

2018



1	ÉDITORIAL
2	INTERVIEW DE LA CONSEILLÈRE FÉDÉRALE KARIN KELLER-SUTTER
8	EN POINT DE MIRE: LE CHEMIN CAHOTEUX VERS UN ACCORD-CADRE INSTITUTIONNEL
10	LES SUJETS QUI ONT MOBILISÉ LES EMPLOYEURS EN 2018
13	MARCHÉ DU TRAVAIL
18	FORMATION
23	POLITIQUE SOCIALE
28	INTERNATIONAL
31	COMMUNICATION
34	JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2018 – RÉTROSPECTIVE EN IMAGES
36	L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2018 EN CHIFFRES
38	LISTE DES MEMBRES
41	COMITÉ DE DIRECTION
42	COMITÉ
44	SECRÉTARIAT
46	MANDATS

ILLUSTRATION

La formation professionnelle suisse n'a pas son égale dans le monde. C'est ce que confirment chaque année des délégations étrangères venant s'inspirer de notre système de formation professionnelle. Avec son plaidoyer pour une formation professionnelle distribuée sur deux sites, l'entreprise et l'école professionnelle, la Confédération reconnaît le haut niveau de compétence et la fonction modèle des employeurs.

Les pages d'images suivantes montrent de jeunes professionnels consacrant toute leur âme et leur énergie à leur métier lors des SwissSkills à Berne du 12 au 16 septembre 2018 et qui, grâce au soutien des médias, ont fait la meilleure publicité possible pour la formation professionnelle. Lors de ce plus grand show professionnel du monde, les visiteurs – dont plus de 64 000 écoliers à l'âge des choix – ont pu découvrir de plus près 135 apprentissages sur 100 000 mètres carrés de surface d'exposition et voir en action 75 métiers. Ce rapport annuel présente aussi de jeunes espoirs de la relève professionnelle ayant terminé leur apprentissage de trois ou quatre ans avec un Certificat fédéral de capacité (CFC), titre officiel qui leur ouvre l'accès au marché suisse du travail. Ces championnats nationaux des métiers ont été organisés grâce au soutien de la Fondation SwissSkills, soutenue par l'Union patronale suisse.

Couverture: «Peindre l'avenir de la Suisse»: une participante aux SwissSkills ayant choisi le métier de peintre (CFC), fait prendre forme au Palais fédéral.

ÉDITORIAL

Chers membres,
Mesdames, Messieurs,



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

La question des relations de la Suisse avec l'Union européenne occupe beaucoup les employeurs depuis longtemps déjà. Peu avant la fin de 2018, le Conseil fédéral a présenté le résultat de plusieurs années de négociations sur l'accord-cadre institutionnel et lancé un débat de politique intérieure. Pour les employeurs, il est clair que l'accès libre et réglementé au marché de notre principal partenaire commercial revêt la plus haute importance. Mais les relations bilatérales avec l'UE sont aujourd'hui à un tournant. Elles doivent évoluer si l'on veut qu'elles se poursuivent avec succès. Pour assurer au projet une majorité favorable, les forces politiques de notre pays doivent éliminer les divergences actuelles. Seul un résultat équilibré et largement soutenu peut l'emporter devant le peuple.

Le marché suisse du travail va, lui aussi, au-devant de changements majeurs. Suite à la vague imminente de départs à la retraite chez les baby-boomers, un demi-million d'emplois à temps plein seront vacants dans dix ans. La grande question consiste donc à savoir comment répondre demain à la demande de personnel qualifié en Suisse. Les employeurs ne pouvant compter sur la seule immigration, ils centrent leurs efforts sur une mise en valeur plus efficace du réservoir indigène de personnel. Voilà pourquoi, entre autres, ils ont préconisé l'an dernier une amélioration des conditions favorisant la compatibilité famille - travail, laquelle devrait permettre en particulier aux mères, souvent très qualifiées, d'accroître leur charge de travail. Par ailleurs, les employeurs se sont associés à l'organisation «Check your Chance» contre le chômage des jeunes ainsi qu'au réseau Compasso pour l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap.

Au chapitre de la prévoyance vieillesse, le départ des baby-boomers du marché du travail et l'allongement de l'espérance de vie creusent un trou d'un milliard de francs dans l'AVS. Pour sortir celle-ci du rouge (ou l'y plonger?) le Conseil fédéral prévoit un financement supplémentaire massif dans le cadre de la réforme AVS21. Les effets de la (seule) mesure structurelle de l'égénéralisation à 65 ans de l'âge de la retraite seront pratiquement annulés par diverses compensations. En plus du supplément financier, des correctifs structurels sont pourtant indispensables pour garantir durablement les pensions des jeunes comme des vieux. Les employeurs continueront de militer en faveur d'une prévoyance vieillesse financée durablement et d'un marché du travail qui fonctionne.

En 2018, les employeurs ont aussi vécu de beaux moments lors des SwissSkills, qui leur ont donné un aperçu exceptionnel de la formation professionnelle suisse. Enfin l'élection au Conseil fédéral de Karin Keller-Sutter, membre de longue date de notre comité, les a remplis de joie. Parmi de nombreux articles, chiffres et photos de l'année écoulée, le présent rapport annuel donne de «KKS» une interview exclusive où elle revient sur ses expériences au sein de notre association. Nous vous remercions de votre intérêt et vous souhaitons bonne lecture.

Valentin Vogt
Président

Roland A. Müller
Directeur



“

Pour une organisation
faîtière à vocation natio-
nale, il est enrichissant
de comprendre et d'intégrer
les diverses parties du
pays. La décision prise en
2014 par l'UPS de créer
une «Antenne romande»
était tout à fait judicieuse.

INTERVIEW DE LA CONSEILLÈRE FÉDÉRALE KARIN KELLER-SUTTER

«L'UPS EST DEVENUE PLUS CRÉDIBLE ET PERCUTANTE»

Jusqu'à son élection au Conseil fédéral, Mme Karin Keller-Sutter faisait partie, depuis plus de six ans, du Comité directeur de l'Union patronale suisse (UPS), contribuant ainsi à façonner la politique patronale. Elle revient ici sur les succès et les échecs de notre organisation faîtière, parle de la culture politique et rappelle à quel point des employeurs crédibles et fiables sont indispensables au progrès de la Suisse.

Madame Keller-Sutter, de septembre 2012 jusqu'à votre élection comme Conseillère fédérale en décembre 2018, vous étiez membre du Comité directeur de l'UPS. Quel souvenir en garderez-vous?

Bien au-delà de telle ou telle anecdote particulière, c'est surtout celui d'un climat d'échanges très positif au sein de cet association. Il m'est toujours apparu productif de traiter une question sous des angles très différents, celui d'une branche, d'une région ou encore – comme dans mon cas – du point de vue politique. C'est parce qu'il y avait toujours le souci d'aboutir à des solutions pratiques que les discussions difficiles étaient possibles et restaient objectives et loyales, sans laisser aucune blessure.

Pendant votre mandat à l'UPS, celle-ci a traité d'importants projets politiques, comme l'Initiative contre l'immigration de masse et la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Rétrospectivement, comment jugez-vous l'action de l'UPS, qui était sur la ligne de front?

Pour la Prévoyance vieillesse 2020, j'étais tout à fait d'accord avec les options de l'UPS. Dans le cas de l'initiative sur l'immigration de masse, par contre, j'ai privilégié une autre voie qui me semblait plus apte à réunir une majorité. Malgré cela, à l'issue de nos intenses débats sur le sujet, nous sommes toujours parvenus à définir une position que nous pouvions tous soutenir – avec quelques nuances peut-être. Je n'ai donc jamais eu l'impression de laisser derrière moi quelque chose d'inache-

vé. Le fait que, tout comme en politique, les majorités et les minorités alternent sans cesse au sein d'un tel cercle a certainement contribué à ce résultat.

Sur le dossier de la Prévoyance vieillesse 2020, toutefois, le «Röschtigaben» n'a pas pu être comblé jusqu'à la votation populaire.

Sur cette question, en effet, les sensibilités romandes étaient parfois discordantes. Il est enrichissant, pour une association faîtière à vocation nationale, de comprendre et d'intégrer les diverses parties du pays. Voilà pourquoi la décision prise en 2014 par l'UPS de créer une «Antenne romande» était tout-à-fait judicieuse. La légitimité de l'UPS s'en est trouvée renforcée.

Quand une association faîtière ne parle pas d'une seule voix, elle envoie un signal ambivalent.

Oui, c'est bien sûr une «invitation à danser». Dès que des dissensions deviennent visibles, il faut compter avec des instrumentalisation de divers côtés. Tout le monde doit donc comprendre qu'il vaut mieux serrer les rangs et ne pas commencer à entrer dans de tels jeux.

Quel bilan tirez-vous de votre travail au sein de l'UPS? Qu'avez-vous particulièrement bien réussi?

Malgré des discussions difficiles, nous avons abouti à une solution équilibrée, acceptable pour les employeurs et bien accueillie dans nos propres rangs, surtout en ce qui concerne l'initiative sur l'immigra-

Pour le deuxième pilier, l'UPS a maintenant la responsabilité importante de trouver avec les syndicats une solution pouvant être acceptée par le Parlement.

tion de masse. De plus, l'obligation d'annoncer les postes vacants introduite entre-temps préserve les accords bilatéraux.

Où le succès n'a-t-il pas été au rendez-vous?

La prévoyance vieillesse reste un chantier important. L'UPS qui, contrairement à d'autres organisations, n'est pas seulement une association économique, mais aussi un partenaire social, y joue un rôle clé. Pour le deuxième pilier, l'UPS a maintenant la responsabilité importante de trouver avec les syndicats une solution pouvant être acceptée par le Parlement. Au sein de l'UPS, j'ai toujours défendu le point de vue qu'une réforme allégée et échelonnée conduite par les partenaires sociaux a les meilleures chances de succès. Mais, au-delà de l'UPS, le monde politique doit aussi faire preuve d'une véritable volonté de réforme.

Selon vous, dans quelle mesure l'UPS parviendra-t-elle à peser sur la réforme actuelle des retraites?

Dans le premier pilier, la balle est à nouveau dans le camp du Conseil fédéral. Grâce notamment à ses solides analyses, l'UPS peut apporter une contribution importante à la stabilisation de l'AVS. Personnellement, surtout après examen des analyses Vox, j'ai vraiment l'impression que la réforme 2020 n'aurait pas échoué dans les urnes en septembre 2017 sans le «bonus» de 70 francs de rente supplémentaire. Pour la compensation sociale, incontestée au sein même de l'UPS, il y aurait certainement eu des instruments capables d'améliorer de manière ciblée et sans effet de saupoudrage les rentes des personnes à faible revenu. Dans le deuxième pilier, le Conseil fédéral donne maintenant la priorité aux partenaires sociaux. J'espère vivement que notre partenariat social, qui a fait ses preuves, saura nous offrir une solution intelligente et largement acceptée.

Avec les élections du Conseil national à l'automne, débutera la 51^{ème} législature. Quelles seront alors les priorités de l'UPS?

Les trois piliers de la politique patronale demeureront tout aussi importants au cours de la législature à venir. Mais la demande d'action devrait se renforcer encore dans les domaines du marché du travail, de l'éducation et de la politique sociale. Je serais également très heureuse que le président de l'UPS maintienne son engagement pour la promotion des femmes dans l'économie et continue de sensibiliser ses membres aux carrières féminines. Une attention particulière devrait aussi être accordée à la conciliation famille-travail.

Contrairement à de nombreux cantons, l'UPS s'est prononcée en faveur d'une nouvelle extension du programme fédéral de promotion de l'offre d'accueil extrafamilial pour enfants.

C'est une bonne chose, car les nombreuses mères bien formées que compte notre pays offrent un grand potentiel inexploité. Je pense aussi que nous pourrions faire davantage. C'est pourquoi j'ai pris le patronage d'une alliance interpartis qui veut lancer des projets phares avec les cantons, les villes et les communes.

Si heureuses que soient ces initiatives, le financement des services de garde d'enfants restera une question épineuse.

C'est déjà le cas, d'autant plus que les ressources des cantons sont limitées. De plus, la pénurie de personnel qualifiée va s'aggraver à l'avenir du fait de l'évolution démographique de la Suisse et d'autres pays. La guerre internationale pour des travailleurs qualifiés va donc s'intensifier. De plus en plus, les entreprises doivent donc se demander comment rester attractives en tant qu'employeurs, par exemple en participant à des offres d'accueil extrafamilial pour enfants ou en proposant davantage de modèles de temps partiel.

Dans votre quotidien professionnel, où et comment faites-vous explicitement de la politique pour les femmes?

NOTES PERSONNELLES SUR KARIN KELLER-SUTTER

- **La meilleure façon de vous détendre:** A pied dans la forêt, tôt le matin, avec mon mari.
- **Ce qui ne manque jamais dans votre réfrigérateur:** du Cola Zéro.
- **Le dernier film que vous avez vu:** «Mission impossible – Fallout».
- **Votre rêve d'une merveilleuse escapade:** Une traversée de l'Atlantique jusqu'à New York.
- **Votre conseil aux jeunes générations:** Osez entreprendre, découvrez vos chances et mettez-les à profit.
- **Ce qui vous fait rire:** L'humour anglais.
- **Ce qui vous rend furieuse:** Je peux perdre patience en conduisant une voiture.
- **Votre dernier moment de bonheur:** Chaque jour vous réserve un moment de bonheur quand vous voulez le voir, par exemple le soir en regardant par la fenêtre du bureau du Conseil fédéral.



L'État doit garantir l'égalité des chances et l'accès à l'éducation indépendamment de l'origine ou du sexe, afin que les individus puissent développer leurs talents et trouver leur place dans la société de manière autonome. Sur ce concept d'égalité des chances, je suis déterminée à apporter un soutien très appuyé aux carrières des femmes. D'après mon expérience, il est également essentiel de disposer d'une structure spécifique pour concilier vie professionnelle et vie familiale, sans quoi les carrières des femmes sont difficiles, surtout pour les mères qui travaillent. Parmi les mères, les interruptions professionnelles sont la plus grande cause des fins de carrière. Les autres obstacles peuvent être un nouveau projet de vie ou un manque d'ambition, laquelle tend à se perdre dans notre société d'abondance.

Est-il impératif que le point de vue des femmes soit pris en compte afin de rendre justice à leurs préoccupations?

J'en suis convaincue. Que ce soit dans un emploi rémunéré ou les tâches familiales, les femmes font beaucoup pour la collectivité. Cet engagement doit se refléter dans la responsabilité qui incombe aux femmes et améliorer leur visibilité dans les organes de décision d'une manière générale. Cela devrait aussi se refléter au niveau du Conseil fédéral, tout comme dans une association professionnelle qui, par exemple, prône l'encouragement des carrières féminines. À cet égard, j'espère, bien sûr, que la proportion de femmes à l'UPS augmentera de nouveau après ma démission, d'autant plus que, en tant que présidente d'une association du commerce de détail, j'ai représenté une branche comptant une proportion exceptionnellement élevée de femmes.

Passons à l'art de la politique. On dit que vous n'avez pas souvent été vue lors de manifestations de lobbying pendant les sessions. Comment les

Les trois piliers de la politique patronale demeureront tout aussi importants au cours de la législature à venir. Mais la demande d'action devrait se renforcer encore dans les domaines du marché du travail, de l'éducation et de la politique sociale.



groupes d'intérêt peuvent-ils faire valoir au mieux leurs préoccupations légitimes?

Pour chaque activité politique, la crédibilité est une qualité majeure. Seule une personne sincère recevra le respect et la confiance nécessaires dans le milieu politique. C'est sur ce plan que l'UPS, avec à sa tête son actuel président, s'est affirmée. Ses représentants se sont impliqués davantage et sont devenus une voix incontournable du monde économique, exprimant des positions claires qui ne défendent pas uniquement des intérêts particuliers. L'UPS est ainsi devenue plus crédible et plus percutante – pas toujours à la satisfaction de tous.

Mais on peut aussi devenir trop bruyant et trop offensif dans le concert politique.

C'est certain. Il est donc très important de sentir quand le travail de l'association se termine et quand la primauté appartient de nouveau à la politique. Le Parlement n'aime pas se sentir influencé. Il faut donc beaucoup de doigté.

Remarquez-vous un changement dans le travail de lobbying au Parlement?

D'après mon expérience, il faut être présent à toutes les étapes et rester en contact. Ce travail de confiance est une tâche difficile, à laquelle le Conseil fédéral, d'ailleurs, n'échappe pas lui-même. Je déconseille de rechercher à tout prix les feux de la rampe.

En tant qu'observateur, on ne peut s'empêcher de penser que le marketing politique et la présence médiatique sont plus importants que la politique

Il est très important de sentir quand le travail de l'association se termine et quand la primauté appartient de nouveau à la politique.

de terrain qui se fait dans les salles de commissions, loin des projecteurs.

En effet, dans notre démocratie médiatique moderne, on agite souvent des questions qui n'ont pas grand-chose à voir avec les soucis réels de nos concitoyens. Les grands problèmes comme la prévoyance vieillesse ou les soins de santé, qui sont en tête de liste des préoccupations, sont malheureusement si complexes qu'ils ne sont pas toujours faciles à présenter dans les médias.

Où alors, ils sont utilisés à mauvais escient comme argument de campagne électorale, comme pour l'accord-cadre.

Dans une année électorale, ce n'est pas totalement exclu. Les relations avec l'UE sont tout de même une question capitale pour notre pays. Mais je suis confiante que les partenaires sociaux seront conscients de leurs responsabilités et parviendront à un nouvel accord après une phase d'irritation. La pérennité des accords bilatéraux ne pourra être garantie par une votation populaire que si les partenaires sociaux et les partis qui ont toujours défendu cette voie tirent à la même corde.

Venons-en à votre rapport particulier à la langue. De formation, vous êtes une interprète de conférence et vous avez siégé pendant un certain temps au conseil d'administration d'une société de média traditionnelle suisse. Quelle est l'importance du langage en politique?

Il est essentiel d'exprimer clairement ce que l'on pense. Inversement, vous devez bien comprendre votre interlocuteur. Je constate encore et toujours que travailler le langage, c'est aussi travailler la pensée. Si vous voulez placer vos messages avec force et de manière cohérente dans notre monde en rapide transformation où vous devez lutter pour attirer l'attention, il est essentiel de peaufiner votre expression. Nos propres convictions et valeurs y contribuent. Ma conviction est celle-ci: si une pensée n'est pas bien mûrie, vous ne pouvez pas l'articuler – et dans ce cas, vous devez vous abstenir de le faire.

Dans le rapport annuel de l'année dernière, notre trésorier Severin Moser a exprimé le souhait que la politique fédérale à Berne soit davantage une politique de projets que du marketing politique, et il a appelé de ses vœux une véritable percée dans la réforme de l'assurance vieillesse. Sur ce point, pour conclure, que demandez-vous aux employeurs?

Dans notre pays, il faut une volonté de réforme plus affirmée pour débloquer

d'importants dossiers politiques. Les employeurs peuvent mettre à profit leur crédibilité et leur expertise pour collaborer avec le monde politique afin de trouver des solutions et préserver l'attrait de la Suisse comme lieu d'implantation. Il y aurait beaucoup à gagner si, dans le cadre d'une vaste alliance, l'économie parvenait à rendre perceptibles pour nos concitoyens les avantages d'une économie florissante.

INTERVIEW: FREDY GREUTER

LA CONSEILLÈRE FÉDÉRALE KARIN KELLER-SUTTER



Karin Keller-Sutter est née en 1963. Elle est originaire du canton de Saint-Gall. Elle a suivi sa scolarité à Wil et à Neuchâtel. Karin Keller-Sutter a une formation de traductrice/interprète et d'enseignante d'école secondaire. De 1989 à 2000, elle a travaillé comme traductrice indépendante et comme chargée de cours dans une école professionnelle. Karin Keller-Sutter est mariée.

Karin Keller-Sutter a commencé sa carrière politique en 1992 comme conseillère communale à Wil. En 1996, elle a été élue au Parlement cantonal et en 2000 au Conseil d'État. Elle a été à la tête du département de la justice et de la sécurité. En 2011, elle a été élue au Conseil des États comme représentante du canton de Saint-Gall. En 2017/2018 elle a présidé le Conseil des États.

L'Assemblée fédérale a élu Karin Keller-Sutter le 5 décembre 2018 au Conseil fédéral. Elle dirige le DFJP depuis janvier 2019.

Karin Keller-Sutter (à droite) et Viola Amherd entre les huissiers Ivan Della Valentina (à gauche) et Peter Truffer. (Photo: KEYSTONE/Anthony Anex)

EN POINT DE MIRE

LE DIFFICILE CHEMIN VERS UN ACCORD INSTITUTIONNEL

Les négociations sur l'accord institutionnel entrent dans la phase décisive. En été 2018, les syndicats ont donné le ton en déclinant formellement l'invitation du Conseil fédéral à participer à une table ronde. À la fin de l'année, le Gouvernement a ouvert la procédure de consultation sur le projet d'accord institutionnel. Il décidera en été 2019 de l'opportunité de soumettre l'accord-cadre aux Chambres fédérales et, le cas échéant, sous quelle forme. L'année électorale 2019 promet d'être passionnante.

Pour la Suisse, la voie bilatérale suivie jusqu'ici avec l'UE est une véritable réussite (voir graphique). L'accord institutionnel qui nous est proposé non seulement préserve cette voie, mais aussi lui assure un avenir. Il garantit un accès non discriminatoire à notre principal marché d'exportation, apporte une sécurité juridique et constitue la base du développement ultérieur des accords qui nous lient à notre plus important partenaire commercial. Les éléments essentiels de l'accord-cadre – mécanisme de règlement des différends et reprise dynamique du droit européen moyennant reconnaissance de la procédure législative suisse (référendum) – sont soutenus par l'Union patronale suisse (UPS).

Dans leur appréciation, les employeurs se concentrent sur les deux principaux éléments de l'accord-cadre intéressant la politique patronale, les mesures d'accompagnement (FlaM) et les assurances sociales.

L'attention de l'UPS se porte essentiellement sur les restrictions des FlaM pou-

SPÉCIFICATIONS NATIONALES ACCORDÉES À LA SUISSE PAR L'UE (PROPOSITIONS DE L'UE)

- Possibilité d'un délai d'annonce préalable de quatre jours ouvrables pour des branches spécifiques sur la base d'une analyse des risques (délai actuel de huit jours calendaires)
- Dépôt d'une garantie financière dans les branches à risques pour les acteurs n'ayant pas respecté leurs obligations
- Obligation de documentation pour les indépendants

vant découler de l'accord-cadre, en l'occurrence de la directive d'exécution (2014/67/UE). Dans ce contexte, l'UE a soumis à la Suisse la proposition selon laquelle notre pays adopterait le droit européen pertinent sur la question du détachement des travailleurs dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de l'accord institutionnel, tout en consentant à la Suisse des exceptions garanties

FAITS ET CHIFFRES RELATIFS AUX RELATIONS SUISSE-UE

1 500 000

emplois dépendent des exportations suisses vers l'UE.

1/3

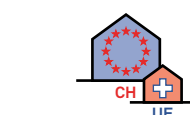
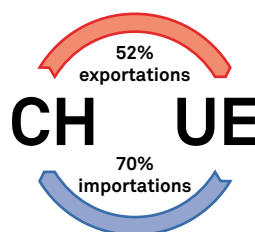
La Suisse gagne un franc sur trois grâce à ses échanges avec l'UE.

MOBILITÉ

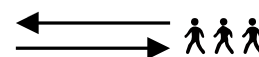
450 000 Suisses vivent dans l'UE et environ 1,4 million de ressortissants de l'UE vivent en Suisse.

TOP 3

La Suisse compte parmi les trois principaux partenaires commerciaux de l'UE, aux côtés des États-Unis et de la Chine.



315 000 frontaliers se rendent chaque jour en Suisse pour y travailler.



Source: Confédération suisse

en droit international ou, autrement dit, des spécifications nationales.

L'UPS peut adhérer à ce concept, mais uniquement si les deux conditions suivantes sont remplies: premièrement, le niveau de protection actuel des FlaM ainsi que le système d'exécution dual avec ses compétences en matière de contrôle et de sanctions doivent être préservés. Deuxièmement, là où les instruments existants doivent être adaptés (règle des huit jours), il faut que des «mesures de compensation» destinées à remplacer l'instrument supprimé soient possibles afin de maintenir le niveau de protection, par exemple l'introduction d'une procédure de notification en ligne par une adaptation du Système d'information central sur la migration (SYMIC) du SEM.

SOLUTION POSSIBLE DANS LE DOMAINE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Comme évoqué ci-dessus, il a été possible de maintenir le niveau de protection des travailleurs en Suisse sur la base des FlaM, raison pour laquelle les partenaires sociaux soutiennent les accords bilatéraux. Le respect des conditions de travail et de salaire usuelles garantit en outre la mise sur un pied d'égalité des employeurs autochtones et étrangers, ce qui est particulièrement important du point de vue des patrons. Enfin, la collaboration entre partenaires sociaux sous la forme existante du système d'exécution dual a une fois encore fait ses preuves. Pour préserver ces acquis, il est indispensable selon les employeurs d'apporter les précisions suivantes à l'accord institutionnel:

→ Protection des acquis/garantie concernant le système d'exécution dual: les partenaires sociaux doivent continuer d'être reconnus comme des organes d'exécution à part entière pour la mise en œuvre des conditions de travail et de rémunération minimales. En outre, les instruments et mécanismes d'exécution existants (compétence de surveillance) ainsi que la compétence en matière de sanctions doivent formellement être garantis.

→ Il faut prévoir la possibilité de FlaM supplémentaires ne faisant pas partie du catalogue de la directive d'exécution (précision du Protocole 1).

→ Les exceptions spécifiques déjà accordées dans la proposition de l'UE pour le délai d'annonce préalable et le dépôt de garantie doivent être précisées. Cela signifie, d'une part, que les cautions obligatoires ne doivent pas être admises seulement en cas de faute, mais aussi à titre de mesure préventive et, d'autre part, que la Suisse doit rester habilitée à définir de manière indépendante les branches à risques à contrôler.

FRONTALIERS AU CHÔMAGE: QUI PAIE?

La révision en cours au sein de l'UE du Règlement portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (Règlement [CE] n°883/2004) est également en ligne de mire. Elle vise un changement de compétence pour le versement des prestations de chômage aux travailleurs frontaliers. L'UE souhaite que le montant des prestations soit déterminé à l'avenir en fonction du lieu d'affectation et non plus du lieu de domicile. Ce changement serait soumis au référendum obligatoire, puisqu'il serait matériel et non pas seulement formel. Le changement de compétence entraînerait des coûts supplémentaires considérables pour l'assurance chômage suisse (LACI). Environ 315 000 frontaliers seraient concernés. En 2015, les cotisations versées par les frontaliers de l'UE totali-

Les contrats bilatéraux sont une réussite. L'UPS soutient leur développement.

saient CHF 418 millions, contre CHF 193 millions pour les paiements de transfert de la Suisse à l'UE. Dès lors, il est clair qu'une augmentation des paiements de transfert LACI est inévitable à moyen terme. Cela dit, la pression en faveur de cette règle de coordination existe indépendamment des négociations sur un accord institutionnel.

LE CONSEIL FÉDÉRAL DOIT AGIR

Dans ce contexte, les employeurs attendent du Conseil fédéral qu'il

→ prenne, au terme de la phase de consultation, clairement position et demande les précisions mentionnées;

→ présente sa propre appréciation de la question de savoir si les FlaM garanties en droit international permettent de maintenir le niveau de protection des salaires et indique les éventuelles mesures de compensation nécessaires;

→ fixe un calendrier précis pour les prochaines étapes.

ROLAND A. MÜLLER

PRINCIPES DE L'ACCORD INSTITUTIONNEL

La conclusion d'un accord institutionnel consoliderait l'accès au marché intérieur et permettrait la conclusion de nouveaux accords d'accès au marché intérieur de l'UE, par exemple dans le domaine de l'électricité. Seuls les cinq accords d'accès au marché existants, c'est-à-dire

→ la libre circulation des personnes,
→ les transports terrestres,
→ le transport aérien,

→ l'accord sur les obstacles techniques au commerce (ARM) et
→ l'agriculture, ainsi que tous les accords d'accès au marché futurs seraient soumis à l'accord institutionnel, qui prévoit un mécanisme de règlement des différends basé sur un tribunal arbitral paritaire. En outre, la Suisse devrait à l'avenir reprendre de manière dynamique les adaptations de ces accords d'accès au marché avec l'UE.

2018: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS

JANVIER

23

FORMATION

BEAUCOUP DE JEUNES ONT UN TITRE DE FORMATION

L'Office fédéral de la statistique présente le taux de première certification du secondaire II. Près de 91 pour cent des jeunes adultes avaient en 2015 un diplôme postobligatoire. Ce taux témoigne de l'efficacité du système éducatif suisse et de l'engagement massif des employeurs.

25

MARCHÉ DU TRAVAIL

DAVANTAGE DE TRAVAILLEURS SOUMIS À UNE CCT

L'OFS montre une augmentation des travailleurs soumis à une convention collective. Ils étaient 2 066 550 en mars 2016, contre moins de deux millions deux ans auparavant. La crainte des syndicats d'une régression de la protection des travailleurs en Suisse est donc infondée.

AVRIL

10

POLITIQUE SOCIALE

AXA SORT DU JEU

Deuxième fournisseur de solutions d'assurance complète dans le domaine de la LPP, AXA annonce qu'il se retire de ce segment. C'est le résultat d'une politique suisse qui ne s'attaque pas avec la détermination voulue, en matière de prévoyance vieillesse, aux défis d'une société vieillissante. Ses victimes sont les PME et leurs travailleurs, qui devront assumer seuls les risques de placement.

26

MARCHÉ DU TRAVAIL

CONFÉRENCE SUR LES ACTIFS SENIORS

Selon la déclaration finale de la 4^{ème} conférence nationale consacrée à ces seniors, les clés d'une évolution professionnelle réussie sont le changement culturel, de bonnes conditions de travail et l'apprentissage tout au long de la vie. Les employeurs se mobilisent aussi pour cela, tout en s'opposant fermement au renforcement de la protection contre les licenciements.

JUIN

29

POLITIQUE SOCIALE

HAUSSE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

Selon la dernière enquête de gfs.bern, une majorité des sondés est favorable à une égalisation à 65/65 ans de l'âge de la retraite. Même la proposition de la Chambre de commerce de Thurgovie en faveur d'un relèvement progressif de cet âge à 66/66 bénéficie d'une courte majorité. L'idée de travailler plus longtemps pour assurer le maintien des rentes à leur niveau actuel semble donc faire son chemin.

AOÛT

8

MARCHÉ DU TRAVAIL

LES SYNDICATS REFUSENT LE DÉBAT

Les syndicats boycottent la table ronde prévue entre le Conseil fédéral, les cantons et les partenaires sociaux pour aménager le dispositif de protection des travailleurs dans l'accord-cadre avec l'UE. L'Union syndicale suisse et Travail.Suisse reprochent au Conseil fédéral de mettre en danger la protection des salaires en étant trop enclin au compromis.

SEPTEMBRE

12

FORMATION

GRAND SUCCÈS DES SWISSSKILLS 2018

Lors des SwissSkills 2018 à Berne, plus de 115 000 visiteurs au total ont pu admirer le zèle des concurrents pour percer, peindre, cuisiner, programmer, etc. Ces championnats suisses des métiers offrent un panorama exceptionnel de la richesse et de la modernité du monde suisse de la formation.

28

POLITIQUE SOCIALE

LE PARLEMENT ADOPTE LA RFFA

Le couplage du Projet fiscal 17 et du financement de l'AVS (RFFA) a été accepté par 112 voix contre 67 au Conseil national et 39 voix contre 4 au Conseil des Etats. Il combine des allègements fiscaux pour les entreprises et des versements supplémentaires à l'AVS d'un montant de deux milliards par an. Il fait l'objet d'une demande de référendum.

MAI

14

MARCHÉ DU TRAVAIL**SALAIRES ÉLEVÉS
ET DIMINUTION DES
ÉCARTS**

Selon l'enquête de l'OFS sur les salaires, le salaire médian a progressé depuis 2014 pour atteindre 6502 francs bruts par mois en 2016 pour un poste à temps plein, en hausse de 1,2 pour cent. L'écart entre les salaires les plus élevés et les plus faibles a continué de se réduire, tout comme la différence salariale entre hommes et femmes.

JUIN

4

POLITIQUE SOCIALE**ÉTONNANTE
LPP**

Selon une étude de c-alm, la LPP, depuis sa création, dépasse nettement l'AVS en matière de performance. Il y a eu des périodes où l'accroissement de la somme des salaires était supérieur au rendement du marché des capitaux, autrement dit où l'AVS était plus efficiente. Mais l'affirmation selon laquelle la prévoyance professionnelle le serait moins que l'AVS est clairement démentie.

12

MARCHÉ DU TRAVAIL**PERSONNEL
DEMANDÉ**

Dans la revue Moniteur Suisse, Credit Suisse constate que les entreprises suisses peinent toujours plus à pourvoir leurs postes vacants. Malgré des effectifs records, elles manquent encore de personnel d'une manière générale – indépendamment des spécialistes. Le nombre d'emplois vacants s'est accru de 17 pour cent depuis l'année dernière.

19

FORMATION**TROISIÈME
RAPPORT SUISSE
SUR L'ÉDUCATION**

Ce rapport se focalise sur les défis de la migration et de la numérisation dans le domaine éducatif. Au chapitre de la formation professionnelle, l'étroite coopération entre les enseignants et les employeurs a fait ses preuves. En matière d'équilibre entre le monde de la formation et le monde du travail, la Suisse occupe le premier rang mondial.

OCTOBRE

22

POLITIQUE SOCIALE**LA PRÉVOYANCE
SUISSE EN DÉCLIN**

Dans le Melbourne Mercer Global Pension Index, qui compare les systèmes de prévoyance des pays, la Suisse sort pour la première fois du «top ten» pour se situer au 11^{ème} rang. Les auteurs du baromètre attribuent le retard pris dans notre pays par la réforme de la prévoyance vieillesse sur le plan politique au fait que la Suisse élude sans cesse le défi du vieillissement démographique.

NOVEMBRE

25

MARCHÉ DU TRAVAIL**POLITIQUE SOCIALE****DÉTECTIVES
SOCIAUX ET AUTO-
DÉTERMINATION**

L'initiative sur l'autodétermination de l'UDC a été rejetée par 66,2 pour cent des voix en votation populaire. La révision de la loi sur les assurances sociales, qui régleme la surveillance des assurés suspectés de fraude, a été adoptée par 64,7 pour cent des voix.

DÉCEMBRE

5

**ÉLECTIONS
FÉDÉRALES**

Viola Amherd (PDC, VS) et Karin Keller-Sutter (PLR, SG) sont élues au premier tour pour succéder à Doris Leuthard (PDC, AG) et Johann Schneider-Ammann (PLR, SG) au Conseil fédéral. Amherd reprend le Département de la Défense, Keller-Sutter le DFJP. Jusqu'à son élection au Conseil fédéral, «KKS» a fait partie, six ans durant, du comité de direction de l'UPS.

7

MARCHÉ DU TRAVAIL**ACCORD-CADRE
AVEC L'UE**

Le Conseil fédéral prend acte du résultat des négociations sur le projet d'accord-cadre institutionnel prévu avec l'UE. Il décide aussitôt de le soumettre à consultation dans le pays pour clarifier les questions concernant les mesures d'accompagnement, la directive UE sur le droit des citoyens et les aides de l'État.



Extrême attention requise:
L'apprentissage d'horloger/ère CFC.

MARCHÉ DU TRAVAIL: PROMOTION DES FEMMES

FIÈVRE NORMATIVE DU PARLEMENT: PAS D'AMÉLIORATION

Un taux d'activité élevé et un taux de chômage faible, telle est la ligne d'horizon de l'Union patronale suisse, qui se bat dès lors pour un marché du travail ouvert et flexible et, partant, pour le maintien de l'un des atouts majeurs de la Suisse. Il est essentiel, en effet, de conserver un marché du travail libéral fondé sur les règles de l'accord individuel ou sur le partenariat social. Or, en 2018, ces préoccupations fondamentales ont été contrariées par le monde politique.

La tendance vers plus de femmes dans les conseils d'administration progresse depuis plusieurs années. Preuve s'il en est que l'engagement volontaire de l'économie est payant à long terme. Mais il s'agira d'accélérer le mouvement dans les années à venir, car la promotion des femmes est dans l'intérêt même des entreprises: du fait de l'aggravation de la pénurie de personnel qualifié, d'une part, et parce que les équipes mixtes sont capables de meilleures prestations, d'autre part.

DES CONSEILS PRATIQUES ÉPROUVÉS SONT NÉCESSAIRES

Pour soutenir efficacement les femmes candidates à un siège dans un conseil d'administration ou une direction d'entreprise, il faut des mesures visant à améliorer la compatibilité entre vie profes-

La tendance vers plus de femmes dans les organes dirigeants est réjouissante. Pourtant, les politiques veulent des quotas, ainsi que des mesures discutables contre la discrimination salariale.

sionnelle et vie familiale. Ces mesures permettront aux femmes de faire jouer leur potentiel bien réel pour obtenir et occuper des positions dirigeantes. De

QUOTAS DE FEMMES: LA MAUVAISE VOIE VERS LE BON OBJECTIF



Dans une vidéo explicative, l'UPS montre pourquoi une règle des quotas est la mauvaise voie vers l'objectif en soi louable d'un renforcement de la présence des femmes dans les cercles dirigeants de l'économie. Plutôt que ce type d'approche, il faut, d'une part, encourager un plus grand nombre de femmes à s'intéresser aux métiers MINT et, d'autre part, pousser les pouvoirs publics à fixer des conditions-cadres favorisant l'activité professionnelle des femmes.

son côté, l'Union patronale suisse (UPS) met à disposition divers instruments, par exemple des recommandations pratiques éprouvées ou un code de bonnes pratiques à l'adresse des cabinets de conseils en ressources humaines.

LA PROMOTION DES FEMMES EST DANS L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES

Une mise sous tutelle par l'État en vue de réaliser l'égalité des sexes au sein des entreprises est une mauvaise solution. Un système de quotas ne tiendrait pas compte des multiples aspects du problème. Et pourtant, tant le Conseil national – d'extrême justesse il est vrai – que la commission consultative du Conseil des États se sont prononcés en 2018 à une faible majorité en faveur d'une solution des quotas en matière de représentation des sexes dans les organes supérieurs des grandes entreprises. L'issue des débats à la Chambre haute semble malheureusement aller dans le mauvais sens. En clair, il faut s'attendre que celle-ci approuve elle aussi en 2019 une réglementation sur les quotas.

LA PERTINENCE DES ANALYSES SALARIALES MISE EN DOUTE

Après de longs débats, le Parlement a décidé en 2018 d'obliger les entreprises occupant au moins 100 personnes à plein temps à effectuer une analyse salariale tous les quatre ans et à la faire vérifier

par un tiers. Les deux Chambres ont voté cette mesure, pourtant ni efficace ni justifiée, censée éliminer l'écart des rémunérations entre hommes et femmes. La disposition devrait toutefois être abrogée au bout de douze ans.

Pour les employeurs, cette décision de faire intervenir l'État dans la politique salariale des entreprises est fondamentalement incompréhensible. Comme ils l'ont souligné à plusieurs reprises – soutenus en cela par les résultats de recherches économiques – la discrimination salariale sexospécifique ne peut être statistiquement prouvée. Cela est d'autant plus vrai que, d'après les études qui retiennent des critères supplémentaires liés au salaire comme l'expérience professionnelle effective ou les interruptions de carrière, les écarts de salaire diminuent. Adopter une loi sur une base scientifique douteuse est dès lors extrêmement discutable.

Les écarts de rémunération qui subsistent entre les femmes et les hommes ne sont pas tant dus à des pratiques discriminatoires systématiques qu'à une compatibilité toujours insuffisante entre vie professionnelle et vie familiale, une réalité qui continue de dissuader une majorité de femmes de s'impliquer davantage dans leur carrière. Au lieu d'introduire des contrôles salariaux aussi inefficaces que coûteux, les décideurs politiques seraient bien avisés de mettre en place les conditions générales adéquates offrant aux mères et aux pères les mêmes chances de

La décision de faire intervenir l'État dans la politique salariale des entreprises est fondamentalement incompréhensible.

participer à la vie professionnelle. Si les parents disposent d'offres attrayantes en matière d'accueil extra-familial pour leurs enfants et si la perception d'un deuxième revenu ne se traduit plus par une perte financière, alors les possibilités de carrière des femmes augmenteront et, avec elles, leurs salaires.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB



Urs Kaufmann, Swissmem

«La voie bilatérale est une véritable réussite pour l'économie suisse. L'accord institutionnel avec l'UE garantit le libre accès à notre plus grand marché d'exportation, crée une sécurité juridique et constitue la base d'un développement ultérieur des accords avec notre principal partenaire commercial.»

MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTINGENTS DES PAYS TIERS:
LA BONNE DÉCISION

L'UPS exige depuis des années une augmentation des contingents de travailleurs en provenance des États tiers au niveau de 2014 au moins. C'est pourquoi les employeurs ont salué le relèvement des quotas pour 2019. Les entreprises qui doivent recruter des spécialistes hautement qualifiés dans des pays tiers en raison de la pénurie de ce personnel en Suisse et dans l'UE/AELE auront ainsi accès à 8500 permis de séjour et de séjour de courte durée. En prenant cette décision, le Conseil fédéral tient compte du goulet d'étranglement de ces dernières années.

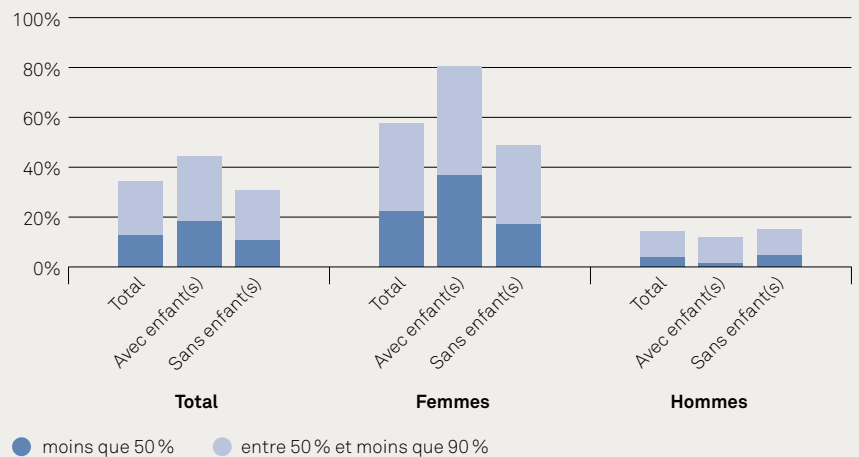
ÉGALITÉ GRÂCE À LA
CONCILIATION ENTRE TRAVAIL
ET FAMILLE

Les mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail et à promouvoir les enfants à un âge précoce s'avèrent extrêmement efficaces et durables d'un point de vue tant économique que social: elles assurent à l'économie des spécialistes qualifiés, aux parents une meilleure compatibilité entre vie de famille et vie professionnelle, aux enfants un encouragement dès le plus jeune âge et à l'État, enfin, une baisse des dépenses sociales et une hausse des recettes fiscales.

Veiller à offrir aux hommes et aux femmes ainsi qu'aux enfants issus de milieux aussi bien favorisés que défavorisés en matière d'éducation les mêmes conditions pour progresser dans le monde du travail et dans la formation est une préoccupation profondément libérale.

Cette préoccupation est aussi centrale pour l'UPS: les employeurs dépendent et vont dépendre de plus en plus du potentiel important qu'offrent les mères, dont le niveau de qualification est généralement supérieur à la moyenne. Le manque de compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle constitue un important facteur d'inégalité salariale entre hommes et femmes et empêche les mères d'acquérir suffisamment d'expériences et de connaissances

TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE TAUX D'OCCUPATION*



* des personnes avec ou sans enfant de moins de 15 ans en 2017

Source: Office fédéral de la statistique (OFS), Enquête suisse sur la population active (ESPA)

pour occuper des postes à responsabilité au sein de l'économie. Les chiffres de l'OFS montrent la forte proportion de mères travaillant à temps partiel et, surtout, de taux d'occupation inférieurs à 50 pour cent parmi celles-ci (voir graphique). Pour les employeurs, l'intégration insuffisante des femmes se traduit par des interventions réglementaires, comme l'obligation pour les entreprises de plus de 100 collaborateurs d'effectuer des analyses salariales.

Le débat sur l'introduction de quotas hommes-femmes dans les postes de direction de l'économie fait rage. Or de telles mesures ne font que combattre les symptômes et n'apportent pas de solution durable aux problèmes. De plus, elles entraînent pour les entreprises des coûts supplémentaires inutiles.

UNE CONFÉRENCE COMME
AMORCE D'UN PROCESSUS À
LONG TERME

En automne 2018, la Fondation Jacobs et l'UPS ont organisé une conférence sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale et sur la politique de la petite enfance. Monika Bütler, professeure à la HSG, a présenté les aspects scientifiques,

Katja Branger de l'OFS, les données statistiques et Valentin Vogt, président de l'UPS, les données économiques. Une table ronde réunissant des parlementaires de divers horizons politiques a clos la manifestation. Tous les grands partis partagent la préoccupation centrale de la conférence.

Les participants à la table ronde ont constaté à l'unanimité l'insuffisance du soutien politique à la mise en place de mesures visant à faciliter la conciliation famille-travail et à promouvoir les enfants à un âge précoce. Il existe un consensus sur la nécessité de développer davantage ces thèmes au sein d'un large groupe politique. À cette fin, il faut élaborer des mesures durables, efficaces et bénéficiant d'un large appui susceptibles d'être intégrées à la politique suisse. Les politiciens présents ont nommé Valentin Vogt à la tête du groupe de pilotage créé à cette occasion et dont la séance constitutive a eu lieu entre-temps. Par ailleurs, un groupe de travail composé de représentants de la Confédération, des cantons, des villes et des communes a été mis sur pied. Chargé d'évaluer et d'élaborer des propositions de solution à l'attention du groupe de pilotage, il a déjà commencé ses travaux.

SOUPLISSEMENT DE LA SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE LA LOI SUR LE TRAVAIL

L'UPS apporte son soutien à deux initiatives parlementaires visant à moderniser l'enregistrement du temps de travail et à adapter la durée maximale hebdomadaire de travail en fonction des réalités du monde du travail d'aujourd'hui. Elle a pris position dans ce sens dans le cadre de la consultation qui s'est terminée fin décembre 2018.

La loi sur le travail régleme le temps de travail et les périodes de repos. Elle prescrit également l'enregistrement du temps de travail. Elle fixe notamment la durée hebdomadaire de travail maximale, la durée des pauses et des périodes de repos ainsi que la compensation des heures supplémentaires. Cependant, certaines dispositions de cette loi de 1964 ne répondent plus aux exigences du monde moderne.

C'est ainsi que, par exemple, l'obligation d'enregistrer minutieusement les heures de travail a été assouplie par voie d'ordonnance en 2016. Depuis lors, les employés peuvent renoncer à l'enregistrement s'ils

réalisent un revenu annuel brut, primes comprises, d'au moins CHF 120 000 et s'ils peuvent dans une large mesure déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail. Cette exemption doit toutefois être précisée dans une convention collective de travail (CCT).

Ce changement a apporté une sécurité juridique bienvenue et allégé la charge administrative des entreprises. Entre-temps, il est toutefois apparu que des associations de salariés représentatives n'existent pas partout et que le seuil de salaire fixé, en particulier dans les branches à faible valeur ajoutée, est trop élevé, même pour des cadres dirigeants. L'UPS milite pour l'élimination de cette source de discrimination.

Les employeurs ont confirmé cette volonté dans leurs prises de position sur deux avant-projets du Conseil fédéral destinés à moderniser le régime du travail. L'UPS soutient ainsi l'avant-projet relatif à l'initiative parlementaire Keller-Sutter (16.423), qui vise à combler les lacunes de la réglementation de l'exemption de l'enregistrement du temps de travail, lesquelles défavorisent injustement certaines branches aujourd'hui.

L'association faîtière appuie par ailleurs l'initiative parlementaire Graber (16.414), qui veut abolir les limites hebdomadaires du temps de travail maximum en faveur d'une durée de travail annuelle définie dans la loi. Dans leur réponse à la consultation, les employeurs ont toutefois souligné que les modèles actuels de temps de travail annuel existant à l'intérieur comme en dehors d'une CCT restaient inchangés et que leur légalité ne devait pas être remise en cause par les dispositions proposées par l'initiative.

L'UPS a fondé sa position sur des recherches récentes consacrées au temps de travail basé sur la confiance: une étude suisse a montré pour la première fois qu'un haut niveau d'autonomie en matière de temps de travail améliore à la fois la performance personnelle des salariés et la productivité des entreprises. Parallèlement, ses auteurs n'ont obser-

vé aucun effet négatif en termes de surcharge et d'épuisement. Il n'y a donc pas de lien de causalité entre le renoncement à la saisie du temps de travail et des troubles de la santé, ce qui contredit la thèse centrale prônant la nécessité d'un tel enregistrement.

GRAPHIQUES INTERACTIFS RELATIFS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Un véritable débat politique sur les réalités du marché du travail exige des données fiables. En mettant en ligne les «Chiffres clés du marché du travail» sur son site arbeitgeber.ch de manière claire, simple et régulièrement actualisée, l'UPS offre à toutes les personnes intéressées, par exemple ses membres, les journalistes ou encore les citoyens, une base de données pertinente pour des discussions objectives sur divers thèmes et solutions politiques.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB, SIMON WEY

Plus d'informations

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

CHIFFRES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Souhaitez-vous connaître les taux d'actifs occupés et les taux de sans-emploi, en apprendre plus sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, recherchez-vous des chiffres sur la situation des jeunes sur le marché du travail? Sur son site arbeitgeber.ch, l'UPS met désormais à disposition une sélection des chiffres clés de l'OFS, du Seco, de l'OCDE et d'Eurostat sur le marché du travail suisse. Les tableaux et les graphiques interactifs sont mis à jour mensuellement et peuvent être téléchargés. Toutes les données peuvent être consultées sous: www.arbeitgeber.ch/fr/chiffres-cles-du-marche-du-travail/



Une affaire de précision:
L'apprentissage de menuisier/ère CFC.

FORMATION: SWISSSKILLS 2018

LA FORMATION PROFESSIONNELLE SOUS LES FEUX DE LA RAMPE

A Berne, plus de 115 000 visiteurs des SwissSkills 2018 ont pu se faire une idée exceptionnelle de l'impressionnante richesse de la formation professionnelle en Suisse. Ces championnats suisses des métiers mettent en lumière les profils professionnels modernes et dissipent les idées reçues. Les employeurs et leurs associations sont très impliqués avec les candidats, les experts miliciens et les infrastructures, ainsi que sur le plan financier. Les prochains SwissSkills sont prévus dans deux ans.

Ces championnats et démonstrations centralisés ont fait vivre de nombreux métiers et mis à l'honneur les talents de jeunes professionnels prometteurs. Surtout, ils ont montré aux écoliers qu'ils peuvent aussi devenir de futurs champions dans une profession – un message positif, s'il en est, pour les jeunes, les parents et les enseignants. Notre système de formation professionnelle est flexible, perméable et parfaitement adapté à l'avenir. L'économie et les quelque 70 000 entreprises formatrices de Suisse lui font confiance.

Or, cette filière de formation est souvent aux prises avec des idées dépassées sur «l'apprentissage». Bien que les faits fournissent d'excellents arguments en sa faveur, certains accordent aux diplômes d'apprentissage un statut moins enviable qu'aux titres de formation secondaire et universitaire. Comme on peut le lire dans le Rapport 2018 sur l'éducation en Suisse, cette attitude découle très souvent de l'idée fausse qu'un diplôme universitaire va automatiquement de pair avec une position plus élevée dans les affaires ou l'administration. Cette erreur de jugement est particulièrement répandue – partant très problématique – chez les enseignants qui préparent leurs élèves à entrer dans une voie professionnelle ou à poursuivre des études.

Il est donc d'autant plus important, par conséquent, de braquer les projecteurs sur les réalités de la formation professionnelle moderne et de corriger ainsi des idées fausses. Les SwissSkills se prêtent excellemment à l'exercice. Dans ce cadre, les employeurs et leurs associations sont fortement impliqués avec les candidats, les experts miliciens et les infrastructures, de même que – last but not least – sur le plan financier. Pour chaque profession en moyenne, leur soutien financier se situe dans une fourchette à

six chiffres. Les SwissSkills témoignent ainsi du puissant engagement de l'économie pour le système de formation professionnelle dans son ensemble. On estime à plus de cinq milliards de francs l'argent investi chaque année par les employeurs dans les seules filières d'apprentissage. S'y ajoutent deux à trois milliards destinés à la formation professionnelle supérieure et à la formation continue des collaborateurs.

METTRE À PROFIT LE RAYONNEMENT ET LES INVESTISSEMENTS

Au lendemain des SwissSkills 2018, plus de 6000 visiteurs et autres participants, enseignants, associations professionnelles et sponsors ont été interrogés. Conclusion: l'événement a été à la hauteur des espérances et restera dans les annales comme un grand succès.

Principaux résultats:

- Les SwissSkills 2018 ont eu un impact énorme sur la notoriété de la marque SwissSkills. Aujourd'hui, 48,5 pour cent de la population suisse connaît ce championnat, alors que ce taux n'était que de 19,2 pour cent il y a un an (après les WorldSkills d'Abu Dhabi) et même de 12,1 pour cent il y a 18 mois.
- La notoriété des SwissSkills s'est fortement accrue dans toutes les régions du pays. Même en Suisse latine, où pas plus de 5 pour cent de la population les connaissaient il y a un an, ce taux est passé à près d'un tiers aujourd'hui.
- Le degré d'appréciation de tous les groupes d'intervenants est très élevé: 95 pour cent des visiteurs ont attribué à SwissSkills la première ou la deuxième note (4 ou 5 sur une échelle de 5). Parmi les associations, ce chiffre atteint même 98 pour cent.

Les SwissSkills témoignent de l'effort financier considérable consenti par l'économie en faveur du système suisse de formation professionnelle.

- Pas moins de 97 pour cent des visiteurs disent vouloir retourner aux SwissSkills.
- La Suisse latine en progression: une forte augmentation a été enregistrée parmi les participants et les experts, comme parmi les écoles en visite. Par rapport au nombre de participants, les «Latins» ont pu remporter pratiquement autant de médailles que leurs concurrents alémaniques et pour les médailles d'or, ils étaient même légèrement «surreprésentés». En termes de qualité, les participants de toutes les régions du pays étaient donc sur pied d'égalité.

Toutes les enquêtes soulignent très positivement la forte présence médiatique à l'événement. Pour la formation professionnelle des années à venir, il faut donc mettre à profit le rayonnement des SwissSkills à Berne et les investissements correspondants.

EN ATTENDANT 2020

Vu le grand succès des SwissSkills 2018, les organisateurs et les associations ont décidé d'organiser de nouveau à Berne les prochains championnats professionnels centralisés de Suisse dans deux ans déjà. Ce rythme biennal permettra à la formation professionnelle de bénéficier régulièrement d'une vitrine attrayante et de mieux imprimer la réalité de la formation professionnelle suisse dans l'opinion, tout en offrant une large scène publique aux jeunes talents.

A côté de ces championnats centralisés, les championnats professionnels suisses continueront à se dérouler de manière décentralisée sous le nom de «championnats SwissSkills». Lors des foires professionnelles régionales, les associations professionnelles désignent chaque année leurs champions suisses. Les organisateurs de SwissSkills 2020 peuvent encore améliorer les interactions avec les foires professionnelles régionales et réaliser de précieuses expériences.

ADAPTATION DES STRUCTURES

A la fin de l'exercice sous revue, les responsables de l'initiative SwissSkills ont simplifié les structures organisationnelles. La collaboration entre la Fondation SwissSkills, l'Association SwissSkills Marketing & Events de SwissSkills et l'Association SwissSkills Berne a été optimisée et réorientée en matière de personnel afin de sauvegarder et de mettre en commun le savoir-faire de l'organisation.

Les employeurs saluent également ce choix de réorganisation à grande échelle. Améliorer l'efficacité dans le domaine opérationnel libère des ressources qui peuvent être utilisées pour soutenir les associations. Car avec la Confédération et les cantons, les associations professionnelles contribuent grandement au modèle de réussite mondialement reconnu de la formation professionnelle suisse.

STRUCTURES ET PRINCIPALES ACTIVITÉS DE L'INITIATIVE SWISSSKILLS

«L'initiative SwissSkills» a été lancée début 2017 dans un partenariat entre sponsors privés et acteurs de la formation professionnelle, dont l'Union patronale suisse. Elle vise à mieux utiliser les championnats professionnels pour améliorer l'image et la reconnaissance sociale de la formation professionnelle.

Les principales activités actuelles:

- Le SwissSkills Team: Des jeunes de divers métiers font partie de la délégation suisse à des championnats pro-

fessionnels internationaux comme les WorldSkills 2019 à Kazan.

- SwissSkills centralisés: Organisation de championnats et compétitions professionnels centralisés en tant qu'événements majeurs bénéficiant d'une forte couverture médiatique, par ex. les SwissSkills 2018 à Berne.
- SwissSkills Career: Présence aux foires professionnelles, notamment avec un test d'intérêt innovant pour les jeunes (le Swiss Skills Career Visual Tool).
- Candidatures WorldSkills: Selon les circonstances, la question de l'organisation de championnats internationaux en Suisse se pose également à l'avenir.

Grâce à cette initiative, le professionnalisme du travail de SwissSkills dans ce domaine, et surtout sa perception sur le plan de la communication ont pu être considérablement améliorés en un an – au profit de l'excellence et de l'attractivité de la formation professionnelle. La réussite des SwissSkills à Berne a assuré à la formation professionnelle un suivi médiatique positif sans précédent.

JÜRIG ZELLWEGER

FORMATION

NOUVEAU DOMAINE POLITIQUE DU PERSONNEL QUALIFIÉ

Dans son rapport final sur l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, le Conseil fédéral annonce qu'il intègre désormais les tâches de l'initiative au domaine de la politique ordinaire, sous la responsabilité du Seco. Selon lui, l'offre de main-d'œuvre en Suisse a augmenté d'environ 417 000 emplois équivalents plein temps entre 2010 et 2018, grâce aussi à l'initiative pour les travailleurs qualifiés. Plus d'un tiers de ce chiffre est dû à une plus grande participation de la population indigène, en particulier des femmes, au marché du travail. Le Gouvernement part du principe que l'évolution démographique, la politique d'immigration et la numérisation resserreront l'offre de personnel qualifié. Il est donc indispensable que les autorités fédérales et cantonales concernées, et surtout les entreprises et les partenaires sociaux, continuent de se mobiliser pour faire face à cette évolution.

Les employeurs saluent la volonté d'établir un nouveau domaine politique du personnel qualifié. Les politiques touchant l'éducation, le marché du travail, l'immigration et la politique sociale sont étroitement liées. Des structures doubles ou une intervention normative en profondeur dans les différents domaines politiques traditionnels seraient inefficaces. Grâce à la coordination et à une action mieux ciblée des acteurs, les entreprises devraient, d'une part, être en mesure de trouver et de mobiliser efficacement les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin. D'autre part, le plus grand nombre possible de personnes devrait pouvoir travailler.

UNE FORMATION POUR LES JEUNES GRÂCE AUX ENTREPRISES D'APPRENTISSAGE

Près de 91 pour cent des jeunes adultes ont achevé en 2015 une formation post-obligatoire, dont 65 pour cent une formation professionnelle initiale et 26 pour cent une formation générale. En 2015, l'Office fédéral de la statistique a pu rele-

VITRINE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUISSE: LES SWISSSKILLS 2018



Les SwissSkills 2018 ont offert l'occasion d'admirer par dessus leurs épaules le travail des meilleurs jeunes professionnels en compétition dans 135 formations. (Photo: SwissSkills 2018)

ver pour la première fois le taux exact des premiers diplômés de degré secondaire II. Ce taux mesure la part des jeunes qui, entre la fin de leur scolarité obligatoire et l'âge de 25 ans, ont obtenu un premier diplôme de degré secondaire II en Suisse.

Un total de 90,9 pour cent ou 77 000 jeunes adultes disposaient alors d'un certificat fédéral de capacité (CFC), d'une attestation fédérale de formation professionnelle, d'une maturité gymnasiale, d'un certificat de culture générale ou d'un diplôme d'une école internationale. Ce taux élevé souligne l'efficacité du système de formation suisse. Mais les nouveaux chiffres montrent aussi que sans l'engagement volontaire des employeurs, il ne serait pas possible d'atteindre la forte capacité d'intégration des jeunes dans la formation, sur le marché du travail et dans la société. Derrière environ deux tiers de tous les diplômés, 70 000 entreprises d'apprentissage ont œuvré avec leurs responsables de formation pour conduire les jeunes à ce résultat.

MIGRATION ET NUMÉRISATION AU CŒUR DU RAPPORT SUR L'ÉDUCATION 2018

La Confédération et les cantons ont publié en été 2018 le troisième rapport suisse sur l'éducation, qui dresse un état

Les entreprises devraient être en mesure de trouver et de mobiliser efficacement les travailleurs qualifiés, et le plus grand nombre possible de personnes devrait pouvoir travailler.

des lieux des connaissances actuelles en matière d'enseignement. Au nombre des principaux défis, le rapport aborde les questions liées à la migration et la numérisation. Pour cette dernière, les résultats de la recherche sont insuffisants pour prévoir ses répercussions sur la formation. En ce qui concerne la formation professionnelle, le rapport confirme que l'étroite collaboration entre les acteurs du système éducatif et les employeurs porte ses fruits. En comparaison internationale, la Suisse occupe le premier rang pour ce qui est de l'équilibre entre monde de la formation et monde du travail.

Le rapport sur l'éducation montre en outre que le processus de tertiarisation, c'est-à-dire l'accroissement du nombre de personnes détentrices d'un diplôme de formation professionnelle supérieure ou d'une haute école, va se poursuivre, mais en perdant un peu de sa dynamique. Selon les prévisions, 60 pour cent de la population disposera en 2045 d'un diplôme de formation tertiaire, contre quelque 40 pour cent actuellement. Le rapport arrive à la conclusion que ces diplômes seront aussi demandés sur le marché du travail.

NÉCESSITÉ D'UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE D'ORIENTATION DE CARRIÈRE

En décembre 2018, des représentants de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux ont pris part, sous la direction du conseiller fédéral Schneider-

Ammann, au cinquième Sommet national de la formation professionnelle. Ils ont réaffirmé la nécessité d'un système de formation professionnelle moderne et de qualité pour répondre au défi de la numérisation. Dans le contexte de la mutation technologique actuelle, la connectivité du marché du travail et du système éducatif est le meilleur moyen d'assurer l'acquisition des compétences dont le marché a un urgent besoin. Sous le mot d'ordre «Formation professionnelle 2030», la Confédération, les cantons et les associations s'activent dans le même esprit en faveur de la formation professionnelle. Le système éducatif professionnel peut ainsi être coordonné et développé en fonction des exigences du futur.

L'Union patronale suisse a recommandé la mise sur pied d'une stratégie nationale d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Dans ces domaines, le conseil ne doit pas seulement jouer un rôle central dans les choix de métiers des jeunes. Il doit aussi servir de point de référence pour les adultes dans toutes les situations de mutation professionnelle et accompagner les écoles et les entreprises formatrices, ainsi que les entreprises en général.

JÜRIG ZELLWEGER

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/category/formation/

Selon les prévisions, 60 pour cent de la population disposera en 2045 d'un diplôme de formation tertiaire. Ces titres sont demandés sur le marché du travail.



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

«Notre système de formation axé sur le marché du travail favorise l'adaptabilité de celui-ci, aide à mettre en valeur le potentiel de main-d'œuvre qualifiée du pays et offre de solides possibilités de formation et de carrière à la population active. Cela se vérifie tout particulièrement dans le domaine des installations techniques et de l'enveloppe des bâtiments.»



Multitâches et étiquette:
L'apprentissage de spécialiste en restauration CFC.

POLITIQUE SOCIALE: PRÉVOYANCE VIEILLESSE

RELANCE DE LA RÉFORME DE LA PRÉVOYANCE VIEILLESSE

Les propositions du Conseil fédéral concernant la réforme de l'AVS provoquent les hochements de tête de nombreux employeurs. Au lieu de s'attaquer sérieusement aux problèmes structurels de l'AVS, le Gouvernement vise de nouveau pour l'essentiel des recettes supplémentaires, comme déjà avec la réforme Prévoyance vieillesse 2020, refusée en votation. Les employeurs préconisent au contraire une réforme structurelle en portions digestes.

En Suisse, la prévoyance vieillesse est confrontée à d'énormes défis. L'allongement de l'espérance de vie et la vague de départs à la retraite des baby-boomers mettent de plus en plus en difficulté l'AVS, financée par répartition. La prévoyance professionnelle subit également une pression croissante à cause d'un taux de conversion minimal trop élevé et de la persistance de bas taux d'intérêt. Malgré cela, le 24 septembre 2017, les citoyens ont clairement rejeté la Prévoyance vieillesse 2020 (PV2020). Comme pour «l'initiative AVSplus», la principale raison du refus était l'augmentation prévue des rentes AVS. La nécessité d'un redressement restant toutefois largement incontestée, le Conseil fédéral s'est aussitôt attelé à la nouvelle réforme de la prévoyance vieillesse. Contrairement à la PV2020 mise en échec, il veut toutefois réformer séparément l'AVS et le deuxième pilier, laissant aux partenaires sociaux le soin de s'entendre sur une réforme de la LPP.

MAUVAISES NOTES POUR AVS21

Le 27 juin 2018, le Conseil fédéral a mis en consultation la nouvelle réforme de l'AVS, nommée AVS21. Mais comme pour la PV2020, le projet repose presque exclusivement – à près de 90 pour cent – sur des mesures visant les recettes, avec en son centre une injection financière massive de 1,5 point de TVA, destinée à sortir rapidement l'AVS du rouge. La seule mesure structurelle envisagée par le Gouvernement est l'égénéralisation de l'âge de la retraite à 65 ans, qui n'apportera toutefois au final que peu d'allègement en raison des mesures compensatoires. Malgré un financement supplémentaire massif, la situation de l'AVS ne s'améliorera pas durablement. Au contraire: en 2030, le vieillissement démographique infligera de nouveau à notre principale assurance sociale un déficit de répartition de 2 mil-

Les employeurs continuent d'insister en faveur d'une réforme structurelle appliquée en portions digestes, en lieu et place de hausses d'impôts provisionnelles.

liards de francs, qui passera à 6 milliards d'ici à 2035. Sans un mix équilibré de financement supplémentaire et de mesures structurelles – relèvement progressif de l'âge de la retraite – il faudra une nouvelle hausse de 1,5 point de la TVA en 2035 pour équilibrer les comptes de l'AVS.

Alors que de nombreux pays ont reconstruit depuis longtemps que seule l'élévation progressive de l'âge de la retraite permet de répondre au défi structurel du vieillissement démographique, le Conseil fédéral mise essentiellement sur des recettes supplémentaires. Les employeurs rejettent cette approche comme étant irresponsable pour l'économie, déraisonnable pour les PME et injuste pour les jeunes générations. Ils continuent d'insister en faveur d'une réforme structurelle appliquée en portions digestes, en lieu et place de hausses d'impôts provisionnelles. Dans un premier temps, il s'agit de stabiliser le financement de l'AVS jusqu'au milieu des années 2020. Après quoi, un relèvement progressif et bien dosé de l'âge de la retraite s'imposera. Les enquêtes révèlent aussi que l'idée de travailler plus longtemps pour garantir les rentes à leurs niveaux actuels gagne de plus en plus de terrain dans la société.

MARTIN KAISER

POLITIQUE SOCIALE

DU CLAIR-OBSCUR DANS LA RÉFORME DE L'AI

Le 16 novembre 2018, dans sa réponse à la consultation sur la révision de l'AI, la Commission de la sécurité sociale et de la santé du Conseil national a confirmé l'orientation de fond vers une meilleure intégration des rentiers AI au monde du travail. Les personnes de moins de 30 ans souffrant de troubles psychiques devraient être mieux intégrées dans le marché du travail primaire. Pour les employeurs, cependant, les propositions ne vont pas assez loin et ne réduisent pas suffisamment les fausses incitations. Plutôt qu'un modèle assurant le versement immédiat de rentes aux jeunes adultes, ils préconisent une solution d'indemnités journalières accompagnée de mesures d'intégration progressive. Seuls devraient bénéficier immédiatement d'une rente les jeunes n'ayant aucune chance de trouver leur place sur le marché du travail, même avec le meilleur soutien. Il est important que le Parlement étudie attentivement ce modèle dans le cadre de la révision de l'AI.

Les employeurs sont critiques à l'égard d'un système de rente prévoyant l'octroi d'une rente complète à partir de 70 pour cent d'invalidité déjà. Le remaniement devrait au moins aboutir au versement d'une rente entière dès 80 pour cent au minimum. C'est le seul moyen de garantir une incitation financière optimale à l'exercice d'une activité lucrative dans un système de retraite progressif, comme le montre une étude de l'OFAS. Sans quoi les coûts de conversion élevés pourraient même se traduire par des charges supplémentaires pour l'AI.

La décision de la commission prévoyant la possibilité d'obliger les employeurs à intégrer au marché du travail des personnes atteintes dans leur santé afin de soulager les finances de l'AI suscite la plus grande incompréhension. Elle ne tient pas compte des succès importants remportés ces dernières années par la collaboration volontaire entre les divers acteurs de l'insertion professionnelle. Le succès de cette coopération bien rodée tient justement à des structures flexibles et ajustées aux besoins. Au contraire, des quotas

Des quotas compromettent l'engagement volontaire très dynamique des employeurs en matière de détection précoce et de maintien de l'employabilité.

compromettraient l'engagement volontaire très dynamique des employeurs en matière de détection précoce et de maintien de l'employabilité.

Le projet de réforme ne prévoit aucune mesure structurelle capable d'assainir durablement l'AI, dont le déficit structurel s'élevait à 400 millions en 2017. Des efforts supplémentaires sont donc nécessaires pour rembourser la montagne de dettes de l'AI, supérieure à 10 milliards. En revanche, les employeurs accueillent favorablement la recommandation de la Commission de ramener de 40 à 30 pour cent de la rente AI la rente complémentaire pour enfant versée aux rentiers de l'AI, puisque cela corrigerait une incitation négative à l'insertion professionnelle des assurés ayant de nombreux enfants. Ils regrettent néanmoins que la Commission s'oppose à une autre adaptation, pourtant justifiée, concernant le remboursement des frais de voyage pour les bénéficiaires de l'AI.

SUCCÈS DANS L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

En 2017, l'AI a déployé des mesures de réintégration professionnelle pour 40 800 personnes. C'est deux pour cent de plus que l'année précédente. Cette intensification de ses efforts porte ses fruits. Pour 2017, la Conférence des offices AI fait état d'un résultat record de 20 133 personnes atteintes dans leur santé qui ont pu être maintenues en emploi ou réintégrées dans le marché du travail. Les mesures d'insertion ont permis à 10 976 personnes de garder leur emploi, à 2 507 employés de retrouver un nouvel emploi dans la même entreprise et à 5 931 autres de trouver un poste chez un nouvel employeur. Par ailleurs, 719 personnes ont pu accéder à un nouveau poste à la faveur d'une révision de leur rente.

Ces chiffres démontrent le succès de la collaboration des acteurs engagés dans le réseau Compasso, dont la Conférence des offices AI, la Suva, les assureurs privés, les organisations de handicapés et d'intégration ainsi que les employeurs. Depuis 2012, plus de 114 000 personnes atteintes dans leur santé ont ainsi pu maintenir leur emploi ou en trouver un nouveau. Ces chiffres ne tiennent compte que des personnes enregistrées à l'AI. Mais le nombre de celles dont l'employabilité a été préservée par des mesures ciblées comme la gestion par cas des assureurs privés ou des employeurs, encore avant l'engagement de l'AI, devrait être sensiblement plus élevé.

INTÉGRATION DES JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Malgré tous les efforts déployés, chaque année en Suisse 2000 jeunes atteints de troubles physiques ou psychiques ne parviennent pas à prendre pied sur le marché primaire du travail. Ils dépendent ainsi d'une rente AI et restent souvent tributaires de prestations sociales toute leur vie durant. Un rentier AI sur sept est âgé de 18 à 24 ans. Afin d'améliorer leur entrée dans la vie professionnelle, le réseau Compasso, a dressé un état des lieux avec

le concours du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH). Cette étude suscite également un grand intérêt de la part des employeurs.

Selon l'étude, il est important pour les jeunes concernés, mais aussi pour leurs parents et les employeurs, de pouvoir obtenir un soutien professionnel ciblé. Des deux côtés, on considère que la gestion qualifiée du processus par une source unique, de la fin de la scolarité jusqu'à l'intégration durable dans le marché du travail primaire, est un important facteur de réussite. L'étude a notamment révélé que pour les employeurs concernés, le fait de disposer au niveau national d'un point de contact neutre dispensant des conseils et des informations, est un soutien important.

Les chances d'une entrée réussie sur le marché du travail après une formation coûteuse dans des institutions spécialisées sont meilleures si les jeunes concernés ont déjà eu l'occasion d'effectuer des stages sur le marché du travail primaire pendant leur formation. Tant les employeurs que les partenaires sociaux constatent encore et toujours que des obstacles juridiques rendent l'insertion professionnelle plus difficile. Par exemple, la LAI fixe aujourd'hui à 40 pour cent le taux d'invalidité minimum donnant droit à une rente AI. Cela n'encourage pas les jeunes concernés à augmenter leur temps de travail et leur productivité, puisqu'ils

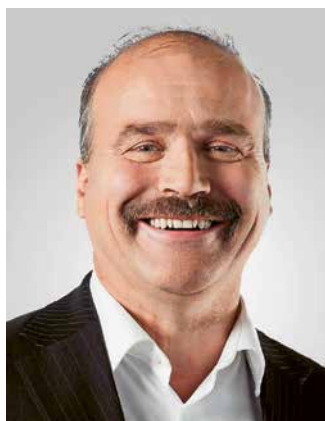
risquent de perdre leur rente partielle. Si l'augmentation de revenu correspondant est inférieure au montant de cette rente, il leur restera moins d'argent en poche à la fin du mois.

POUR L'ÉQUITÉ DANS LES ASSURANCES SOCIALES

Lors de la votation populaire du 25 novembre 2018, les citoyen-ne-s ont accepté à une forte majorité de 64,7 pour cent une révision de la loi fédérale sur la Partie générale des assurances sociales (LPGA), qui définit les exigences et les instruments techniques autorisés pour la surveillance des assurés suspectés de fraude à l'assurance. Cette base légale s'applique à l'assurance accidents et invalidité, à l'assurance chômage, à l'assurance maladie (sans les complémentaires), à l'assurance militaire, à l'AVS ainsi qu'aux prestations complémentaires et aux allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité.

La surveillance est fondée sur des pratiques éprouvées et garantit la sécurité juridique tout en améliorant la transparence. Les Suisses ont fait preuve de discernement en acceptant des mesures anti-abus bien adaptées aux situations manifestement suspectes. Le nouveau cadre juridique n'étend pas les possibilités de contrôle. Il durcit la pratique actuelle et limite la durée d'une éventuelle observation.

Les chances d'une entrée réussie sur le marché du travail après une formation coûteuse sont meilleures si les jeunes ont déjà effectué des stages pendant leur formation.



Philippe Bauer, Conseiller national

«Afin de garantir les rentes AVS à leur niveau actuel, il faut une adaptation progressive et planifiable de l'âge de la retraite et, éventuellement, avec un financement supplémentaire modéré par le biais de la TVA.»

Les travaux législatifs remontent à un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui avait établi qu'il n'existe en Suisse aucune base légale justifiant la surveillance des assurés. Suite à ce jugement, les opérateurs de l'assurance invalidité et de l'assurance-accident ont dû suspendre temporairement leurs contrôles.

Dans le cadre du processus législatif, l'Union patronale suisse a fait campagne pour une prévention efficace de la fraude et des abus. Grâce à la surveillance des assurés en dernier ressort, les compagnies d'assurance ont pu économiser 80 millions de francs par an. Enfin, et ce n'est pas sa moindre vertu, la nouvelle réglementation assure désormais plus d'équité à l'égard de toutes les personnes qui ont absolument besoin de leurs rentes.

HAUSSE EXORBITANTE DES LOYERS

Sur le dossier de la réforme des prestations complémentaires (PC), le Conseil national s'est prononcé à une courte majorité, le 10 septembre 2018, pour une augmentation massive des montants de loyers pris en compte, faisant progresser sur un point essentiel la procédure d'élimination des divergences par rapport au Conseil des Etats.

Alors que se multiplient les nouvelles faisant état d'une tendance à la baisse des loyers et d'un taux record de logements vacants, les parlementaires décident non seulement d'augmenter jusqu'à 71 pour cent les loyers pris en compte, mais encore d'indexer automatiquement, à l'avenir, ces loyers à l'inflation. Au lieu d'une diminution, il découlera de ces mesures une forte augmentation des coûts et une aggravation des incitations pernicieuses dans les PC. Sur le marché locatif, certains bénéficiaires de PC se trouveront encore mieux lotis que les familles de travailleurs et les couples de retraités ayant un revenu moyen. En outre, la décision se fonde sur l'indice des loyers, une base statistique inutilisable qui est également critiquée

par des experts immobiliers renommés. Le législateur devra prendre de nouvelles mesures correctives dans quelques années déjà, comme pour les franchises de fortune.

Selon le message du Conseil fédéral, la réforme avait pour but d'optimiser le système des PC, de le libérer des incitations erronées et de ralentir sensiblement la croissance des coûts. Or, la révision permettra au mieux de réduire d'un peu plus de 200 millions de francs l'accroissement des coûts, estimé à 2 milliards de francs sur les dix prochaines années. Elle augmentera également le nombre de mauvaises incitations. Il est donc impératif de s'attaquer rapidement à la tâche majeure qu'est le désenchevêtrement des tâches que se partagent la Confédération et les cantons en matière de PC, afin d'améliorer la gestion des PC et d'assurer leur financement, ainsi que l'existence de ceux qui en dépendent réellement.

UN TAUX MINIMAL LPP SURÉVALUÉ POUR DES MOTIFS POLITIQUES

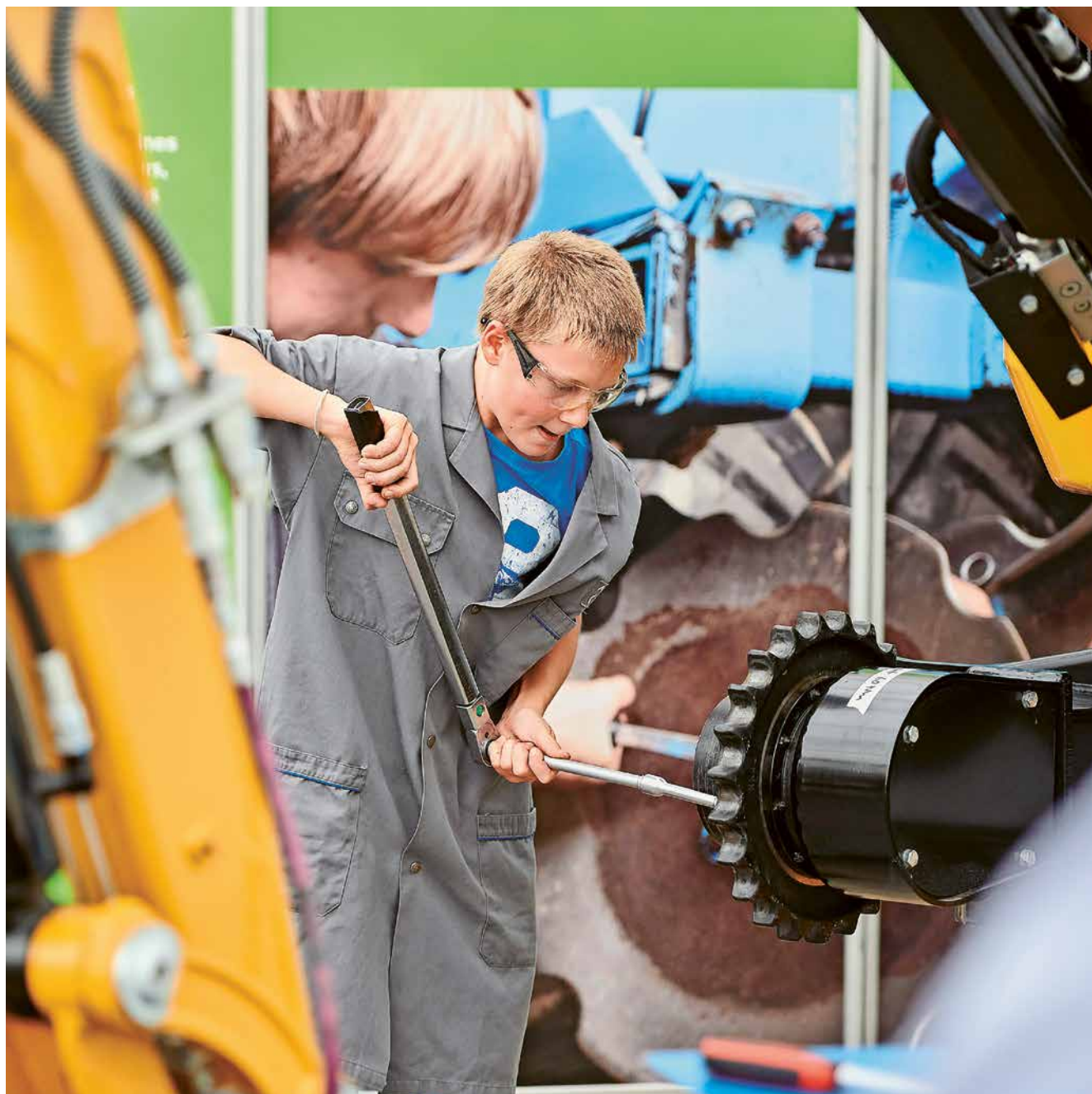
De manière surprenante, pour une fois le Conseil fédéral n'a pas suivi la Commission LPP et a décidé le 7 novembre 2018 de maintenir le taux d'intérêt minimal inchangé pour 2019, soit à 1 pour cent. La Commission recommandait 0,75 pour cent pour l'an prochain. Il est vrai que les deux entités se basent sur la même nouvelle formule de calcul controversée. Elle est conçue de telle sorte que le taux minimal ne varie pas seulement beaucoup d'une année à l'autre, mais aussi d'un mois à l'autre. Grâce à elle, le Conseil fédéral peut donc fixer le taux minimal qu'il juge politiquement adéquat en fonction du jour de référence. Avec ce changement de pratique discutable, la politisation de la LPP prend une nouvelle dimension.

FRÉDÉRIC PITTET

Plus d'informations

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

Par la hausse exorbitante des loyers, beaucoup de bénéficiaires de PC sont dans une situation plus enviable que celle de la moyenne des couples de retraités et des familles actives.



Pour un parc de véhicules toujours en mouvement:
L'apprentissage de mécanicien/ne en machines de chantier CFC.

INTERNATIONAL: DÉCLARATION SUR LE FUTUR DU TRAVAIL

EN VUE DU CENTENAIRE DE L'OIT, LA SUISSE ADOPTE UNE DÉCLARATION TRIPARTITE

Pour commémorer le centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse a adopté une Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social. Les signataires, parmi lesquels figure l'UPS, marquent leur confiance renouvelée dans le partenariat social pour relever les défis du monde du travail de demain.

ANTENNE ROMANDE

Depuis le 1^{er} septembre 2014, l'UPS dispose d'une Antenne romande, sise dans les locaux de la Chambre vaudoise du commerce et d'industrie à Lausanne. Celle-ci a pour mission de renforcer la présence de l'UPS en Suisse romande auprès des membres et des médias. Durant l'année sous revue, l'Antenne romande a contribué à l'organisation de plusieurs manifestations portant sur des thèmes de politique patronale, dont le «Séminaire de réflexion et d'action» qui a attiré de nombreuses personnalités. Mentionnons aussi le séminaire «L'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé: avantages ou contraintes pour les entreprises?» qui a été l'occasion, pour l'UPS, de présenter le portail d'information www.compasso.ch. Relevons enfin les séances d'information qui se sont tenues à Genève, Lausanne, Sion et Fribourg en vue de l'introduction, le 1^{er} juillet 2018, de l'obligation d'annonce des postes vacants.

L'Organisation internationale du travail, qui a son siège à Genève, fêtera son centenaire en 2019. Seule institution tripartite de l'ONU, réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des employés, l'OIT a pour mission de promouvoir la justice sociale et de faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail.

Pour commémorer cet anniversaire, l'OIT a lancé sept initiatives qui concourent à la réalisation de son mandat de justice sociale. Parmi celles-ci, l'initiative sur le futur du travail, qui se concrétisera par l'adoption, lors de la Conférence internationale du travail de juin 2019, d'une Déclaration mondiale sur l'avenir du travail.

Membre de l'OIT depuis sa création, la Suisse a décidé d'apporter son soutien à cette commémoration en adoptant une «Déclaration tripartite sur le futur du travail et du partenariat social en Suisse à l'ère de la numérisation de l'économie», qui a été signée à Berne le 18 octobre 2018 par le Conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann et le Directeur général de l'OIT avec les associations faîtières des partenaires sociaux, dont l'UPS.

A l'heure où le partenariat social connaît quelques vicissitudes dans notre pays et où l'avènement du numérique exerce une influence croissante sur le monde du travail, cette Déclaration arrive à point nommé. L'UPS apporte son soutien à ce texte. Il y a trois raisons à cela.

Cette déclaration souligne tout d'abord l'attachement de la Suisse à l'OIT. En favorisant le dialogue entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans la recherche de solutions aux problèmes du monde du travail, l'OIT contribue à créer des emplois décents. A ce jour, la Suisse a rati-

fié 60 conventions de l'OIT, dont les huit normes dites fondamentales.

Ensuite, le texte réaffirme avec force que le partenariat social – fondé sur la confiance, le sens du compromis et des objectifs pragmatiques – est un facteur de succès pour la Suisse et le garant d'une bonne politique de travail. Les parties à la Déclaration se disent convaincues que, à l'ère du tout numérique, le partenariat social peut s'avérer un avantage compétitif d'avenir pour la Suisse car il permet des adaptations flexibles et rapides du marché du travail.

La Déclaration détaille enfin les mesures qui permettront à la Suisse de relever avec succès les défis de l'économie numérique. En particulier, les signataires entendent utiliser les opportunités offertes par le développement technologique pour promouvoir des solutions visant à améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale, les loisirs et le temps de travail.

MARCO TADDEI

INTERNATIONAL

L'OIT ENTEND LUTTER CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La 107^e session de la Conférence internationale du travail (CIT) s'est tenue du 28 mai au 8 juin 2018 à Genève. 5300 délégués en provenance de 187 pays ont participé à ces assises. La CIT 2018 a abordé deux thèmes qui revêtent une importance majeure pour les employeurs: la violence et le harcèlement dans le monde du travail et le dialogue social.

La Conférence a abouti à l'adoption de plusieurs mesures destinées à promouvoir le dialogue social, en rappelant que la réussite de ce dernier passe par le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective. La résolution finale relève que des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes et représentatives sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace.

Les délégués ont aussi décidé de négocier d'ici 2019 une Convention portant sur «La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail». Le projet de texte adopté à l'issue de la Conférence précise que «la violence et le harcèlement portent sur tout acte qui provoque ou pourrait provoquer des dommages physiques, psychologiques, sexuels ou économiques». Le texte préconise que les Etats interdisent dans leur législation «toutes formes de violence et

de harcèlement». Il établit des mesures de prévention, des investigations, des mécanismes d'application et de suivi, des réparations pour les victimes et un dispositif contre les responsables.

Tout au long de la CIT 2018, le groupe des employeurs a exprimé son engagement à œuvrer en faveur de l'élaboration d'un instrument efficace pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Force est toutefois de constater que le texte adopté en juin 2018 ne répond pas à ces attentes.

Les employeurs ont proposé des définitions distinctes pour les termes «violence» et «harcèlement», car ces actes appellent des mesures préventives et des réponses juridiques différentes. Or, la définition adoptée à l'issue de la CIT 2018, qui fait référence à «un éventail de comportements inacceptables», ne fait pas de véritable distinction quant à la manière d'aborder ces deux différents types de conduite.

De même, la définition large de «travailleur», qui figure dans le texte, couvre toute personne travaillant, indépendamment de sa situation contractuelle, y-compris les travailleurs licenciés, suspendus et les demandeurs d'emploi. Il apparaît dès lors que les employeurs seront appelés à supporter les frais liés à des incidents impliquant des personnes qu'ils n'ont jamais rencontrées, dans des endroits hors de leur portée et dans des situations échappant à leur contrôle.

Les employeurs s'opposent à toute violence et harcèlement au travail

Chacun devrait être protégé contre la violence et le harcèlement, qu'il soit travailleur, employeur ou toute autre personne se trouvant sur le lieu de travail. Or, le texte adopté lors de la CIT 2018 n'implique aucune obligation de protéger les employeurs victimes de violence ou de harcèlement puisque les dispositions opérationnelles ne couvrent que les «travailleurs».

Malgré ces points problématiques, les employeurs restent confiants: ils estiment qu'il est encore possible, d'ici à l'adoption de la Convention en juin 2019, d'apporter des changements au texte proposé afin de combattre efficacement le fléau de la violence et du harcèlement au travail.

MARCO TADDEI

Plus d'informations

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



Leif Agnéus, swissstaffing

«La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur l'avenir du travail nous montre que la confiance, la disposition au compromis ainsi qu'un partenariat social fondé sur des objectifs pragmatiques contribuent grandement à la réussite de la Suisse et assurent une bonne politique du marché du travail.»



Des professionnels qui seront toujours plus demandés:
L'apprentissage d'informaticien/ne CFC.

COMMUNICATION

LE TRAVAIL DE L'ASSOCIATION DANS UN PAYSAGE MÉDIATIQUE EN MUTATION

En 2018, les réorganisations et les changements de propriétaires ont bouleversé le paysage médiatique suisse, mettant aussi à l'épreuve le travail de relations publiques de l'UPS. L'essentiel est de préserver une communication appropriée et adaptée à notre groupe cible.

L'année médiatique suisse 2018 restera dans les annales comme une période de profonds changements. Le premier coup de tonnerre est venu en début d'année de l'Agence télégraphique suisse (ATS), qui a annoncé des suppressions massives d'emplois et une réorganisation complète, dictées par les difficultés des maisons d'édition suisses copropriétaires de l'ATS. En avril, Tamedia confirmait qu'elle rachetait la Basler Zeitung à Zeitungshaus SA en mains de Christoph Blocher.

Après son intégration, qui devrait s'achever en été 2019, la fière Basler Zeitung d'hier reprendra les thèmes suprarégionaux de Zurich et limitera sa propre rédaction aux reportages régionaux. Le 1^{er} octobre a vu le jour la nouvelle maison d'édition CH Media, issue d'une joint-venture des médias «NZZ» et AZ Medien. L'«Aargauer Zeitung», la «Luzerner Zeitung» et le «St. Galler Tagblatt» ont ainsi été regroupés sous un même toit, avec «Argovie» comme centre de gravité.

Ces bouleversements n'ont pas seulement accéléré la consolidation du paysage médiatique suisse. La concentration des médias classiques signifie aussi qu'il n'est pas exclu que la concurrence entre rédactions faiblisse, au détriment de la diversité des opinions. En 2018, plus de la moitié des articles sur la politique suisse ont été reproduits dans plus d'un média. Pour se faire une opinion équilibrée, cette tendance à l'uniformisation peut devenir un problème, notamment sur des thèmes politiques en marge de votations.

Dans ce contexte, la communication de l'Union patronale suisse devient encore plus exigeante. Diverses enquêtes montrent que les contacts personnels et les discussions revêtent toujours plus d'importance pour le travail médiatique. Les conférences et communiqués

de presse restent également populaires parmi les journalistes. Ceux-ci sont – à juste titre – irrités par des déclarations peu authentiques, voire malhonnêtes et apprécient peu les tableaux idylliques au détriment des faits, tout comme les autorisations compliquées pour des citations.

EN BREF

À l'ère des nouveaux médias, les canaux numériques sont une source d'information toujours plus importante. Le site Internet de l'UPS reste la grande plaque tournante de notre association. La fréquence de consultation a légèrement augmenté d'une année sur l'autre, le nombre d'utilisateurs ayant notamment connu une évolution réjouissante. La part des accès directs au site de l'UPS, sans le biais d'un moteur de recherche, a augmenté à 39 pour cent du nombre total d'utilisateurs du portail Employeurs. Le nombre des abonnés à la Newsletter est resté stable, tandis que celui de nos suiveurs sur twitter a encore progressé de 16 pour cent l'an dernier, après avoir connu une forte hausse ces dernières années.

Comme d'habitude, le travail médiatique de notre association a rencontré un très bon écho. Le service de l'Argus pour 2018 signale près de 2300 nouvelles, dont 1945 diffusées dans la presse écrite et 283 à la radio ou à la télévision. L'UPS et ses porte-paroles ont aussi été écoutés à de nombreuses reprises sur les sites d'information et les plateformes de médias sociaux, où ils ont été cités dans quelque 3600 articles selon l'Argus.

FREDY GREUTER

Les tableaux idylliques au détriment des faits sont peu appréciés.

«Wollen wir in der Isolation landen?»

Arbeitgeber-Präsident Vogt signalisiert Flexibilität in Verhandlungen über den Lohnschutz. Er will den Rahmenvertrag retten. **Interview: Francesco Benini**

NZZ am Sonntag: Der Bundesrat kann sich nicht zu einer Haltung zum Rahmenabkommen mit der EU durchringen. Was halten Sie davon?

Valentin Vogt: Ich kann das Verhalten der Landesregierung nachvollziehen. Es ist sinnvoll.

zum ersten Mal einen Auftrag in der Schweiz ausführt, sollte nicht gleich behandelt werden wie der Servicemonteur eines grossen deutschen Werkzeugmaschinenherstellers, der täglich Aufträge in der Schweiz ausführt. Das Risiko von Lohn-

Ziel auf beiden Seiten. Im Vordergrund der Diskussionen steht nun der Lohnschutz. Dass andere Themen bei den Konsultationen aufs Tapet kommen, ist möglich. Verhandlungen haben es an sich, dass beide Seiten aufeinander zugehen müssen, aber wie Arbeit-

SCHWEIZERISCH
ARBEITGEBER
Die Arbeitgeber

POSITION

Reform Altersvorsorge – Renten nachhaltig sichern

15. Februar 2018

- Sowohl für die AHV als auch für das BVG ist der Reformplan unbestritten
- Die Abstimmungen über die Reform Altersvorsorge 2020 AHVplus zeigen: Das Volk will keine Experimente mit den sondern sichere Renten auf heutigem Niveau
- AHV und BVG müssen getrennt, etappenweise und in ver Portionen reformiert werden
- Es braucht rasch eine erste Reformetappe, welche die R mittelfristig sichert und die Altersvorsorge finanziell sta

DANIEL WINKLER





NTIN VOGT

nt Schweizerischer Arbeitgeberverband

Une Déclaration qui vante les atouts du partenariat social

MARCO TADDEI

UNION PATRONALE SUISSE

En 2019, l'Organisation internationale du travail (OIT) fêtera son centenaire. Cette vieille dame, née d'un idéal de justice sociale, est la seule institution tripartite de l'ONU réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des employés. Pour commémorer cet anniversaire, l'OIT a lancé l'initiative sur le futur du travail, qui se concrétisera par l'adoption, lors de la Conférence internationale du

connaît quelques vicissitudes dans notre pays et où l'avènement du numérique exerce une influence croissante sur le monde du travail, cette Déclaration arrive à point nommé.

Au cœur du modèle économique

Ce texte permet tout d'abord de réaffirmer avec force que le partenariat social est au cœur du modèle économique suisse. Si notre pays est un champion de la com-



Datum: 02.10.2018

CORRIERE DEL TICINO

Corriere del Ticino
6903 Lugano
091/ 960 31 31
www.cdt.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 34'657
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Seite: 7
Fläche: 98'483 mm²

Auftrag: 212001
Themen-Nr.: 212.001

Referenz:
Ausschnitt

L'INTERVISTA ■ VALENTIN VOGT* «È troppo presto per gettare la spugna»

Il presidente degli imprenditori sull'intesa istituzionale e le misure accompagnatorie

«Si deve insistere»: con queste parole il ministro degli Esteri Ignazio Cassis ha spiegato venerdì il nuovo tentativo del Consiglio federale di dialogare con le parti sociali in vista di un accordo quadro con l'Unione europea. «Ciak azione» per la seconda volta dunque, dopo l'abbandono del tavolo negoziale da parte dei sindacati. Il mandato di negoziazione del Consiglio federale non permette discussioni sulle misure d'accompagnamento: come ha precisato Cassis, con l'attuale mandato non è possibile trattare termini di notifica più brevi per le ditte estere che impiegano distaccati (la cosiddetta regola degli otto giorni, lo ricordiamo, è per Bruxelles contraria all'accordo sulla libera circolazione). Abbiamo interpellato il presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori (USI) Valentin Vögtli a margine di una conferenza stampa dell'associazione a Lugano.



linee rosse

JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2018

LA FORMATION, CLÉ DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE



Quid de la compétitivité du système éducatif suisse? Réunis à Berne, les orateurs de la JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2018 ont été unanimes à reconnaître que la formation professionnelle suisse jouit d'une excellente réputation internationale. Mais pour que cela reste le cas, le système doit surmonter de multiples défis, dont la numérisation. Pour le président de l'UPS Valentin Vogt, la formation initiale et

continue doit contribuer à exploiter les opportunités de l'économie numérique et à maîtriser les changements, ou les bouleversements, du marché du travail.

Pour développer encore le système suisse de formation professionnelle, les employeurs ont aussi besoin de se référer aux analyses du Rapport sur l'éducation. Son éditeur Stefan C. Wolter, directeur du

Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE), a exhorté les employeurs à s'impliquer dans le débat sur ce qu'il nous faudra apprendre et sur ce que nous pourrions confier aux ordinateurs à l'avenir. Sur le marché du travail en particulier, les aptitudes sociales deviennent toujours plus indispensables, tout comme la pensée autonome et critique.



Le message de salutation du Conseil fédéral a été délivré par un Ueli Maurer d'humeur plaisante, qui a promis aux employeurs un nouvel animal de compagnie: un tigre de papier nommé déclaration obligatoire des postes vacants. Les organisateurs Claude Thomann et Patrick K. Magyar ont livré un aperçu impressionnant des SwissSkills 2018, le «plus grand salon professionnel du monde».

L'assemblée générale, qui s'est tenue lors de la JOURNÉE DES EMPLOYEURS, a élu 12 nouveaux membres au Comité de l'UPS (voir page 42): Leif Agnéus (swissstaffing), Willi Bachmann (Swiss Plastics), Armin Berchtold (AESS), Pascal Buchser (fial), Thomas Dietziker (CURAVIVA Suisse), Daniel Everts (CP), Alois Gmür (Association suisse des braseriers), Thomas Hurter (AEROSUISSE),

Urs Kaufmann (Swissmem), Peter Ritter (EXPERTSuisse), Florian Rochat (Swiss Cigarette), Stefan Schwerzmann (SBVV).

Plus d'informations sur ce thème:
www.arbeitgeber.ch/fr/tag/journee-des-employeurs/

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2018

EN CHIFFRES

ASSOCIATION

95

membres

composent l'Union patronale suisse au 1^{er} mai 2019, dont:

48

associations de branches

43

associations régionales

4

entreprises individuelles

2

nouveaux membres

ont adhéré à l'UPS au début 2019.

~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.

4

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

12

réponses

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

59

objets de session

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

45

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.

9

procédures d'audition

de commissions parlementaires sont mises à profit par l'Union patronale suisse pour faire valoir ses positions.

2

consignes de vote

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

MEDIAS

13

communiqués de presse

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

2228

contributions médias

font référence à l'Union patronale suisse et à ses prises de positions – dont:

1945

articles dans la presse écrite

206

contributions à la radio

77

contributions à la télévision

COMMUNICATION EN LIGNE

204

contributions en ligne

communiqués de presse, prises de position, consultations, articles pour les médias, présentations, dont 111 nouvelles d'actualité.

66 485

visiteurs

consultent le site arbeitgeber.ch

39

pour cent des visites

sur le site web sont effectuées par voie directe, 50 pour cent par le biais d'un moteur de recherche. Il y a un an, ces chiffres étaient respectivement de 35 et 53 pour cent.

2410

pages

sont consultées pour l'article publié qui a été le plus suivi en ligne.

1511

follower

suivent la communauté des employeurs sur Twitter, soit 16 pour cent de plus que l'an passé.

52

numéros

d'«Employeur Suisse» totalisant 1572 articles sont réunis dans la nouvelle archive de l'UPS.

MANIFESTATIONS/ PUBLICATIONS

3

manifestations de réseau

sont organisées par les employeurs avec participation nationale des membres, de l'économie nationale et des milieux politiques.

~130

manifestations

offrent aux employeurs une plateforme externe leur permettant de présenter leurs positions sous forme d'exposés et de tables rondes.

32

newsletters

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

1

publication

édite l'Union patronale suisse sous forme imprimée et électronique.

MEMBRES

État: 1^{er} mars 2019

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

Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI)

www.zpk.ch

Association Suisse d'Assurances (ASA)

www.svv.ch

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

www.vsd.ch

Association de l'industrie suisse du ciment

www.cemsuisse.ch

Association suisse des brasseries

www.bier.swiss

Association Suisse des Courtiers en Assurances (SIBA)

www.siba.ch

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

www.vssu.org

ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres

www.smgv.ch

ASCO – Association of Management Consultants Switzerland

www.asco.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

CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses

www.curaviva.ch

EMPLOYEURS BANQUES – Association patronale des banques en Suisse

www.employeurs-banques.ch

EXPERTSuisse – Association suisse des experts en audit, fiscalité et fiduciaire

www.expertsuisse.ch

Fédération Suisse des Ecoles Privées (FSEP)

www.swiss-schools.ch

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

www.frepp.ch

fial – Fédération des Industries Alimentaires Suisses

www.fial.ch

GastroSuisse – Fédération nationale de l'hôtellerie et de la restauration

www.gastrouisse.ch

Groupeement des Entreprises Multinationales (GEM)

www.gemonline.ch

H+ Les Hôpitaux de Suisse

www.hplus.ch

Holzbau Schweiz

www.holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse – Swiss Hotel Association

www.hotelleriesuisse.ch

ICTswitzerland

www.ictswitzerland.ch

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV

www.sbv.ch

Société Suisse des Entrepreneurs

www.baumeister.ch

suissetec – L'Association suisse et liechtensteinoise de la technique du bâtiment

www.suissetec.ch

SWICO – Association économique suisse de la bureautique, de l'informatique, de la télématique et de l'organisation

www.swico.ch

SwissBeton – Association pour les produits suisse en béton

www.swissbeton.ch

Swiss Cigarette

www.swiss-cigarette.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 Plastics

www.swiss-plastics.ch

Swiss Retail Federation

www.swiss-retail.ch

swissstaffing

www.swissstaffing.ch

Swiss Textiles

www.swisstextiles.ch

Union Pétrolière (UP)

www.erdoel.ch

USIE Union Suisse des Installateurs-Electriciens

www.vsei.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN

www.schweizermedien.ch

depuis 1.1.2019

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM

Président central: Thomas Iten

Directeur: Mario Fellner

www.vssm.ch

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

viscom – Association suisse pour la communication visuelle

www.viscom.ch

ASSOCIATIONS RÉGIONALES

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
www.aihk.ch

AGV Arbeitgeberverband Rheintal
www.agv-rheintal.ch

AITI Associazione Industrie Ticinesi
www.aiti.ch

Arbeitgeberverband Basel
www.arbeitgeberbasel.ch

Arbeitgeberverband Kreuzlingen und Umgebung
www.agvkreuzlingen.ch

Arbeitgeber-Verband Rorschach und Umgebung
www.agv-rorschach.ch

Arbeitgeberverband Sarganserland – Werdenberg
www.agv-sw.ch

Arbeitgeber-Verband See – Gaster
www.agvsg.ch

Avenir Industrie Valais/Wallis
www.avenir-industrie-valais.ch

Chambre de commerce et d'industrie du canton de Fribourg
www.ccif.ch

Chambre de commerce et d'industrie du Jura
www.cci-j.ch

Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie
www.cnci.ch

Chambre valaisanne de commerce et d'industrie
www.cci-valais.ch

Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI)
www.cvci.ch

Glarner Handelskammer
www.glhk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

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

Comprenant les associations 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 Oberrargau
www.wvo-oberrargau.ch

depuis 1.1.2019
Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
Präsident: Klaus Risch
Directeur: Josef Beck
www.lihk.li

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)
www.uapg.ch

Verband Zürcher Handelsfirmen
www.vzh.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)
www.vzai.ch

Comprenant les associations suivantes:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung

Arbeitgeber-Verband Zürcher Oberland und rechtes Seeufer
www.avzo.ch

Arbeitgeberverein Zürichsee-Zimmerberg (AZZ)
www.agzz.ch

Arbeitgebervereinigung des Zürcher Unterlandes (AZU)
www.avzu.ch

Handelskammer und Arbeitgebervereinigung Winterthur (HAW)
www.haw.ch

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSCHWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketschwil 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.poste.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/.



Pour la fête des yeux et des palais:
L'apprentissage de cuisinier/ère CFC.

COMITÉ DE DIRECTION

État: 1^{er} mars 2019

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



Severin Moser
Association Suisse
d'Assurances (ASA)

MEMBRES



Leif Agnéus
swisstaffing



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



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



Lukas Gähwiler
EMPLOYEURS
BANQUES –
Association
patronale des
banques en Suisse



Franz Grüter
Conseiller national,
ICTswitzerland



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



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



**Brigitte Lüchinger-
Bartholet**
AGV
Arbeitgeberverband
Rheintal



**Pierre-André
Michoud**
hotelleriesuisse –
Swiss Hotel
Association



Fabio Regazzi
Conseiller national,
AITI Associazione
Industrie Ticinesi

COMITÉ

État: 1^{er} mars 2019

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Willi Bachmann

Swiss Plastics

Armin Berchtold

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Jürg Brechbühl

Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

Claudia Bucheli Ruffieux

Verband Zürcher Handelsfirmen

Pascal Buchser

fial – Fédération des Industries Alimentaires Suisses

Marcel Delasoie

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

Thomas Dietziker

CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses

Claudia Di Giuseppe

CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat

Peter Edelmann

viscom – Association suisse pour la communication visuelle

Hans-JürgENZ

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Jean-Luc Favre

Union des Associations Patronales Genevoises (UAPG)

Mario Freda

ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres

Alois Gmür

Conseil national, Association suisse des brasseries

Daniel Hofer

Union Pétrolière (UP)

Thomas Hurter

Conseil national, AEROSUISSE – Fédération faîtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Franziska Jermann

BLS SA

Markus Jordi

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Andreas Knöpfli

SWICO – Association économique suisse de la bureautique, de l'informatique, de la télématique et de l'organisation

Hans Kunz

AM Suisse – Association faîtière des associations professionnelles Agrotec Suisse et Metaltec Suisse

Markus Lehmann

Association Suisse des Courtiers en Assurances (SIBA)

Blaise Matthey

Membre élu librement

Marcel Nickler

ASCO – Association of Management Consultants Switzerland

Daniel A. Pfrter

Commerce Suisse

Luc Pillar (désigné)

CI Commerce de détail Suisse

Casimir Platzler

GastroSuisse – Fédération nationale de l'hôtellerie et de la restauration

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

Angelika Rinner (désignée)

Association de l'industrie suisse du ciment

Peter Ritter

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

Florian Rochat

Swiss Cigarette

François Rohrbach

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Hans Rupli

Holzbau Schweiz

Valérie Schelker

La Poste Suisse SA

Peter Schilliger

Conseiller national, Membre élu librement

Martin Schoop

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)

Stefan Schwerzmann

Schweizer Buchhändler- und Verleger-Verband SBVV

André Jean Six

Swiss Textiles

Markus Somm

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Markus Staub

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

Walter Suter

Aide et soins à domicile Suisse

Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

USIE Union Suisse des Installateurs-Electriciens

Martin Weder

SwissBeton – Association pour les produits suisses en béton

Dr. Hans C. Werner

Swisscom SA

Rolf Zehnder

H+ Les Hôpitaux de Suisse

MEMBRES D'HONNEUR

Fritz Blaser

Guido Richterich

Rudolf Stämpfli

INVITÉE

Monika Rühl

economiesuisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zurich



SECRÉTARIAT

État: 1^{er} mars 2019

DIRECTION



**Prof.
Roland A. Müller**
directeur

SECTEUR MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT DU TRAVAIL



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

SECTEUR ÉDUCATION ET FORMATION



Nicole Meier
membre de la
direction et
responsable du
secteur
Entrée en fonction:
1^{er} juin 2019



Christian Maduz
collaborateur
scientifique et
responsable de
projets



Simon Wey
spécialiste Économie
du marché du travail
et responsable
suppléant du secteur



Berta Müller
assistante
de direction

ADMINISTRATION



Muriel Hofer
responsable
Administration et
assistante
Politique sociale



**Hélène Kündig-
Etienne**
assistante Antenne
romande et
International



Astrid Egger
finances et
comptabilité

**SECTEUR POLITIQUE SOCIALE
ET ASSURANCES SOCIALES**

Martin Kaiser
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Frédéric Pittet
spécialiste Politique
sociale et
Assurances sociales
et responsable
suppléant du secteur

**SECTEUR POLITIQUE PATRONALE
INTERNATIONALE**

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

SECTEUR COMMUNICATION

Fredy Greuter
membre de la
direction et
responsable du
secteur



Marin Good
responsable
de projets



Tatjana Kistler
responsable
de projets



Sabine Maeder
assistante
Marché du travail
et Formation



Katharina Singh
assistante

MANDATS

État: 1^{er} mars 2019

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
Daniella Lützeltschwab

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
Roland A. Müller

Groupe d'experts statistique économique
Simon Wey

Suva: Conseil d'administration et Commission administrative du Conseil d'administration
Roland A. Müller

FORMATION

Association Swiss Skills: marketing & manifestations: membre du comité
Jürg Zellweger

Centre suisse de l'enseignement secondaire II (ZEM CES): Conseil consultatif
Jürg Zellweger

Commission fédérale de la formation professionnelle
Jürg Zellweger

Communauté d'intérêts Formation commerciale de base suisse: président
Jürg Zellweger

Développement de l'armée (DEVA): Conseil des experts
Jürg Zellweger

Éducation 21 – éducation en vue d'un développement durable: Conseil de fondation
Jürg Zellweger

Fondation SwissSkills: Conseil de fondation
Jürg Zellweger

Observatoire de la formation professionnelle de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP): Conseil consultatif
Jürg Zellweger

Organisation faîtière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE)
Jürg Zellweger

POLITIQUE SOCIALE

Caisse supplétive LAA: Conseil de fondation
Frédéric Pittet

Commission fédérale AVS/AI (sous-commission des questions mathématiques et financières et sous-commission de l'AI)
Martin Kaiser

Commission fédérale LPP (y compris comité de placement)
Martin Kaiser

Commission Finances et fiscalité economiesuisse
Martin Kaiser

Commission Santé economiesuisse
Martin Kaiser

Compasso association – réadaptation professionnelle: président
Martin Kaiser

Compenswiss – Fonds de compensation AVS/AI/APG: Conseil d'administration et Comité du Conseil d'administration
Thomas Daum

Fondation Profil – Travail & Handicap: Conseil de fondation
Martin Kaiser

Fonds de garantie LPP: président du Conseil de fondation
Martin Kaiser

Groupe d'experts statistique sociale
Frédéric Pittet

Institution supplétive LPP: vice-président du Conseil de fondation, comité du Conseil de fondation et président du Comité de placement
Martin Kaiser

Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté: groupe d'accompagnement
Martin Kaiser

Réseau Santé Psychique Suisse: groupe d'experts
Martin Kaiser

INTERNATIONAL

Advisory Committee on Vocational Training (ACVT) to the European Commission
Jürg Zellweger

AELE: comité consultatif
Marco Taddei

BusinessEurope: Conseil des présidents
Valentin Vogt

BusinessEurope: Executive Bureau
Roland A. Müller

BusinessEurope: Comité exécutif
Roland A. Müller

Centre suisse de compétence pour les droits humains
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 occupant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. A 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: SwissSkills 2018

S. 1: Rob Lewis

S. 2: Gaëtan Bally

S. 5: Gaëtan Bally

S. 6: Gaëtan Bally

S. 7: KEYSTONE/Anthony Anex

S. 12: SwissSkills 2018

S. 17: SwissSkills 2018

S. 20: SwissSkills 2018

S. 22: SwissSkills 2018

S. 27: SwissSkills 2018

S. 30: SwissSkills 2018

S. 32/33: Fredy Greuter (photo à gauche en bas), m.à.d./

Union patronale suisse (toutes les autres photos)

S. 34/35: Fabian Stamm

S. 40: SwissSkills 2018

S. 41: m.à.d.

S. 43: SwissSkills 2018

S. 44/45: Rob Lewis

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Marin Good et Tatjana Kistler

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli, Zurich

Impression: cube media AG, Zurich



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

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

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

