement des métiers. Sans leur engagement et leur proximité avec les entreprises, le système dual de formation suisse est voué à l'échec. Les interventions politiques, les subventions ou les lois et règlements, par contre, affaiblissent les associations sectorielles dans leur fonction et doivent par conséquent être limités au minimum.

La pandémie a démontré que l'étroite collaboration au sein du partenariat pour la formation et le maintien des processus existants ont bien fonctionné. Beaucoup ont été surpris de constater qu'aucune crise des places d'apprentissage n'est survenue pendant la crise économique alors que l'État n'est pratiquement pas intervenu sous la forme de mesures axées sur l'école. La formation professionnelle est en effet fortement enracinée dans les entreprises et les secteurs d'activité. Les entreprises ont fait le choix de former des apprentis malgré la crise, ce qui demande un grand courage.

La logique sectorielle de la formation professionnelle initiale se prolonge à l'échelon tertiaire et contribue clairement à la réussite. Elle est hélas souvent sous-estimée ou insuffisamment reconnue. Alors que diverses études démontrent que les diplômés en formation professionnelle supérieure sont très recherchés, les jeunes sont de moins en moins nombreux à choisir ce cursus. Ces spécialistes avec leurs compétences manqueront ensuite sur le marché du travail, ce qui non seulement porte préjudice à la société toute entière mais peut aussi entraîner une hausse du chômage (des jeunes). Les acteurs suisses de la formation ont en principe pris conscience de la nécessité de renforcer la formation pro-

fessionnelle supérieure. La difficulté consiste à accroître la reconnaissance sociale de la formation et à y être globalement plus attentifs. Des instruments appropriés ont été discutés entre les partenaires de la formation l'année dernière. Un train de mesures visant à renforcer la formation professionnelle supérieure sera présenté au prochain sommet fin 2023.

PRÉSERVER LA RECETTE À SUCCÈS SUISSE

Il n'est pas simple de mieux faire connaître le système de formation professionnelle suisse à l'étranger et d'améliorer sa reconnaissance. Les diplômes fédéraux et les écoles supérieures qui sont fortement liées à la pratique et de plus en plus axées sur les compétences, ont d'autres visées que les systèmes internationaux qui fonctionnent surtout sur la base d'heures d'apprentissage classiques.

D'une part, de nombreux pays reconnaissent l'efficacité du système dual de formation suisse et cherchent à en savoir davantage. D'autre part, ce système est si particulier qu'ils ne comprennent pas pourquoi l'économie doit investir dans la formation professionnelle et contribuer ainsi à son financement. Dans leur logique, cela relève de la compétence de l'État. Politiquement, c'est la raison pour laquelle de plus en plus de gens tendent à choisir la formation scolaire, même dans les pays limitrophes. Ces pays obtiennent peut-être de meilleurs résultats aux études PISA mais connaissent un chômage des jeunes beaucoup plus important qu'en Suisse parce que les qualifications de jeunes ne sont pas adaptées à la demande du marché du travail et la transition vers le monde du travail ne se fait pas sur mesure.

Des tendances telles que la digitalisation ou la durabilité incitent la classe politique à initier des directives ou à introduire des règlements à l'échelle nationale. Or ces tendances ont déjà depuis longtemps été intégrées par le marché du travail et sont automatiquement prises en compte lors des révisions professionnelles. La tendance à l'apprentissage tout au long de la vie a par exemple suscité des appels à plus de formation générale. Malheureusement, ces appels sont à courte vue, car qui dit davantage de formation scolaire dit report de cette formation vers l'école comme «site de formation», ce qui serait une évolution délétère pour les jeunes qui ont le sens de la pratique mais éprouvent des difficultés scolaires.

Ces interventions bien intentionnées peuvent donc compromettre l'équilibre de la formation duale et perdent de vue que c'est justement grâce à la formation professionnelle que les jeunes apprennent le principe de l'apprentissage permanent sur le lieu de travail.

Des sujets importants tels que le diplôme professionnel pour adultes, la prise en compte des prestations de formation ainsi que l'introduction d'éventuels apprentissages diplômants, de préapprentissage d'intégration et de certificats de compétences sont proposés par le biais des associations sectorielles. Il est important de ne pas réglementer ces sujets de façon interdisciplinaire mais de les discuter et de les mettre en œuvre dans les secteurs eux-

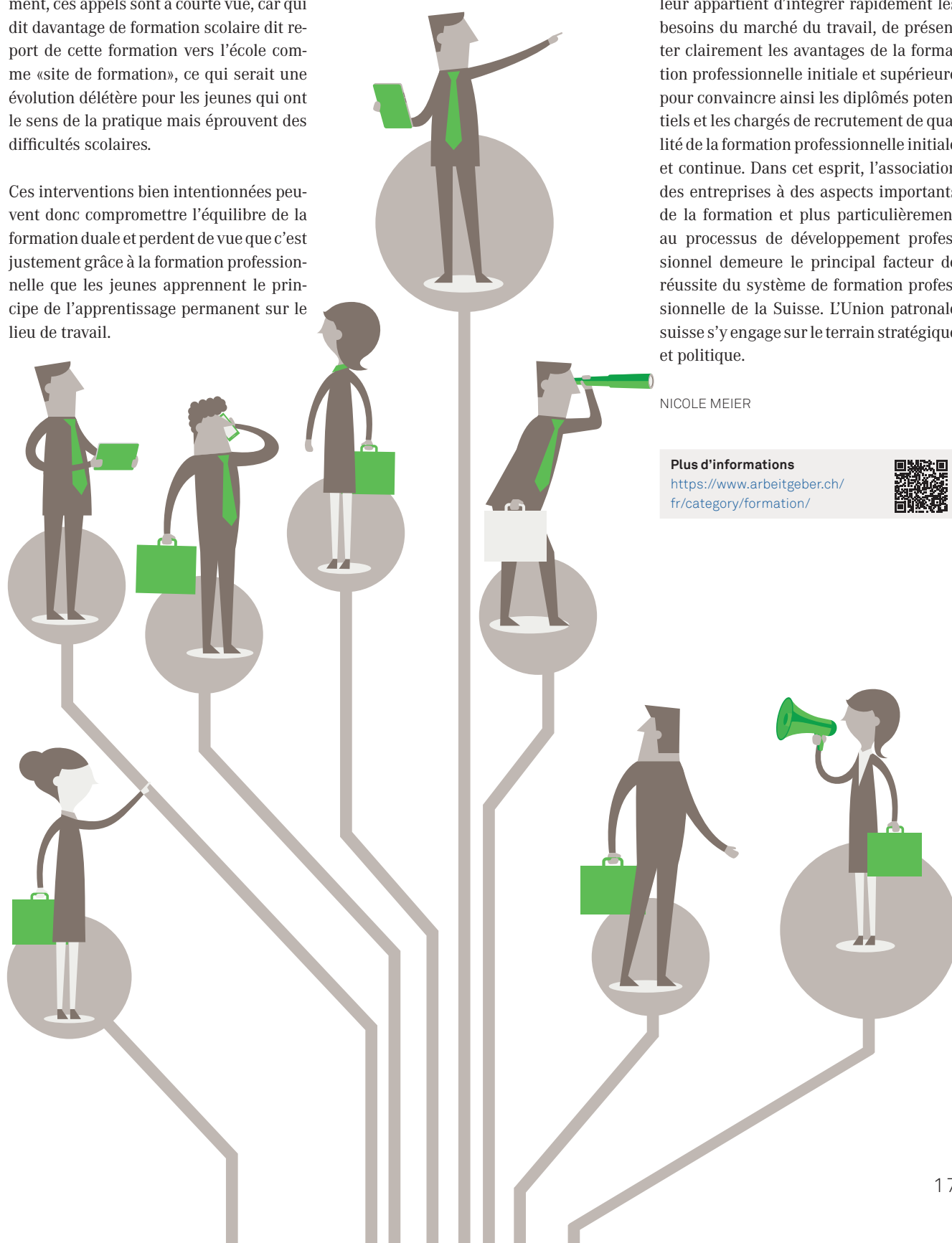
mêmes, pour respecter la diversité des métiers avant tout. Au niveau des partenaires de la formation, il est important d'afficher en toute transparence les attentes et les points de vue communs ainsi que de faciliter le processus de développement professionnel pour tous les acteurs par le biais de recommandations.

Les associations sectorielles et les entreprises doivent rester actives et motivées. Il leur appartient d'intégrer rapidement les besoins du marché du travail, de présenter clairement les avantages de la formation professionnelle initiale et supérieure pour convaincre ainsi les diplômés potentiels et les chargés de recrutement de qualité de la formation professionnelle initiale et continue. Dans cet esprit, l'association des entreprises à des aspects importants de la formation et plus particulièrement au processus de développement professionnel demeure le principal facteur de réussite du système de formation professionnelle de la Suisse. L'Union patronale suisse s'y engage sur le terrain stratégique et politique.

NICOLE MEIER

Plus d'informations

<https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation/>





“



Patrick Hauser
[HotellerieSuisse](#) –
[Swiss Hotel Association](#)

«Beaucoup de personnes réfugiées d'Ukraine ont déjà trouvé un emploi dans nos établissements. En collaboration avec des partenaires, l'hôtellerie a elle aussi pu se rendre utile, notamment contre le manque de main-d'œuvre qualifiée. Ce manque de personnel et la pénurie d'énergie continuent de nous préoccuper.»

FORMATION

L'ANNÉE 2022, EN BREF

ÉVOLUTION DU MARCHÉ DES PLACES D'APPRENTISSAGE ET DES DIPLÔMES

Selon l'analyse de la seconde enquête du baromètre des transitions en 2022, la situation du marché des places d'apprentissage est stable. La part de l'ensemble des places d'apprentissage globalement attribuées, à savoir 86 pour cent, est équivalente aux années précédentes. Ce résultat ne pointe pas de problèmes dans l'attribution des places d'apprentissage, ce qui suscite l'optimisme des employeurs. Même pendant la pandémie, les entreprises ont pu attribuer autant de places que d'habitude malgré toutes les difficultés.

Sur 78 626 jeunes qui ont fini la scolarité obligatoire à l'été 2022, 45 pour cent ont entamé une formation professionnelle initiale et 42 pour cent une formation scolaire (école de culture générale, gymnase). La formation professionnelle initiale demeure ainsi la solution de transition la plus fréquemment choisie. Les employeurs se félicitent en outre que 45 pour cent des débutant-e-s professionnel-le-s ont été embauchés à titre ferme dans leur entreprise après le CFC, soit une hausse de huit points par rapport à l'année précédente (37 pour cent en 2021). La volonté des entreprises de former des jeunes demeure un pilier majeur de la formation professionnelle et doit être soutenue en conséquence.

Le dernier bilan de la déclaration d'engagement concernant l'accompagnement du choix professionnel et l'attribution des places d'apprentissage est lui aussi positif. Cette déclaration d'engagement, par laquelle les parties prenantes se déclarent officiellement prêtes à respecter les conditions cadres d'une attribution solidaire de places d'apprentissage, est désormais établie et reconnue.

ÉVÉNEMENTS ET INITIATIVES

Après l'annulation des Word Skills 2022 prévus à Shanghai à cause de la pandémie de coronavirus, un format décentralisé des championnats du monde professionnels a été organisé en 2022. La compétition s'est tenue à l'automne dans quinze pays en tout. Avec quatorze concours sur six sites, la Suisse détient le record du monde de l'accueil d'épreuves des WordSkills. Pour l'équipe suisse, la spécialiste en restauration Shania Colombo a remporté la médaille de bronze et le cuisinier Rino Zumbrunn a été récompensé du «Medaillon for Excellence». En tout 37 jeunes champions professionnels suisses se sont battus pour un titre de champion du monde de leur profession. Valentin Vogt, président de l'UPS, a rendu un vibrant éloge aux épreuves suisses des Word Skills: «Cette manifestation est importante pour porter haut la valeur de la formation professionnelle en Suisse».

Check Your Chance, fondée en 2014, est l'association faîtière la plus importante au niveau national dans le domaine du chômage des jeunes. En concentrant les forces déterminantes, cette association s'engage en faveur de la prévention du chômage des jeunes en Suisse. Le plus grand nombre possible de jeunes doivent arriver à accéder au marché du travail et avoir ainsi

La volonté des entreprises de former des jeunes est et demeure un pilier majeur de la formation professionnelle et doit être soutenue en conséquence.

la chance de mener une vie libre et autonome. Cette organisation faîtière regroupe un vaste éventail d'institutions reconnues d'utilité publique dans toute la Suisse qui œuvrent avec leurs offres pour l'intégration professionnelle des jeunes. Valentin Vogt étant président de Check your Chance, l'Union patronale suisse (UPS) soutient activement l'association.

La distinction «Enterprize» est décernée par le Conseiller fédéral Guy Parmelin conjointement avec l'UPS. Elle récompense des projets de formation professionnelle témoignant d'un esprit d'entreprise particulièrement développé. En 2022, c'est le programme d'échange «Swiss Mobility» qui a décroché la première place. Ce programme permet aux jeunes sortant de l'apprentissage d'effectuer un stage dans une autre partie du pays et d'acquérir ainsi une nouvelle expérience professionnelle et linguistique.



Médaillés suisses aux Word Skills 2022: Shania Colombo et Rino Zumbrunn.

MESURES VISANT À RENFORCER LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUPÉRIEURE

A l'occasion du sommet national annuel de la formation professionnelle en novembre, auquel le Conseiller fédéral Guy Parmelin a convié des représentantes et représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux, les participant-e-s ont, entre autres, adopté un train de mesures pour un meilleur positionnement de la formation professionnelle supérieure (FPS). Les acteurs conviennent que les écoles supérieures (ES), qui font partie de la FPS, doivent continuer de permettre à des professionnels non titulaires d'un certificat fédéral de maturité d'obtenir une qualification supérieure de degré tertiaire, et de former ainsi les spécialistes et les cadres dont l'économie a besoin. L'orientation directe des diplômés vers les besoins du marché du travail constitue le trait caractéristique des ES. Le train de mesures approuvé prévoit entre autres de mettre en œuvre une protection de la désignation de l'institution «École supérieure ES» avec un cursus reconnu. L'étude des titres de «Bachelor professionnel» et de «Master professionnel» pour l'ensemble de la formation professionnelle supérieure fait également partie des mesures.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET DIPLÔMES PROFESSIONNELS POUR ADULTES

La situation actuelle de l'initiative Formation professionnelle 2030 a également été à l'ordre du jour du sommet. Certains progrès ont été réalisés dans les travaux de projet en 2022. Le projet «Blended Learning» (apprentissage mixte) a ainsi été provisoirement bouclé par la création d'une aide à l'orientation qui présente les conditions cadres pour l'introduction des concepts d'apprentissage mixte avec le soutien des partenaires de la formation. L'année prochaine, l'accent sera mis sur la

Les écoles supérieures qui s'inscrivent dans la FPS doivent continuer d'offrir aux professionnels non titulaires d'une maturité une qualification avec un diplôme de degré tertiaire.



(D. g. à. d.): Adrian Wüthrich, président du Conseil de la HEFP, Michael Fahrni, président de la Fondation SVC, Claire Veri Sanvito et Daniel Preckel, lauréats d'Enterprise 2022, Nicole Meier, responsable du secteur Formation de l'Union patronale Suisse et Barbara Fontanellaz, directrice de HEFP. Source: HEFP / Ben Zurbriggen.

poursuite des travaux visant à optimiser le processus de développement professionnel et des cours interentreprises ainsi que sur le financement des procédures de qualification. L'Union patronale suisse (UPS) demande notamment à ce que les circuits de décision dans le processus de développement professionnel soient clarifiés et nettement simplifiés en cas de divergences entre les partenaires de la formation.

Les mesures élaborées par les partenaires de la formation sont censées améliorer l'accès aux offres de formation et aux procédures de qualification dans les cursus sanctionnés par des diplômes professionnels pour adultes. Un certificat professionnel qui peut être acquis le plus simplement possible peut aussi préserver du chômage. L'UPS salue la déclaration d'engagement élaborée en conséquence et continue, dans son rôle, d'œuvrer à la promotion des certifications professionnelles pour adultes. Tous les acteurs ont leur rôle à jouer ici et les enseignements doivent être tirés des retours d'expérience des branches.

RÉVISION DE LA LOI SUR L'AC

Le projet de révision partielle de la loi sur l'assurance chômage (LACI) vise à garantir la formation et l'accompagnement des apprenti-e-s dans les entreprises touchées par le chômage partiel. Ce régime qui a été introduit lors de la pandémie de Covid-19 doit maintenant être ancré dans la loi. Dans sa réponse à la consultation du Conseil fédéral, l'UPS a demandé avec succès que non seulement les formatrices et formateurs

professionnels mais aussi les formatrices et formateurs pratiques puissent continuer d'exercer leur activité en période de réduction de l'horaire de travail afin d'assurer la formation des apprenti-e-s en situation de crise.

STRATÉGIE OPUC

Le Conseil des États a rejeté sur recommandation de l'UPS la motion de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national qui réclamait un engagement plus fort du Conseil fédéral dans l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). La compétence de l'OPUC a déjà été attribuée aux cantons en 2022 dans la loi sur la formation professionnelle révisée. Ceux-ci peuvent en effet mieux prendre en compte les structures et les besoins régionaux. La Confédération suisse des directrices et directeurs de l'OPUC (CDOPU), en sa qualité de conférence spécialisée de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'éducation publique (CDIP), est chargée d'assurer la coordination entre les OPUC. Un financement fédéral susciterait des incitations trompeuses. C'est pourquoi il faut renforcer le rôle de la CDIP et développer la coopération entre les cantons, les prestataires privés et les associations sectorielles.

NICOLE MEIER

Plus d'informations
<https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation/>





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

«Les investissements des entreprises, tout comme ceux de chaque personne, dans une formation solide et dans des perfectionnements ciblés, sont payants à de multiples égards. En temps de crise, l'économie a tout particulièrement besoin de personnel et de spécialistes avec des formations de haut niveau.»

POLITIQUE SOCIALE

JUBILÉ D'UN SYSTÈME

Les trois piliers du système suisse de prévoyance se complètent mutuellement et servent en même temps à garantir les divers risques de la vie. Pour les employeurs, ce système a évidemment fait ses preuves. Des réformes sont néanmoins indispensables et doivent être poursuivies au sein des différents piliers.

Le principe des trois piliers a fêté ses 50 ans d'existence en 2022. La demande d'une prévoyance vieillesse au niveau fédéral, née de la détresse et des conséquences financières des guerres mondiales, a commencé à s'exprimer au début du 20^e siècle. L'assurance vieillesse et survivants (AVS) est finalement entrée en vigueur en 1948 et a été progressivement développée. L'assurance-invalidité (AI) a ensuite été introduite en 1960. Mais ce n'est qu'en 1972, avec l'avènement de la prévoyance professionnelle, que le système des trois piliers a été ancré dans la constitution. Pour la première fois, on a développé un système qui garantit à la population une couverture d'assurance étendue contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès de la personne qui pourvoit au revenu.

Les trois piliers du système suisse de prévoyance se complètent mutuellement et servent en même temps à garantir les divers risques de la vie. Le premier pilier, à savoir l'AVS, est la prévoyance publique qui assure la couverture de base de l'ensemble de la population. Ses prestations et cotisations sont fixées par la loi et adaptées en continu. Le premier pilier fonctionne selon le principe de la répartition: les cotisations versées par la population

économiquement active, exerçant une activité professionnelle, financent directement les retraitées et retraités actuels. La pérennité du système est pourtant de plus en plus compromise parce que l'équilibre entre les recettes et les dépenses ne peut plus être garanti. En raison des mutations démographiques, les personnes professionnellement actives sont de moins en moins nombreuses à financer de plus en plus de personnes retraitées. L'état de l'économie a lui aussi un large impact sur le premier pilier. Des adaptations structurelles et financières s'imposent par conséquent d'urgence. En remportant la votation sur la réforme «AVS 21» nous avons réussi, dans l'intervalle, à faire un premier pas dans ce sens, mais d'autres adaptations seront encore nécessaires pour garantir durablement l'AVS.

Le second pilier de la prévoyance professionnelle a été conçu pour garantir financièrement les besoins qui vont au-delà de la couverture de base du premier pilier. La population active est affiliée à titre obligatoire ou facultatif à une caisse de pension placée sous la direction paritaire de représentants des employeurs et des salariés. Les employeurs sont légalement tenus de prendre en charge au moins la moitié des cotisations de la prévoyance



Priorité à la stabilisation financière de l'AVS - Swissmem a ouvert la campagne référendaire pour AVS 21 avec sa «balançoire géante» symbolique.



professionnelle, mais versent nettement plus en réalité. Dans le deuxième pilier, financé par capitalisation, les assuré-e-s épargnent un capital individuel. Ce capital placé par la caisse de pension est reversé à la retraite, en cas de décès ou d'invalidité. Les mécanismes de financement et de couverture actuels ne sont plus suffisants en raison de l'augmentation constante de l'espérance de vie et du mauvais rendement en termes d'intérêts. La réforme «LPP 21» se propose d'atténuer ce problème.

Le troisième pilier correspondant à la prévoyance privée, enfin, est censé couvrir les besoins individuels. Cette garantie supplémentaire facultative qui bénéficie d'avantages fiscaux permet aux actifs de constituer une épargne privée complémentaire pour leur vieillesse. Avec l'évolution démographique, le troisième pilier prend de plus en plus d'importance.

Le système des trois piliers est-il encore à la hauteur des défis actuels? Pour les employeurs, ce système a évidemment fait ses preuves. L'interaction entre l'État, les employeurs et les salarié-e-s, qui exercent différentes fonctions dans les trois piliers et y poursuivent aussi des objectifs différents, est efficace et permet une prévoyance adaptée aux besoins et modèles de vie individualisés. Cependant, les œuvres sociales ont besoin d'être régulièrement adaptés à l'évolution de la situation. Des réformes au sein des différents piliers sont donc indispensables et devraient être promues afin de garantir à toutes les générations une bonne protection financière dans la vieillesse.

QUELLES SUITES?

Malgré le vote avec succès de la réforme «AVS 21», tous les problèmes de la prévoyance vieillesse ne sont pas réglés. Il est indispensable de l'adapter régulièrement à l'évolution de la situation. L'augmentation de l'espérance de vie ou les nouveaux modèles de travail y jouent un rôle majeur. Plusieurs objets concernant la prévoyance vieillesse sont déjà en gestation. Avec leur «Initiative sur les rentes», les jeunes libéraux-radicaux envisagent de porter progressivement l'âge de référence à 66 ans pour les femmes et les hommes puis de le corréliser à l'évolution de l'espérance de vie. Avec leur «Initiative pour une 13^e rente AVS», les syndicats veulent au contraire obtenir que tous les retraité-e-s bénéficient d'une 13^e rente en dépit de la situation financière déplorable du premier pilier. La prochaine réforme de l'AVS dont le Parlement a chargé le Conseil fédéral d'ici 2026 s'y ajoute.

Différentes propositions ont été discutées dans les chambres fédérales depuis début 2021 pour la réforme de la prévoyance professionnelle. La réforme de la LPP a finalement été adoptée lors de la session de printemps, après un processus politique coriace et de longue haleine que les employeurs ont fortement influencé. Les adaptations urgentes du deuxième pilier qui profiteront avant tout aux femmes et aux employé-e-s à temps partiel, telles que l'adaptation des paramètres minimaux aux mutations démographiques, ont été approuvées par une claire majorité au Parlement.

AVS 21 – VOTATION REMPORTÉE

- Le peuple suisse a dit oui à la réforme «AVS 21». Cette réforme permet de garantir le premier pilier au moins jusqu'en 2030. Elle est financée par le relèvement de l'âge de référence des femmes à 65 ans et une augmentation de la TVA de 0,4 pour cent. L'âge de référence des femmes sera relevé par étapes et les femmes concernées par la phase transitoire toucheront des suppléments de rentes à vie en guise de mesure compensatoire.
- Les femmes et les hommes jouissent d'une certaine flexibilité dans le choix du moment pour percevoir leur rente: Ils peuvent désormais prendre leur retraite au plus tôt dès 63 ans et au plus tard à 70 ans.
- Des dispositifs incitatifs supplémentaires sont créés pour encourager à travailler au-delà de l'âge de référence.
- Le train de la réforme s'est enfin mis en route pour la prévoyance-vieillesse. L'assainissement durable des comptes et une stabilisation financière restent une priorité pour les employeurs.

Les employeurs n'en approuvent pas toutes les dispositions dans le détail et s'attendent à de nets frais supplémentaires de deux milliards de francs par an pour la place économique suisse. L'objet atteint néanmoins ses principaux objectifs et garantit ainsi la réforme indispensable du deuxième pilier. Une votation référendaire devrait intervenir en 2024.

ROGER RIEMER

POLITIQUE SOCIALE

L'ANNÉE 2022, EN BREF

**RÉFORME AVS:
L'OBSTACLE DE LA VOTATION
EST FRANCHI**

En prélude à la votation populaire sur AVS 21, la gauche est passée à l'attaque très tôt en tirant, pour son argumentation, tous les registres allant du vol des rentes des femmes jusqu'à la négation de la nécessité impérieuse d'assainir les comptes de la prévoyance vieillesse. Pourtant, il y a eu assez de votes oui le 25 septembre pour enfin donner un nouvel élan aux tentatives de réforme du 1^{er} pilier bloquées depuis près de 25 ans (voir les pages 22 et 23). Malgré cette étape importante, tous les problèmes de la prévoyance vieillesse ne sont pas encore disparus de l'agenda politique. Jusqu'à six nouveaux objets pourraient être soumis au peuple dans les années à venir. La stabilisation financière de l'AVS demeure une priorité pour les employeurs après ce premier succès d'étape.

**LPP: SOLUTION SUSCEPTIBLE
DE RASSEMBLER UNE
MAJORITÉ EXIGÉE**

La réforme de la LPP est à la traîne derrière le premier pilier et ne peut plus attendre non-plus. Les commissions parlementaires compétentes examinent diverses propositions depuis début 2021. Le Conseil des États a ainsi traité l'objet de février à décembre 2022 et créé plusieurs points divergents avec la Grande Chambre. Les Chambres viennent d'adopter la réforme du deuxième pilier lors de la session de printemps. Même si les employeurs n'en approuvent pas toutes les dispositions, les objectifs de la réforme peuvent être atteints (pages 22 et 23). Cette réforme du deuxième pilier est nécessaire, même si les adaptations de la loi sur les paramètres minimaux ne concernent que 10 à 15 pour cent des assurés et si les taux intérêts repartent à la hausse.

**DES MOTIONS POUR
UNE COMPENSATION
DU RENCHÉRISSEMENT
SUR LES RENTES**

Avant même la votation sur AVS 21, le Parlement avait adopté diverses motions demandant au Conseil fédéral d'adapter intégralement toutes les rentes ordinaires (rentes AVS, AI), l'APG et les prestations transitoires au renchérissement pour le 1^{er} janvier 2023. Cette proposition prévoyait de passer outre l'indice dit «mixte» que le Conseil fédéral applique à ce jour pour les réajustements des rentes. L'Union patronale suisse (UPS) a d'emblée rejeté avec virulence le principe d'une adaptation des rentes sur la seule base du renchérissement actuel et par conséquent aussi les motions correspondantes. Le mécanisme actuel a fait ses preuves: conformément à la loi, le Conseil fédéral adapte les rentes tous les deux ans (art 33^{ter} LAVS), ce qui rend inutile tout ajustement extraordinaire. Lors des sessions d'automne et d'hiver, aussi bien le Conseil national que le Conseil des États s'étaient encore prononcés en faveur d'une compensation extraordinaire du renchérissement. Mais durant la session de printemps, les chambres fédérales ont fait volte-face et ont renoncé à entrer en matière pour cette modification de la loi. Les employeurs sont soulagés du rejet des motions qui auraient entraîné un surcôt de pas moins de 418 millions de francs en tout pour l'AVS.

**AUCUNE CHANCE POUR
LES INITIATIVES POUR UNE 13^e
RENTE AVS ET DE LA BNS**

L'Union syndicale suisse (USS) avait déjà déposé l'initiative populaire pour une 13^e rente AVS dès le printemps 2020. L'urgence à réformer et à stabiliser l'AVS au lieu d'élargir encore ses prestations sous-financées s'est imposée dès le départ comme une évidence à l'UPS. Promettre une 13^e rente AVS à la population alors que le premier pi-

**La stabilisation financière
de l'AVS demeure une
priorité pour les employeurs
après ce premier succès
d'étape.**

lier accuse un déficit financier qui ne cesse de se creuser n'est pas très sérieux. Les employeurs ont saisi l'occasion pour exposer les principaux objectifs et mesures pour une «réforme par étapes» équilibrée de l'AVS: après le succès d'AVS 21, le Parlement a chargé le Conseil fédéral de présenter une prochaine réforme d'ici à fin 2026. Au cours de la session d'hiver le Conseil national a finalement rejeté à une nette majorité l'initiative pour une 13^e rente AVS pour la grande satisfaction des employeurs. La commission compétente du Conseil des États s'est associée à cette décision début 2023 et la Chambre haute en a fait de même lors de la session de printemps. Il n'y a ni volonté politique, ni marge de manœuvre financière pour des augmentations sans nuance des rentes selon le principe du saupoudrage. Un rapport de l'administration fédérale indiquant que, sans mesures pour y remédier, le déficit cumulé de l'AVS atteindrait près de 100 milliards de francs d'ici 2050 vient d'ailleurs conforter ce propos.

Dans l'intervalle, l'USS a lancé une autre initiative populaire: «Renforcer l'AVS grâce aux bénéfices de la Banque nationale (initiative sur la BNS)» pour, cette fois-ci, rediriger les bénéfices de la Banque nationale suisse (BNS) vers l'AVS. Cette proposition formulée en dépit de toute logique de financement a déjà plusieurs fois été présentée au Parlement. Mais comme les réserves de la Banque nationale ont fondu fin 2022, les syndicats ont eux-mêmes dû reconnaître que cette idée n'était pas réalisable et la gauche a donc cessé prématurément de récolter des signatures à la grande satisfaction des employeurs.



UNE INITIATIVE SUR LES RENTES QUI MÉRITE D'ÊTRE SOUTENUE

Une autre initiative populaire présentée cette fois-ci par les jeunes libéraux radicaux mérite en revanche le plein soutien de l'UPS: elle prévoit d'augmenter en une fois l'âge de la retraite à 66 ans puis de le corréliser à l'évolution de l'espérance de vie. Parallèlement aux mesures de stabilisation de l'AVS, cette initiative introduit un automatisme et un élément inédit. Une *étude de l'UBS* en la matière a démontré que cette proposition permettrait à elle seule de stabiliser le premier pilier pendant des décennies et qu'il suffisait d'une seule votation populaire pour cela. En plus de ses effets bénéfiques sur les assurances sociales, le modèle proposé pourrait aussi largement contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. L'UPS a été

Promettre une 13^e rente AVS à la population alors que le premier pilier accuse un déficit financier qui ne cesse de se creuser n'est pas très sérieux.

plus que déçue du refus du Conseil des États de poursuivre cette initiative. Les employeurs espèrent que l'idée d'un automatisme trouvera une oreille plus favorable au Conseil national ou sera au moins prise en compte sous la forme d'une contreproposition.

TAUX D'INTÉRÊT MINIMUM LPP MAINTENU À 1 POUR CENT POUR 2023

En décidant de maintenir une nouvelle fois le taux d'intérêt minimal du régime obligatoire LPP à 1,0 pour cent en 2023, le Conseil fédéral a suivi les recommandations de la Commission fédérale de la prévoyance professionnelle (Commission LPP). Le taux minimal auquel doivent être rémunérés les avoies de vieillesse du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle est un paramètre essentiel. L'Union patronale suisse ne comprend cette décision qu'en partie. Les effets bénéfiques du contexte économique modifié et de l'augmentation des taux d'intérêts ne se ressentiront que plus tard dans les bilans des institutions de prévoyance. Les caisses de pension ont de plus en plus de difficultés à financer les prestations de prévoyance professionnelle face aux répercussions de la guerre en Ukraine et de l'inflation.

AI, PARTENAIRE IMPORTANT DES EMPLOYEURS

Les employeurs sont un partenaire important de l'AI dans la (ré-)intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. Une étude commandée par l'Office fédéral des assurances sociales révèle toutefois que seule une minorité d'entreprises suisses possède une expérience suffisante de cette forme de réintégration. Cette étude démontre également que les employeurs disposent, parallèlement à l'AI, de divers contacts qui ne sont pas tous connus dans la même mesure. L'association *Compasso* en fait partie. Elle gère, sous le patronage de l'UPS, un portail d'information et un réseau permettant de conseiller les employeurs sur toutes les questions importantes touchant à l'intégration professionnelle. Seules les entreprises bien informées peuvent assumer leur rôle crucial dans l'intégration de personnes atteintes dans leur santé. C'est la raison pour laquelle les employeurs soutiennent l'enrichissement du niveau de savoir dans ce domaine.

URSULA GASSER

Plus d'informations:
<https://www.arbeitgeber.ch/fr/category/politique-sociale/>





FREITAG 26

-40%

AUF AUSGEWÄHLTE ARTIKEL
IN FILIALEN UND ONLINE

“



Lukas Gähwiler
Association patronale
des banques en Suisse

«Jusqu'à présent, la Suisse a moins souffert que ses voisins de la hausse de prix, notamment grâce au franc fort qui a atténué l'inflation importée. Notre monnaie forte est le reflet de notre économie solide. Nous devons la préserver pour l'avenir.»

ANTENNE ROMANDE

DES SOLUTIONS POST-PANDÉMIE POUR LE TÉLÉTRAVAIL TRANSFRONTALIER

Dopé par la pandémie, le télétravail concerne également une forte proportion des quelque 350 000 travailleurs frontaliers actifs en Suisse. La Suisse et la France sont convenues d'une solution pérenne pour l'imposition des revenus du télétravail.

Durant la situation exceptionnelle liée au Covid-19, la Suisse et ses voisins européens ont suspendu l'application de certaines règles, tant au plan social et fiscal, pour permettre aux transfrontaliers d'effectuer le télétravail.

En matière de sécurité sociale, le régime d'exception qui a prévalu dès le début de la crise sanitaire, a été prolongé jusqu'au 30 juin 2023. A compter du 1^{er} juillet 2023, c'est le régime ordinaire qui s'appliquera à nouveau. S'appuyant sur le règlement CE no 883/2004, celui-ci stipule que si un employé transfrontalier est en télétravail à 25 pour cent au moins, il est assujéti à la sécurité sociale de son pays de résidence.

Au niveau fiscal, le télétravail transfrontalier peut entraîner des conséquences complexes et variables selon les pays et les cantons concernés, notamment pour l'imposition de l'employé et le devoir de l'entreprise de percevoir un impôt à la source. Dans ce domaine également, la Suisse et les pays limitrophes (l'Autriche

exceptée) ont signé des accords dérogatoires pour garantir que les mesures de lutte contre le Covid-19 ne modifieraient pas le régime d'imposition des travailleurs frontaliers. Ces accords transitoires ont été reconduits à plusieurs reprises: pour le Liechtenstein, l'accord a pris fin le 31 mars 2022, pour l'Allemagne le 30 juin et pour l'Italie le 31 janvier 2023.

Pour les frontaliers français, le régime d'exception a pris fin le 31 décembre 2022. La Suisse et la France sont convenues d'une solution pérenne pour l'imposition des revenus du télétravail. Celle-ci prévoit que, dès le 1^{er} janvier 2023, le télétravail est possible jusqu'à 40 pour cent du temps de travail par année sans remettre en cause les règles d'imposition ni le statut de frontalier. L'Union patronale suisse salue cet accord qui répond au besoin de prévisibilité des entreprises et garantit une égalité de traitement pour l'ensemble des employés, quel que soit leur pays de domicile.

MARCO TADDEI

UN ACCORD IMPORTANT POUR LES TRAVAILLEURS DANS LE CANTON DE GENÈVE



Par Larissa Robinson,
Secrétaire générale
du Groupement
des Entreprises
Multinationales (GEM)

➤ Le Groupement des entreprises multinationales (GEM), qui compte plus de 100 sociétés multinationales implantées dans l'arc lémanique, a accueilli avec satisfaction la nouvelle relative à la conclusion, le 22 décembre 2022, d'un accord amiable relatif à la fiscalité des travailleurs frontaliers. Celui-ci permet désormais le

télétravail jusqu'à 40 pour cent du taux d'activité.

- Cette solution permet en effet d'éviter d'instaurer une inégalité de traitement entre employés domiciliés en Suisse et ceux en France et prend en considération les préoccupations environnementales liées au trafic pendulaire.
- Même si dès le 1^{er} juillet 2023, en raison de la fin du régime d'exception en matière de sécurité sociale, le taux de télétravail des frontaliers ne devra pas dépasser 25 pour cent, cet accord en matière de fiscalité constitue une grande avancée pour les travailleurs occupés dans le canton de Genève. Sans cet

accord les travailleurs occupés à Genève, où les règles prévues par la convention fiscale de 1966 s'appliquent normalement, ne pourraient effectuer aucun jour de télétravail – ceci en raison de l'article 271 du code pénal suisse, qui interdit le prélèvement d'un impôt pour le compte d'un état étranger.

➤ Notre Groupement salue donc le travail de négociation mené par les autorités suisses pour parvenir à cet accord avec la France. Nous espérons vivement que l'avenant à la convention de 1966 sera signé et ratifié par les États dans le délai imparti, soit d'ici le 30 juin 2023.

INTERNATIONAL

L'ANNÉE 2022, EN BREF

110^e SESSION DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN FORMAT HYBRIDE

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

La 110^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (CIT) s'est tenue en format hybride, du 27 mai au 11 juin 2022. Il est important de noter qu'il s'agissait de la dernière CIT du Directeur général M. Guy Ryder, qui a occupé ce poste pendant dix ans. Son successeur, Gilbert Houngbo, ancien premier ministre du Togo, a pris ses fonctions en octobre 2022.

Après d'intenses discussions au sein de la Commission des affaires générales et le soutien des employeurs, les délégués ont adopté une résolution visant à ajouter un environnement de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Les employeurs ont réussi à faire intégrer des éléments importants dans la résolution, tels qu'une reconnaissance des devoirs et responsabilités des gouvernements et des travailleurs.

Lors de la CIT 2022, les employeurs ont également réussi à obtenir plusieurs éléments favorables au secteur privé en vue de l'élaboration d'une nouvelle norme sur les apprentissages, parmi lesquels la promotion d'une culture de l'apprentissage au lieu d'une approche

purement réglementaire. Une deuxième discussion normative aura lieu lors de la CIT de 2023.

LA SUISSE RATIFIE DEUX CONVENTIONS DE L'OIT SUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le 24 avril 2022, la Suisse a déposé auprès de l'OIT les instruments de ratification de la Convention internationale du travail de 1990 sur la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail et de la Convention internationale du travail de 1993 sur la prévention des accidents industriels majeurs. En ratifiant ces deux conventions, la Suisse réaffirme la nécessité de protéger les travailleurs, la population et l'environnement des potentiels effets néfastes des produits chimiques, ainsi que la nécessité d'instaurer des mesures de protection spécifiques.

LE CONSEIL FÉDÉRAL EST FAVORABLE À LA RATIFICATION DE LA CONVENTION 190 DE L'OIT

Le Conseil fédéral a adopté, le 18 mai 2022, un message à l'attention du Parlement en faveur de la ratification de la Convention n°190 de l'OIT de 2019 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle prévoit une interdiction légale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ainsi que des mesures de prévention et d'aide aux victimes. Il s'agit du premier traité de droit international qui offre un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. En Suisse aussi, la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est un thème important et d'actualité. La législation suisse concrétise le droit à un travail exempt de violence et de harcèlement dans di-

verses lois et offre une protection élevée et efficace, aussi en comparaison internationale.

La politique de ratification en vigueur concernant les normes de l'OIT permet à la Suisse de ratifier une convention de l'OIT pour autant qu'elle ne s'écarte pas de manière fondamentale de l'ordre juridique suisse. Le Conseil fédéral est donc d'avis que la Suisse peut ratifier la convention n°190. En vue de la ratification, il n'est donc pas nécessaire d'adopter de nouvelles lois ou ordonnances, ni de modifier les dispositions existantes. L'UPS partage l'avis du Conseil fédéral selon lequel la Suisse peut ratifier la Convention.

MARCO TADDEI

Plus d'informations

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





François Rohrbach
Groupement des Entre-
prises Multinationales (GEM)

«Il est indispensable que la Suisse sécurise ses relations avec l'UE dès que possible. L'exclusion du programme-cadre de recherche et d'innovation par exemple n'affaiblit pas seulement la position des hautes écoles, mais aussi celle de l'économie.»

COMMUNICATION

FRONT COMMUN POUR LA CAMPAGNE «PERSPECTIVE SUISSE»

Dans la perspective des élections de 2023, les organisations faïtières de l'économie et de l'agriculture se sont données pour objectif commun de sensibiliser ensemble la population à l'importance d'une économie et d'une agriculture prospères. Elles ont créé à cet effet la campagne «Perspective Suisse» à l'automne 2022.

Les slogans des élections parlementaires nationales de 2019 étaient «plus jeunes, plus féminines, plus verts». A l'examen des blocs politiques, on constate un vrai glissement à gauche. Depuis, la situation est instable au Conseil national et le Conseil des États intervient souvent pour rectifier le tir. Cette évolution est néfaste aux yeux des employeurs. L'économie a besoin de stabilité, y-compris sur le plan politique.

Il est ressorti des votations et du débat public de ces dernières années que la population attache trop peu d'importance à l'économie. D'après une analyse post-élection réalisée par la SSR en 2019, seuls 5 pour cent des votants ont ainsi fait leur choix selon des critères économiques.

ENGAGEMENT POUR DES CONDITIONS FAVORABLES À L'ÉCONOMIE ET À L'AGRICULTURE

Dans ce contexte, les organisations nationales de l'économie et de l'agriculture (economieuisse, Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers, Union suisse des paysans) ont pris conscience de l'importance d'une coopération fiable et dans un esprit de partenariat pour rassembler des majorités futures. Ces

organisations partagent de multiples valeurs. Elles plaident pour une économie et une agriculture saine et prospère. Elles défendent un ordre qui remet la responsabilité personnelle au cœur du dispositif et s'opposent aux velléités de réglementer de plus en plus et d'amputer davantage la liberté d'entreprise. Les associations font donc cause commune pour des conditions favorables à l'économie et à l'agriculture. Elles partagent les mêmes points de vue sur de nombreux dossiers et concentrent leur collaboration plutôt sur leurs multiples valeurs communes que sur les divergences qui ont souvent été largement et exagérément étalées publiquement.

Cela fait trois ans que les organisations faïtières ont intensifié leur coopération. Elles ont déjà uni leurs efforts en 2020 dans la campagne contre l'initiative «Entreprises responsables». Elles se sont aussi unies en 2021 quand il a fallu repousser les deux initiatives agricoles (initiative sur l'eau potable et sur l'interdiction des pesticides). Leur collaboration a aussi été fructueuse en prélude à la votation la plus importante de toute la 51^e législature pour l'Union patronale suisse: la réforme de l'AVS que le peuple a acceptée le 25 septembre. Ce oui a été historique après un quart de siècle d'immobilisme et une longue série d'échecs à réformer le premier pilier. Le oui du 25 septembre 2022 a démontré que des solutions de droite étaient possibles même pour l'AVS quand on collabore étroitement dans un esprit de partenariat. Le même jour de votation, l'initiative dite sur l'élevage intensif a également été stoppée. La réforme partielle de l'impôt anticipée a certes été malheureusement rejetée mais a obtenu nettement plus de oui que les réformes fiscales antérieures. Le 25 septembre 2022 a été une étape majeure pour l'alliance des quatre faïtières.





Présentation des sujets des affiches à l'occasion du lancement de la seconde phase de la campagne «Perspective Suisse», place fédérale à Berne, 6 janvier 2023 (perspektiveschweiz.ch).

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION DANS LA PERSPECTIVE DES ÉLECTIONS DE 2023

Notre collaboration fructueuse doit se poursuivre dans les années à venir. Dans la perspective des élections nationales, nous avons décidé de lancer, pour la première fois, une campagne électorale commune intitulée «Perspective Suisse». Cette campagne vise à sensibiliser la population au fait que seule une économie saine et prospère est garante de la prospérité de notre pays. L'économie et l'agriculture conviennent que la Suisse a besoin de perspectives pour préserver son modèle à succès et qu'on n'avance pas avec des rêveries. Ce sont les entreprises et les exploitations de ce pays qui, par leur action, assurent la stabilité et la sécurité sociale pour offrir ainsi des perspectives à la société tout entière.

La campagne des quatre organisations faitières a été délibérément lancée au plus tôt pour attirer un maximum d'attention. Le coup d'envoi a ainsi été donné le 7 octobre 2022, un an avant les élections, avec une conférence de presse à Berne. Les présidents des quatre organisations faitières ont présenté le premier sujet d'affiches de la campagne dont le message est clair: l'économie et l'agriculture sont garantes de sécurité et de stabilité en période d'incertitudes géopolitiques. La seconde phase de la campagne a été lancée à Berne le jour de l'épiphanie 2023. La Place fédérale était couverte

de grandes affiches portant des messages concrets sur six sujets essentiels pour l'économie et l'agriculture et des intervenant-e-s des quatre faitières les ont expliquées aux médias et au public (voir l'encadré).

La campagne se développera en diverses phases d'ici à l'automne 2023 avec pour objectif de relayer progressivement les activités des organisations faitières jusqu'au cœur des cantons. C'est là en effet que seront élus les candidat-e-s aux élections nationales. Rectifier le tir à la suite des dernières élections semble possible. La priorité donnée actuellement aux sujets de la stabilité et de la sécurité devrait être utile dans cette démarche. La campagne «Perspective Suisse» entend préparer le terrain à l'entrée au Parlement de candidates et candidats favorables à l'économie et à l'agriculture grâce à la sensibilisation aux aspects importants liés à ces thématiques.

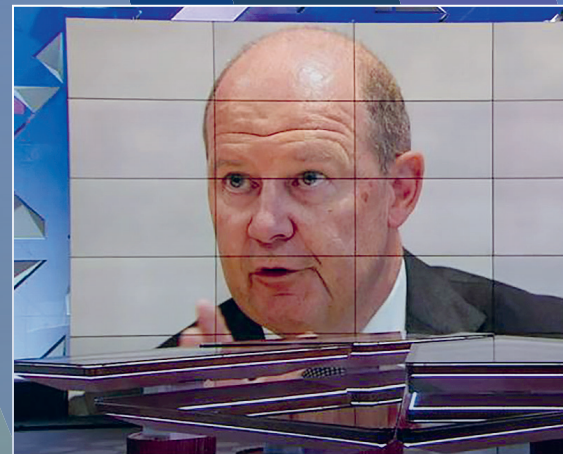
URSULA GASSER

Plus d'informations
www.perspektiveschweiz.ch



SUJETS DES AFFICHES VÉHICULANT LES MESSAGES DE LA 2^e PHASE DE LA CAMPAGNE «PERSPECTIVE SUISSE»

- Stabilité et sécurité pour tous. Nous nous engageons à ce que les plus de 4,5 millions de salariés travaillant dans plus de 600 000 entreprises aient un emploi à l'avenir également.
- Une économie prospère pour des assurances sociales saines. Une économie performante est la meilleure garantie pour assurer le financement de nos institutions sociales et ainsi aider les générations futures.
- Un niveau de formation élevé pour un avenir sûr. Les entreprises suisses forment plus de 170 000 jeunes par an.
- Une agriculture de pointe, gage de sécurité alimentaire. Nous pouvons compter sur une agriculture à la fois robuste et moderne, garantissant la sécurité de notre approvisionnement à travers la production de denrées alimentaires durables.
- De l'énergie en suffisance pour tous. L'énergie est le moteur de notre société moderne et interconnectée. Nous devons considérer toutes les alternatives pour garantir l'avenir énergétique de la Suisse.







Martino Piccioli
AITI Associazione
Industrie Ticinesi

«Les entreprises, leurs employé-e-s et la société dans son ensemble ont tout intérêt à disposer de conditions optimales, surtout dans les régions frontalières où la compétitivité dépend aussi de la situation des pays voisins.»

LE REGARD DU CHEF ÉCONOMISTE

LA CONJONCTURE SUISSE RÉSISTE À LA CRISE

La guerre en Ukraine a mis un coup d'arrêt à une économie qui venait à peine de se redresser en Occident en 2022. La Suisse en a aussi subi les effets à divers égards. Le marché du travail est cependant resté stable, notamment grâce à une forte consommation privée contribuant à stabiliser l'économie intérieure. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste criante.

Quelle année 2022 mouvementée et passionnante! Jusqu'en février, l'économie est pleine d'optimisme de voir l'excellente évolution économique de l'année précédente se poursuivre sans interruption. Mais en février 2022, la Russie attaque l'Ukraine et sidère l'occident. Des certitudes immuables sont subitement remises en cause. En réaction à cette guerre menée par la Russie en violation du droit international, l'Allemagne n'a d'autre choix que de suspendre la procédure d'autorisation de la construction du gazoduc North Stream 2. De nombreux pays occidentaux infligent des sanctions à la Russie qui suscitent d'importants bouleversements des marchés de l'énergie avec une forte hausse des prix.

Cette guerre a impacté l'économie mondiale à différents niveaux et même si les carnets de commandes des entreprises sont longtemps restés relativement stables à un haut niveau, l'économie s'est vue confrontée à de nombreuses difficultés: citons la forte hausse des prix de l'énergie et l'inflation qui s'en est trouvée accélérée, la pénurie de main-d'œuvre ou les difficultés d'approvisionnement qui subsistaient déjà avant cette guerre. Toutes ont eu pour conséquence l'impossibilité pour

de nombreuses entreprises de se procurer des composants essentiels pour la fabrication de certains produits finis. Les marges des entreprises en ont souffert malgré une bonne marche des affaires. Et comme si les difficultés à surmonter ne suffisaient pas, le risque de pénurie d'énergie est encore venu compliquer la situation à la fin de l'année. Rétrospectivement, on sait qu'on n'en est heureusement pas arrivé là. La simple probabilité accrue d'un tel scénario a pourtant fortement déstabilisé l'économie.

La crise énergétique et les pertes de pouvoir d'achat qui vont de pair n'en pèsent pas moins sur la conjoncture mondiale en provoquant un ralentissement conjoncturel de plus en plus fort dans le monde entier vers fin 2022. En comparaison avec les autres pays, la Suisse a bien résisté jusqu'à présent, grâce, avant tout, à une économie intérieure toujours robuste et notamment à une consommation privée qui se maintient à un haut niveau. Les forts taux d'inflation dans les marchés de débouché des branches exportatrices nationales ont été néfastes au carnet de commandes de leurs entreprises. Le différentiel d'inflation entre la Suisse et ses pays d'exportation a en effet contribué dans une large mesure à préserver la compétitivité de l'industrie exportatrice pendant ce temps malgré une nouvelle appréciation nominale du franc suisse. En dépit du contexte économique difficile, les entreprises ont été disposées à créer des emplois. C'est ainsi que le marché du travail a fonctionné à plein régime en 2022, à tel point que l'étiage record du taux de chômage et les nombreux postes à pouvoir ont confronté les entreprises à de sérieux défis.

Face à un carnet de commandes stable à beaucoup d'endroits d'une part et au mix explosif de difficultés d'autre part, l'automne salarial a été particulièrement exigeant pour les entreprises. Les syndicats ont mis à profit une bonne conjoncture et les bons carnets de commandes

des entreprises pour se livrer à une sur-enchère de revendications salariales en fermant délibérément les yeux sur les grosses difficultés et les faibles marges des entreprises.

Lors des négociations, les parties patronales et salariales ont fini par s'entendre plus ou moins sur une compensation du renchérissement des années 2022 et 2023. Vers la fin de l'année 2022, cette hausse de salaire substantielle a aidé, conjointement avec une inflation relativement faible dans la comparaison internationale, à soutenir la conjoncture intérieure à l'heure où le pouvoir d'achat souffrait fortement dans de nombreux pays européens, souvent avec des taux d'inflation à deux chiffres. Ce léger ralentissement conjoncturel vers la fin de l'année a légèrement atténué la pénurie de main-d'œuvre qui se maintiendra néanmoins à un niveau élevé en 2023 et continuera de préoccuper les employeurs.

SIMON WEY

Pour plus d'informations

<https://www.arbeitgeber.ch/fr/barometre-de-emploi-ups/>

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



L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2022

EN CHIFFRES

ASSOCIATION

93

membres

composent l'Union patronale suisse (UPS) au 1^{er} janvier 2023, dont:

44

associations de branches

45

associations régionales

4

entreprises individuelles

~ 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

26

réponses

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

63

objets de session

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

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

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

MÉDIAS

20

communiqués de presse

publiés par l'UPS sur des thèmes clés intéressant les employeurs.

6862

contributions médias

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

4049

articles dans la presse écrite

686

contributions à la radio et à la télévision

2127

contributions dans les medias en ligne

COMMUNICATION EN LIGNE

372

contributions en ligne

tels que communiqués de presse, actualités, positions, consultations, articles de presse et présentations ont été publiés sur le site web – deux fois et demie plus que l'année précédente.

140 778

visiteurs

consultent le site arbeitgeber.ch.

242 910

pages consultés au total

la plus visitée étant pour la troisième fois de suite la page d'accueil (en allemand) liée au coronavirus, avec 14 440 clicks.

2100

followers

suivent les employeurs sur Twitter. Cette communauté a continué à se développer en 2022.

1109

followers sur LinkedIn

suivent l'UPS. Ici, la communauté a augmenté de près de 80 pour cent par rapport à 2021.

MANIFESTATIONS / PUBLICATIONS

3

manifestations de réseau

deux Conférences des secrétaires et la Journée des employeurs.

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.

4799

abonnés

reçoivent régulièrement la newsletter, presque 335 de plus que l'année précédente.

1

publication

Le 20 janvier et le 31 août les deux éditions du «Baromètre de l'emploi UPS» ont été publiées.



Markus Jordi
Chemins de fer
fédéraux suisses CFF

«La crise du coronavirus a mis en lumière l'importance des interactions entre l'économie et l'armée dans les situations exceptionnelles. Une logistique des transports efficace, ferroviaire surtout, est également essentielle à l'approvisionnement économique du pays.»

A PROPOS DE NOUS

LES EMPLOYÉS MONTRENT LEUR VISAGE

Jonas Lehner a rejoint l'UPS en janvier 2022. En sa qualité de responsable de projets en communication, il y prête avant tout main-forte au secteur du Marché du travail et du droit du travail. Il se concentre également sur les médias numériques et en ligne et, depuis peu, sur l'informatique du secrétariat.

Vous avez rejoint l'Union patronale suisse il y a un an et demi après avoir travaillé pour une autre grande organisation, l'Association suisse d'assurances. Quelles sont les principales différences?

Un changement professionnel au sein du monde associatif ne devrait pas entraîner de changements majeurs, a priori, car, dans une association économique, on intervient

en principe à la charnière entre économie et politique. Pourtant, des différences, il y en a. Elles sont notamment de nature thématique. Si, dans une association sectorielle, le travail de fond se concentre en priorité sur la branche concernée, ces intérêts sectoriels doivent être fédérés à l'UPS qui est une association faîtière. C'est passionnant, y-compris sous l'angle de la communication.



Vous vous chargez de la communication en priorité pour le secteur Marché du travail et droit du travail. Comment une communication de qualité peut-elle atteindre un impact maximal dans le contexte actuel?

La crise du coronavirus, en particulier, a mis en lumière combien il était important d'être un porte-parole des employeurs pratiquant une communication constante et de qualité. La pandémie a aussi révélé que la communication envers nos membres était tout aussi importante que celle vis-à-vis du grand public ou des médias. Le flux d'informations vers nos membres a ainsi été garanti grâce à une communication constante et réactive, même lors des phases les plus délicates de la pandémie.

L'importance de la communication patronale ressort aussi à mon avis des larges débats publics parfois même controversés comme celui sur l'égalité salariale. Les employeurs y contribuent à éviter que le débat ne dérape totalement dans l'idéologie grâce à une communication objective et factuelle.

Pourquoi l'action associative est-elle si captivante?

Quand, comme moi, on s'intéresse aussi fortement à des thématiques politiques qu'à des thématiques économiques, on est forcément à sa place dans une organisation faîtière de l'économie. Les champs d'activité où on est régulièrement en contact à égalité avec ces deux spécialités ne sont pas nombreux à mon avis.

Même si mon activité de communication porte en priorité sur le Marché du travail et le droit du travail, elle va régulièrement au-delà de ces thématiques. C'est sans doute aussi lié à l'organisation très souple du secrétariat UPS. Ainsi, mes activités dépassent souvent la communication pure pour toucher par exemple la transformation numérique ou l'organisation d'événements.

INTERVIEWS: URSULA GASSER

JEANNINE ERB ET MICHELA GODENZI ÉPAULENT LE SECTEUR «ÉDUCATION ET FORMATION» EN QUALITÉ DE STAGIAIRES EN POLITIQUE ET PROJETS DE FORMATION.

Tandis que Michela se charge du travail international et politique et participe plus particulièrement au positionnement de la formation professionnelle supérieure, Jeannine se consacre, pour sa part, en priorité aux projets liés à l'initiative «Formation professionnelle 2030» portée par les partenaires de la formation.

Elles se chargent ensemble de diverses tâches d'organisation ainsi que de la communication entre différents groupes d'intérêts. Michela travaille à Berne et Jeannine à Zurich.

Différents projets d'importance stratégique suivis par l'UPS sont en cours dans le domaine de la politique de formation. Lesquels jugez-vous particulièrement décisifs et pourquoi?



M. Godenzi: Le projet «Positionnement des écoles supérieures» comporte la définition de mesures décisives qui influenceront la formation professionnelle supérieure dans son ensemble. L'UPS plaide pour préserver l'attrait de la formation professionnelle supérieure comme un cursus de formation pour les employeurs et les professionnels.



J. Erb: Une optimisation des processus censée améliorer la transparence est recherchée dans les sous-projets portant sur le développement

professionnel et le financement des cours interentreprises. L'UPS s'engage pour que la volonté de former des entreprises soit préservée.

MEMBRES

État: 1^{er} janvier 2023

ASSOCIATIONS DE BRANCHES

AEROSUISSE – Fédération faîtière 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 faîtière 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-commercedetail.ch

Commerce Suisse

www.handel-schweiz.com

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

www.cpih.ch

digitalswitzerland

www.digitalswitzerland.com

dpsuisse

www.dpsuisse.ch

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

Groupement des Entreprises 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

kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

<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

swisstaffing

www.swisstaffing.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

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 Region 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 Wirtschaftskammer
www.glwk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

Handels- und Industriekammer Appenzell-Innerrhoden
www.hika-ai.ch

Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell IHK
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/



Dagmar Jenni
Swiss Retail
Federation

“

«Quand les baby-boomers partiront à la retraite, nous perdrons près de 20 pour cent des effectifs. C'est pourquoi les différentes entreprises travaillent à des nouveaux modèles et concepts pour rendre la branche plus attrayante et l'association les soutient avec de multiples mesures.»

COMITÉ DE DIRECTION

État: 1^{er} janvier 2023

PRÉSIDENT



Valentin Vogt

VICE-PRÉSIDENTS



Gian-Luca Lardi
Société Suisse
des Entrepreneurs



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

TRÉSORIER



Michael Müller
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



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



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



Martino Piccioli
AITI Associazione
Industria Ticinesi



Casimir Platzter
GastroSuisse



Roger Süess
digitalswitzerland



Marianne Wildi
Aargauische
Industrie- und
Handelskammer
AIHK



Rolf Zehnder
H+ Les Hôpitaux
de Suisse

COMITÉ

État: 1^{er} janvier 2023

MEMBRES

Luca Albertoni

Cc-Ti Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del cantone Ticino

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Jürg Brechbühl

Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

Pascal Buchser

CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

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

Beat Hauenstein

Arbeitgeberverband Region Basel

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

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Horst Johner

BLS AG

Markus Jordi

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Sarah Kreienbühl

CI commerce de détail Suisse

Roland Ledergerber

Industrie- und Handelskammer St. Gallen–Appenzell IHK

Markus Lehmann

Association Suisse des Courtiers en Assurances SIBA

Philipp Marti

Arbeitgeber Zürich VZH

Andrea Masüger

Verlegerverband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey

Membre élu librement

Peter Meier

AM Suisse

Adrian Müller

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

Christian Müller

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Rolf Müller

ARTISET

Klementina Pejic

Swisscom AG

Daniel A. Pfirter

Commerce Suisse

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

dpsuisse

Valérie Schelker

La Poste Suisse SA

Peter Schilliger

Membre élu librement

Martin Schoop

Membre librement élu

Dr. Markus Staub

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Nicola R. Tettamanti

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Mark P. Trösch

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Michael Tschirky

EIT.swiss

Karen Umbach

kibesuisse – Fédération suisse pour l'accueil de jour de l'enfant

Sandra von May-Graneli

Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)

Silvan Wildhaber

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

MEMBRES D'HONNEUR

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

INVITÉE

Monika Rühl

economiesuisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zürich



Peter Meier
AM Suisse

«Il est indispensable de travailler ensemble en temps de crise. En notre qualité d'organisation patronale, nous devons tendre la main et trouver des solutions avec la politique et les partenaires sociaux pour renforcer nos branches Construction métallique et Génie rural.»

SÉCRETARIAT

État: 1^{er} février 2023

DIRECTION



**Prof. Dr.
Roland A. Müller**
directeur

SECTEUR MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT DU TRAVAIL



**Daniella
Lützeltschwab**
membre de la
direction et
responsable du
secteur

SECTEUR ÉDUCATION ET FORMATION



Nicole Meier
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Dr. Simon Wey
économiste en chef



**Andrea
Schwarzenbach**
responsable
suppléante du
secteur et
responsable du
secteur



Jeannine Erb
Stagiaire en politique
et projets de
formation



Christian Maduz
responsable
de projets



Michela Godenzi
Stagiaire en politique
et projets de
formation



Berta Müller
assistante de
direction

ADMINISTRATION



Sabine Maeder
assistante
marché du travail
formation
politique sociale



Flore Keller
assistante
«Antenne romande»
et International



Astrid Egger
finances et
comptabilité

**SECTEUR POLITIQUE SOCIALE
ET ASSURANCES SOCIALES**

**Dr. Lukas
Müller-Brunner**
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Roger Riemer
responsable
suppléant du
secteur

**SECTEUR POLITIQUE
PATRONALE INTERNATIONALE**

Marco Taddei
membre de la
direction,
responsable Suisse
romande et
responsable du
secteur

SECTEUR COMMUNICATION

Andy Müller
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Ursula Gasser
responsable
suppléante du
secteur



Johnas Lehner
responsable de
projets



Anna Fuss
responsable de
projets

MANDATS

État: 1^{er} janvier 2023

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 Lützeltschwab

Commission fédérale pour les questions de migration
Simon Wey

Commission fédérale pour les questions féminines
Daniella Lützeltschwab

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 Lützeltschwab

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

Crédits photographiques

Couverture: Shutterstock

Pages 3-5: Andrea Golay, Green AG

Page 7: Keystone

Page 12: iStock

Page 15: Shutterstock

Page 17: Shutterstock

Page 18: Shutterstock

Page 21: iStock

Page 22: mäd. Swissem

Page 26: Keystone

Page 29: Keystone

Page 30-31: perspektiveschweiz.ch

Page 34: iStock

Page 38: mäd. Centre des médias numériques de l'armée MNA

Page 42: iStock

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)21 616 30 60

