

2019



1	ÉDITORIAL
2	INTERVIEW AVEC SOPHIE DUBUIS ET URS KAUFMANN
6	EN POINT DE MIRE: LES PARTENAIRES SOCIAUX COÉCRIVENT L'HISTOIRE DE LA LPP
8	LES SUJETS QUI ONT MOBILISÉ LES EMPLOYEURS EN 2019
10	MARCHÉ DU TRAVAIL
14	FORMATION
18	LA CAMPAGNE #LIFELONGLEARNING
20	POLITIQUE SOCIALE
24	ANTENNE ROMANDE / INTERNATIONAL
28	COMMUNICATION
32	JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019
34	L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2019 EN CHIFFRES
36	LISTE DES MEMBRES
38	COMITÉ DE DIRECTION
39	COMITÉ
40	SECRÉTARIAT
42	À PROPOS DE NOUS
44	MANDATS

Couverture

Travailler avec l'aide des technologies les plus récentes: deux ingénieurs utilisant la réalité augmentée avec leurs smartphones pour projeter un modèle sous forme d'hologramme.

ÉDITORIAL

Chers membres,
Mesdames, Messieurs,



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

L'année 2019 fut fructueuse pour l'Union patronale suisse (UPS). La campagne #LifelongLearning, que nous avons initiée avec digitalswitzerland, a été une réussite. Grâce au soutien actif de nos membres, nous avons pu participer à la «Journée nationale du digital» en donnant un signal fort dans toute la Suisse. La formation initiale et la formation continue, ainsi que les reconversions complètes, devraient aider les entreprises à faire face aux bouleversements du marché du travail et à se positionner comme des employeurs et des salariés bien armés face au monde du travail de demain.

Un autre jalon qui aura marqué cette année est le cinquième anniversaire de notre Antenne romande à Lausanne. L'UPS est désormais mieux ancrée en Suisse occidentale, où elle peut mener son travail d'association en ciblant plus spécifiquement les membres de Suisse romande, selon la devise «Deux régions linguistiques – une seule politique patronale». À cette occasion, nous avons appelé les responsables politiques de toutes les régions du pays à faire preuve d'une plus grande volonté de réforme plutôt que d'un activisme aveugle. En ce début de législature, les représentants nouvellement élus doivent empoigner sérieusement plusieurs questions importantes intéressant la politique patronale. Les deux nouveaux membres de notre Comité de direction, Sophie Dubuis et Heinz Kaufmann, en parlent dans l'interview à la page suivante.

Le rapport annuel 2019 revient également sur deux grands chantiers qui occupent la Suisse: l'AVS et la prévoyance professionnelle (LPP). La sortie des baby-boomers du marché du travail et l'allongement de l'espérance de vie font que les milliards de déficit de l'AVS ne se résorberont pas malgré l'injection financière adoptée en mai 2019. Les employeurs demandent donc instamment à l'Assemblée fédérale de s'occuper en priorité d'AVS 21, de remédier aux carences du dossier et de combler le gouffre financier qui s'annonce. En 2019, l'UPS a accordé une attention particulière au deuxième pilier. En juin, après d'intenses négociations, l'UPS, Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse ont présenté au conseiller fédéral Alain Berset leur projet conjoint, le «compromis des partenaires sociaux», qui est présenté dans ce rapport sous la rubrique Politique sociale.

Tout au long de 2019, l'accord-cadre institutionnel a aussi donné lieu à beaucoup d'activité, surtout dans les coulisses. Il n'y a pas eu de percée en 2019 sur ce dossier, mais on l'attend pour l'année qui vient. En 2020, toutefois, la pandémie mondiale du coronavirus constitue probablement le plus grand défi pour le monde politique et l'économie depuis des décennies. L'UPS tient à remercier tous les employeurs et les personnels qui, dans des conditions difficiles, travaillent chaque jour pour que l'économie ne s'immobilise pas et afin que la Suisse surmonte le plus rapidement possible cette crise.

Le Rapport annuel 2019 vous renseigne encore sur ce qui nous a occupés en 2019 dans nos secteurs-clés: marché du travail, formation, politique sociale et questions internationales, ainsi qu'en matière de communication. Il vous montre également les nouveaux visages qui s'engagent au service de la politique patronale à l'UPS. Nous vous remercions de votre intérêt et vous souhaitons une très bonne lecture.

Valentin Vogt
Président

Roland A. Müller
Directeur



“

«Les entrepreneurs doivent être en mesure de démontrer de manière crédible à leurs employés qu'ils poursuivent des objectifs significatifs.»

Urs Kaufmann

INTERVIEW AVEC SOPHIE DUBUIS ET URS KAUFMANN

«DANS CE PARLEMENT RENOUVELÉ, LES EMPLOYEURS DOIVENT CONVAINCRE DIFFÉREMMENT»

Sophie Dubuis et Urs Kaufmann, deux personnalités d'expérience, avisées et aux convictions fortes, ont été élues au Comité de direction de l'Union patronale suisse (UPS). Si différentes que soient leurs racines régionales, elles se rejoignent sur les défis qui attendent les employeurs lors de cette nouvelle législature.

Monsieur Kaufmann, dans l'industrie des machines, d'où vous venez, où est-ce que le bât blesse?

Urs Kaufmann: Un problème récurrent de l'industrie MEM est la pénurie de travailleurs qualifiés. Nous devons réussir à enthousiasmer davantage les jeunes pour la technique comme pour nos branches. Nous avons beaucoup à leur offrir: les nouvelles technologies peuvent concilier mobilité et environnement, rendre les techniques de construction plus respectueuses du climat ou les énergies renouvelables plus efficaces. Le numérique, surtout, ouvre des perspectives entièrement nouvelles. Mais nous devons aussi aider nos employés à se perfectionner ou à se reconverter. Le «parcours MEM Passerelle 4.0» de Swissmem constitue à cet égard un précieux outil.

Madame Dubuis, en quoi la région économique genevoise, que vous connaissez bien, se distingue-t-elle du reste de la Suisse?

Sophie Dubuis: Dans l'arc lémanique, la question des frontaliers anime souvent les discussions. Et le partenariat social est davantage influencé qu'ailleurs par la culture française de la contestation. C'est aussi à partir de la France que le débat sur le climat s'insinue de plus en plus dans le comportement des consommateurs: la protection du climat amène à de nouvelles réflexions sur la manière de consommer et une approche plus locale. Par contre, la réforme des retraites, très controversée en France, n'a guère influencé le débat à Genève; sur cette question et de nombreuses autres questions sociales, le ton est donné par la Berne fédérale.

Vous représentez depuis peu vos associations membres au Comité de direction de l'UPS. Quelles questions doivent y être traitées en priorité, selon vous?

Kaufmann: Le libre accès à notre plus grand débouché, l'Europe, et le développement des relations bilatérales avec l'UE sont essentiels pour notre industrie exportatrice. Il nous faut l'accord-cadre institutionnel, en faveur duquel le Conseil fédéral s'est engagé. Après le rejet de l'initiative de résiliation de l'UDC, le Conseil fédéral devra aussitôt annoncer la couleur et formuler clairement ses exigences sur les trois points restant à clarifier.

Dubuis: Pour notre canton frontalier et romand, avoir un partenariat social vivant est primordial. De leur côté, les employeurs doivent redoubler d'efforts pour attirer une main-d'œuvre qui aime choisir et qui devient rare. Enfin, en tant que femme, je tiens à expliquer pourquoi la Suisse romande veut introduire dans la loi un congé paternité, contre l'avis de la majorité de notre Comité directeur, ainsi que des nouvelles habitudes de travail comme le télétravail ou le partage des postes.

Kaufmann: Les besoins et les possibilités varient en fonction de la branche et de l'entreprise. Pour des employés accomplissant des tâches physiquement pénibles, la retraite anticipée peut être importante, tandis que dans une entreprise à forte proportion de femmes, l'important sera de disposer d'une crèche interne et, en troisième lieu, du congé de paternité. Il est faux de vouloir imposer à l'économie, avec ses besoins nombreux et variés, un corset légal uniforme et des financements forcés.

En fait, il s'agit de se montrer attractif comme employeur?

Kaufmann: Exactement. Pour la génération d'aujourd'hui, un employeur attractif est celui qui offre un bon environnement de travail, une culture d'entreprise basée sur le respect mutuel, et qui démontre de manière crédible que les objectifs poursuivis font sens et offrent de bonnes perspectives d'avenir. Ce qui attire les meilleurs talents dans une entreprise est donc bien davantage qu'une question de salaire.

Dubuis: Une réglementation intelligente doit être suffisamment flexible pour prendre en compte toute la diversité de l'économie. Il faut fixer ses limites là où les règles existantes suffisent, là où toute extension débouche sur la paralysie et la bureaucratisation.

Kaufmann: L'État doit fixer des conditions-cadre non rigides, notamment pour la politique d'immigration. Si la libre circulation des personnes devait être sacrifiée, la pénurie de personnel s'aggraverait considérablement avec la vague prochaine des départs à la retraite des baby-boomers.

Un moyen efficace contre l'interventionnisme de l'État est donc le partenariat social avec ses solutions consensuelles et décentralisées?

Dubuis: Absolument. L'UPS est attachée à cette tradition et à la responsabilité qui l'accompagne. L'accord des partenaires sociaux sur la réforme de la prévoyance professionnelle, que le Conseil fédéral a repris dans son projet, en est un brillant exemple d'un compromis travaillé avec les parties concernées.

Kaufmann: Je note toutefois, d'expérience, que le partenariat social est actuellement plus aisé au niveau de l'entreprise, où les interlocuteurs dialoguent dans le respect et tirent à la même corde. Il est plus ardu sur la scène politique où, trop souvent, les solutions et les véritables compromis sont bloqués à cause de positions dogmatiques et de la recherche du profilage public.

Selon vous, quels sont aujourd'hui les principaux chantiers pour l'UPS?

Kaufmann: Dans la constellation actuelle des associations faîtières, je trouve gênantes les fréquentes dissonances entre l'UPS et l'USAM. Les PME des arts et métiers contre le reste de l'économie, les entreprises du marché intérieur contre les entreprises exportatrices: dresser de telles oppositions est d'autant plus inutile que l'interdépendance économique entre les entreprises des deux associations est très intense. Il doit être possible de retrouver sur cet axe la voie d'un dialogue plus fructueux.

Dubuis: Les employeurs vont devoir parler différemment pour mieux convaincre le Parlement nouvellement élu. L'UPS me paraît déjà un peu plus consciente que d'autres associations et je m'en réjouis. La tonalité du propos, associée à la réputation de notre faîtière, sera cruciale pour aboutir à des solutions avec le monde politique et la population, pour le bien de notre pays et de ses citoyen-ne-s.

De quel soutien bénéficient les représentants de l'économie en Suisse?

Kaufmann: A l'heure actuelle, ni les enseignants, ni les pasteurs, ni les politiciens, ni d'autres catégories analogues ne peuvent compter sur le soutien inconditionnel de la population. Il en va de même des représentants de l'économie. N'empêche que de nombreux chefs d'entreprise sont très présents dans leur région, surtout auprès de leurs employés, et agissent avec un sens affirmé des responsabilités. Nous devons nous appuyer davantage sur cette crédibilité personifiée. Je peux comprendre que de nombreux employeurs hésitent à introduire des sujets de discussions politiques dans leur entreprise. Nous devons néanmoins réussir à montrer aux différentes parties prenantes les effets directs que des décisions politiques peuvent avoir pour l'entreprise.

Le Comité de direction peut-il faire entendre efficacement ses requêtes, en travaillant dans l'unité?

Kaufmann: Notre faîtière réunit naturellement une grande variété de branches, dont certaines avec des perspectives très différentes. Il est donc extrêmement important que le processus de formation de l'opinion entre ces secteurs soit mené dans le respect et la transparence. Les positions controversées doivent être mises sur la table et débattues.

Dubuis: En tant que minorité régionale, les Romands savent très bien collaborer dans le respect et l'écoute des différentes opinions. Je souhaite que cette sensibilité renforce la culture du dialogue dans une organisation nationale telle que l'UPS. Je souligne ici l'important travail des experts de l'UPS qui aide à ce dialogue. En effet, leurs analyses approfondies de toutes les thématiques de l'association offrent la base idéale pour des décisions adéquates, responsables et solides au sein du Comité.

Kaufmann: A l'issue de discussions aussi larges, il est essentiel de se rassembler. Les décisions communes doivent être soutenues par tous les représentants de l'association, même quand une décision ne correspond pas entièrement aux souhaits de chacun. Car l'enjeu est trop important. Seule une voix forte et compétente portant le sceau de notre faîtière sera entendue à Berne.

Et s'il y a tout de même un risque de cacophonie?

Dubuis: A mon sens, les membres critiques doivent respecter les décisions prises et servir la cause commune. Il s'agit dès lors de ne pas se mettre en avant en cas d'opinion différenciée et d'avoir suffisamment tôt des échanges sur les différences d'opinion pour maîtriser les enjeux, garder la crédibilité des décisions, et éviter les mauvaises surprises.

Kaufmann: Autant que possible, il faut aussi prévoir suffisamment de temps pour laisser les associations membres expliquer et faire passer les positions de la faîtière dans leurs rangs. Parfois plusieurs tentatives sont nécessaires pour faire avaler la couleuvre et réussir une négociation.



«En tant que minorité, les Romands ont l'art de collaborer dans le respect des différences.»

Sophie Dubuis

Pour conclure, comment la Suisse pourra-t-elle préserver à l'avenir sa prospérité et sa grande qualité de vie?

Kaufmann: La Suisse a toujours bénéficié de son ouverture au monde. Voilà pourquoi le maintien de relations étroites avec nos principaux partenaires commerciaux est essentiel pour notre prospérité future. De même, notre système dual et notre formation continue de haute qualité, l'investissement conséquent dans l'innovation et le maintien de conditions-cadre favorables aux entreprises resteront des atouts majeurs. Le souci de performance prononcé des employés de nos entreprises à tous les niveaux est, lui aussi, indispensable. Il présuppose une coexistence adaptable entre employés et employeurs, un véritable engagement et de l'enthousiasme pour des objectifs communs.

Dubuis: Au cœur de tout, il y a l'humain, dont nous devons susciter l'enthousiasme. En cette période de bouleversements, je suis particulièrement frappée par le changement d'attitude des jeunes à l'égard du travail et de la carrière. Ils ne pensent pas à leurs revenus et leurs futures rentes vieillesse au même niveau que leurs parents. Ils revoient également leurs habitudes de consommation, compréhensible à l'heure du débat sur le climat, par exemple. Cela dit, la volonté de performance reste intacte et est positive pour l'avenir de notre économie; elle se manifeste simplement différemment.

INTERVIEW: FREDY GREUTER

PHOTOS: LINDA VON BURG

EN POINT DE MIRE: LE COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX

LES PARTENAIRES SOCIAUX COÉCRIVENT L'HISTOIRE DE LA LPP

En l'espace d'un an, les partenaires sociaux ont élaboré, sur mandat du conseiller fédéral A. Berset, un compromis sur la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP). Le 2 juillet 2019, ils ont présenté leur projet de réforme aux médias, en soulignant l'impérieuse nécessité d'une mise en œuvre rapide. Sur quoi le Conseil fédéral a mis en route la procédure de consultation sur la réforme LPP à la mi-décembre 2019. Une consultation dont l'Union patronale suisse constate avec satisfaction qu'elle s'appuie sur le compromis des partenaires sociaux.

Début juillet, les trois organisations faîtières nationales Union patronale suisse (UPS), Travail.Suisse et Union syndicale suisse (USS), soumettaient au Conseil fédéral le «compromis des partenaires sociaux», élaboré conjointement. Celui-ci modernise et renforce la prévoyance professionnelle (LPP) sans réduire le niveau actuel des rentes, comme le confirme à présent le Conseil fédéral, qui plaque le projet de consultation sur ce compromis et retient les mêmes paramètres que les partenaires sociaux (voir infographique en page 7).

UNE RÉFORME TRÈS ÉQUILIBRÉE

Pour l'essentiel, le compromis prévoit une réduction immédiate de 6,8 pour cent à 6,0 pour cent du taux de conversion minimal formateur de la rente. En contrepartie, les bonifications de vieillesse sont lissées et la déduction de coordination est réduite de moitié. De plus, un supplément de rente échelonné est prévu pour 15 cohortes d'âge qui prendront leur retraite après l'entrée en vigueur de la réforme. Grâce à la réduction de moitié de la déduction de coordination, les assurés à bas salaires et les salariés à temps partiel – c'est-à-dire principalement des femmes – toucheront des rentes plus élevées. Le lissage et la réduction des taux de bonification de vieillesse rendront les travailleurs âgés plus compétitifs sur le marché du travail.

MISE EN ŒUVRE FACILE ET BIEN ACCEPTÉE PAR LES PME

Le compromis des partenaires sociaux est le seul projet de réforme soutenu à la fois par les employeurs et les salariés, les deux financiers de la LPP. Il garantit le niveau actuel des rentes, peut être mis en œuvre rapidement et constitue une charge administrative acceptable pour les institutions de prévoyance. Grâce à ses mesures équi-

librées touchant aussi bien les recettes que les prestations, il convient également aux PME et est susceptible de réunir une majorité, ce dont le Conseil fédéral est manifestement convaincu, lui aussi.

Le 13 décembre 2019, le Gouvernement a ouvert la procédure de consultation sur le projet de réforme. À cette occasion, l'UPS a souligné une fois de plus la nécessité de mettre en œuvre sans tarder le compromis des partenaires sociaux, afin que – dans l'idéal – le message puisse encore être adopté à l'intention du Parlement avant l'été 2020. Il importe à présent que les Chambres acceptent cette réforme rapidement et sans la morceler, c'est-à-dire sans bouleverser l'heureux équilibre du compromis des partenaires sociaux.

ROLAND A. MÜLLER

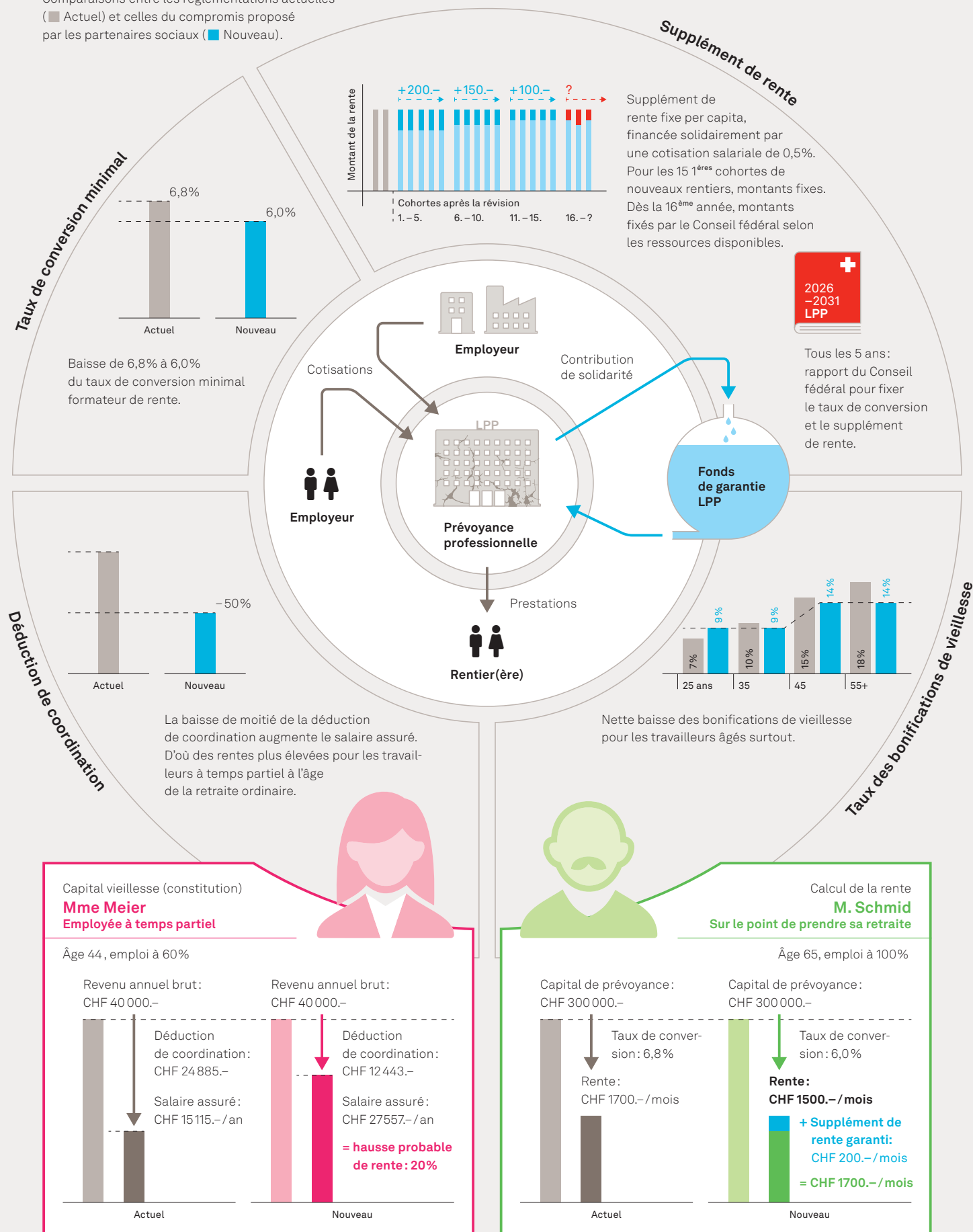
LE COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LA LPP – UNE SOLUTION CLAIRVOYANTE ET DURABLE

Afin d'offrir une garantie de performance et d'assurer l'adaptation rapide du système à l'évolution des conditions, telles que les marchés financiers ou la démographie, les organisations faîtières des partenaires sociaux impliquées dans ces questions ont convenu que le Conseil fédéral en rende compte périodiquement aux Chambres. La loi prévoit donc que le Conseil fédéral rendra désormais compte à l'Assemblée fédérale au moins tous les cinq ans, en associant les partenaires sociaux à l'élaboration du rapport.

COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX

STABILISATION DE LA PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE (2^{ème} PILIER)

Comparaisons entre les réglementations actuelles (■ Actuel) et celles du compromis proposé (■ Nouveau).



2019: CE QUI A MOBILISÉ LES EMPLOYEURS

JANVIER

1

POLITIQUE SOCIALE

CHIFFRES ALARMANTS POUR L'AVS ET L'AI

Selon le fonds de compensation de l'AVS/AI/ APG Compenswiss, l'AVS a bouclé l'exercice 2018 sur un résultat de répartition négatif de 1038 millions de francs. Avec un déficit de 1233 millions, la perte d'exploitation de l'AVS a totalisé 2220 millions en 2018. Le résultat d'exploitation de l'AI était lui aussi nettement négatif, à 237 millions de francs.

MAI

3

MARCHÉ DU TRAVAIL

POLITIQUE SOCIALE

SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS ÂGÉS

La 5^e Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés, présidée par le conseiller fédéral Guy Parmelin, a réuni les partenaires sociaux ainsi que des représentants de la Confédération et des cantons, pour se focaliser sur les thèmes de la réinsertion et de la sécurité sociale des seniors. L'Union patronale suisse (UPS) s'engage pour le renforcement de la prévention et du placement.

15

MARCHÉ DU TRAVAIL

POLITIQUE SOCIALE

STIMULER L'EMPLOI DES AUTOCHTONES

À l'aide de sept mesures, le Conseil fédéral veut inciter les entreprises suisses à recruter le plus grand nombre possible de travailleurs en Suisse. Les employeurs saluent les mesures visant le marché du travail, la formation et la politique sociale, mais demandent l'élimination des incitations pernicieuses liées aux prestations transitoires pour chômeurs âgés en fin de droits.

19

POLITIQUE SOCIALE

MENACE SUR LES RENTES AVS, MALGRÉ LA RFFA

Par 66,4 pour cent des voix, le peuple a approuvé la loi fédérale sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS (RFFA). L'UPS réagit le 21 mai par une conférence de presse où elle souligne la nécessité toujours urgente d'une réforme structurelle de l'AVS. Dans leur prise de position, les employeurs présentent une solution reposant sur une combinaison équilibrée de recettes supplémentaires et d'économies.

SEPTEMBRE

3

FORMATION

LES EMPLOYEURS ENCOURAGENT L'APPRENTISSAGE AU LONG DE LA VIE

À l'occasion de la 3^e édition de la Journée du digital, l'UPS et digitalswitzerland lancent la campagne nationale #LifelongLearning. Cette initiative vise à sensibiliser les employés et les employeurs à l'utilité de l'apprentissage tout au long de la vie. Plus de 100 comptes rendus d'expériences signalent les chances offertes par la formation continue sur le lieu de travail.

11

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE PARLEMENT VOTE LE CONGÉ POUR PAPAS

En automne, le Conseil national a suivi le Conseil des États et voté un congé de paternité de deux semaines. L'initiative pour un congé de quatre semaines est retirée, mais des projets pour un congé parental, un congé d'adoption et un congé de prise en charge restent dans le pipeline. L'UPS juge ces projets déplacés face aux besoins de la réforme de la prévoyance vieillesse.

OCTOBRE

10

MARCHÉ DU TRAVAIL

LE DIFFÉREND FISCAL EST RÉGLÉ

À Luxembourg, les ministres des finances de l'UE retirent définitivement la Suisse de la liste grise des paradis fiscaux. La Suisse a fait toutes les réformes exigées avant terme. Cela met fin à un conflit de près de dix ans avec l'Union européenne. Au lendemain de la crise financière, les privilèges fiscaux suisses accordés aux entreprises étrangères avaient été scrutés par l'UE et l'OCDE.

20

LA SUISSE A VOTÉ

L'Assemblée fédérale a un nouveau visage – plus vert et plus féminin. Elle doit maintenant prouver sa capacité de réforme. Car l'UPS constate que la densité normative s'est notablement accrue durant la dernière législature, alors que, sous l'effet de la polarisation, la volonté de suivre des politiques de projets a diminué et que le centre – avec sa capacité à gouverner – s'est affaibli. Les employeurs continuent néanmoins de faire confiance au système de concordance.

MAI

29

MARCHÉ DU TRAVAIL**ALLÈGEMENT BUREAUCRATIQUE**

Le Conseil fédéral adopte le projet de modification de la loi sur l'assurance-chômage (LACI). La révision simplifie les dispositions relatives au chômage partiel et à l'indemnisation des intempéries et réduit la charge administrative pour les entreprises. Elle crée en même temps la base légale pour la mise en œuvre de la stratégie de cyberadministration dans le domaine de l'assurance-chômage, que l'UPS soutient.

JUIN

1

MARCHÉ DU TRAVAIL**L'UE ESSAIE DE FAIRE PRESSION**

Pour faire pression en faveur de l'accord-cadre institutionnel, l'Union européenne interdit le négoce des actions suisses sur les bourses de l'UE dès le 1^{er} juillet 2019. La Suisse riposte en interdisant les transactions sur les bourses suisses aux banques de l'UE. Le chiffre d'affaires de la bourse suisse n'a toutefois pas souffert du refus de l'équivalence boursière. La tentative de pression de l'UE a donc échoué.

JUILLET

2

POLITIQUE SOCIALE**LPP: LE COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Les trois organisations faïtières nationales des travailleurs et des employeurs soumettent au conseiller fédéral A. Berset leur projet de modernisation de la prévoyance professionnelle. Malgré une baisse du taux de conversion minimal, le niveau des prestations sera maintenu. Les assurés à bas salaires et les employés à temps partiel (surtout les femmes) toucheront même des rentes plus élevées.

AOÛT

28

POLITIQUE SOCIALE**LA CONFÉDÉRATION CHOISIT UNE MAUVAISE FORMULE**

Le Conseil fédéral transmet au Parlement son message sur la réforme de l'AVS, qui propose de combler largement par des recettes, c.-à-d. une augmentation substantielle de la TVA, les milliards de déficit de l'AVS. Les employeurs exigent une correction. L'objectif premier de la réforme doit être de maintenir le niveau des rentes sans mettre encore davantage à l'épreuve la solidarité entre les générations.

NOVEMBRE

1

MARCHÉ DU TRAVAIL**L'OBLIGATION D'ANNONCER EST PERFECTIBLE**

Le SECO présente le premier rapport d'exécution sur l'obligation d'annoncer les postes vacants. Il en ressort que les employeurs remplissent leurs obligations. Mais l'UPS demande trois améliorations: une meilleure adéquation entre les profils d'emploi recherchés et les retours des OPR, une réduction partielle des délais d'attente, des procédures allégées pour les retours d'information des employeurs.

1

FORMATION**PRÉAPPRENTISSAGE D'INTÉGRATION**

Dix-huit cantons ont jusqu'ici participé au programme pilote de quatre ans «Pré-apprentissage d'intégration» (PAI), qui a débuté en 2018. Sur un total de plus de 750 candidats, 610 ont terminé le PAI et 75 pour cent d'entre eux ont suivi un apprentissage dans la formation de base, soit 27 pour cent un apprentissage CFC (certificat fédéral de capacité) et 73 pour cent un apprentissage AFP (attestation fédérale de formation professionnelle).

15

MARCHÉ DU TRAVAIL**LE VIEILLISSEMENT PÈSE SUR LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE**

Selon quatre études commandées par le Secrétariat d'Etat à l'économie, le vieillissement démographique affecte l'évolution de la prospérité helvétique. Sur divers dossiers, les employeurs encouragent le débat sur le relèvement de l'âge de la retraite, de meilleures opportunités pour les travailleurs âgés ainsi que l'offre de possibilités de travail au-delà de l'âge de la retraite.

DÉCEMBRE

13

POLITIQUE SOCIALE**BON DÉPART POUR LE COMPROMIS DES PARTENAIRES SOCIAUX**

Le Conseil fédéral ouvre la procédure de consultation sur la réforme de la prévoyance professionnelle. Il se base sur le compromis élaboré par les partenaires sociaux, valorisant ainsi le résultat de leurs intenses travaux poursuivis autour d'une table pendant plus d'un an pour aboutir à un projet de réforme durable susceptible de rallier une majorité.

MARCHÉ DU TRAVAIL: LA FRÉNÉSIE DES RÈGLEMENTS

SAUCISSONNAGE D'UN ATOUT MAÎTRE: LA FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'exercice écoulé a été émaillé d'exigences sociétales qui se traduisent par autant d'interventions législatives dans le monde professionnel. L'année électorale 2019 a vu s'imposer au Parlement (en-core) bourgeois des dossiers qui alourdissent un peu plus la réglementation et réduisent la flexibilité du marché du travail.

La densité normative s'est nettement renforcée lors de la dernière législature. Le Parlement sortant a gonflé l'État-providence en faisant passer des mesures qui augmentent le coût de la main-d'œuvre et rendent le marché du travail moins efficace. Saluées par le Parlement comme un facteur de succès pour la Suisse, des «tranches de salami» supplémentaires ont été découpées dans notre atout comparatif qu'est la flexibilité du marché du travail.

UNE LONGUE LISTE D'ATTENTES

Une initiative populaire et un contre-projet indirect portaient sur le même objet: à deux reprises, lors de la session d'automne 2019, les Chambres fédérales ont été invitées à débattre d'une demande de congé paternité. A peine cette loi a-t-elle été adoptée en septembre qu'elles ont décidé d'inclure dans la législation un congé d'assistance pour les salariés proches aidants (voir encadré).

Avec un total de quatre semaines ouvrables rémunérées nouvellement accordées – dix jours pour le congé de paternité et un total de dix jours de congé de courte durée pour les proches aidants – et les 14 semaines de congé de soins financés

par les APG, le Parlement a complètement perdu la juste mesure du fardeau imposé aux employeurs et aux employés pendant cette année électorale.

Pourtant, la pratique montre bien que pour répondre aux besoins des employés, les entreprises trouvent des solutions individuelles qui comportent souvent des avantages généreux. Il peut s'agir d'une plus grande autonomie dans l'organisation des horaires et du lieu de travail, et/ou de jours de vacances. Cette approche volontaire positionne l'entreprise comme un employeur attractif et suffisamment flexible pour pouvoir répondre aux souhaits de son personnel de manière personnalisée.

LA DÉMOGRAPHIE COMMANDE

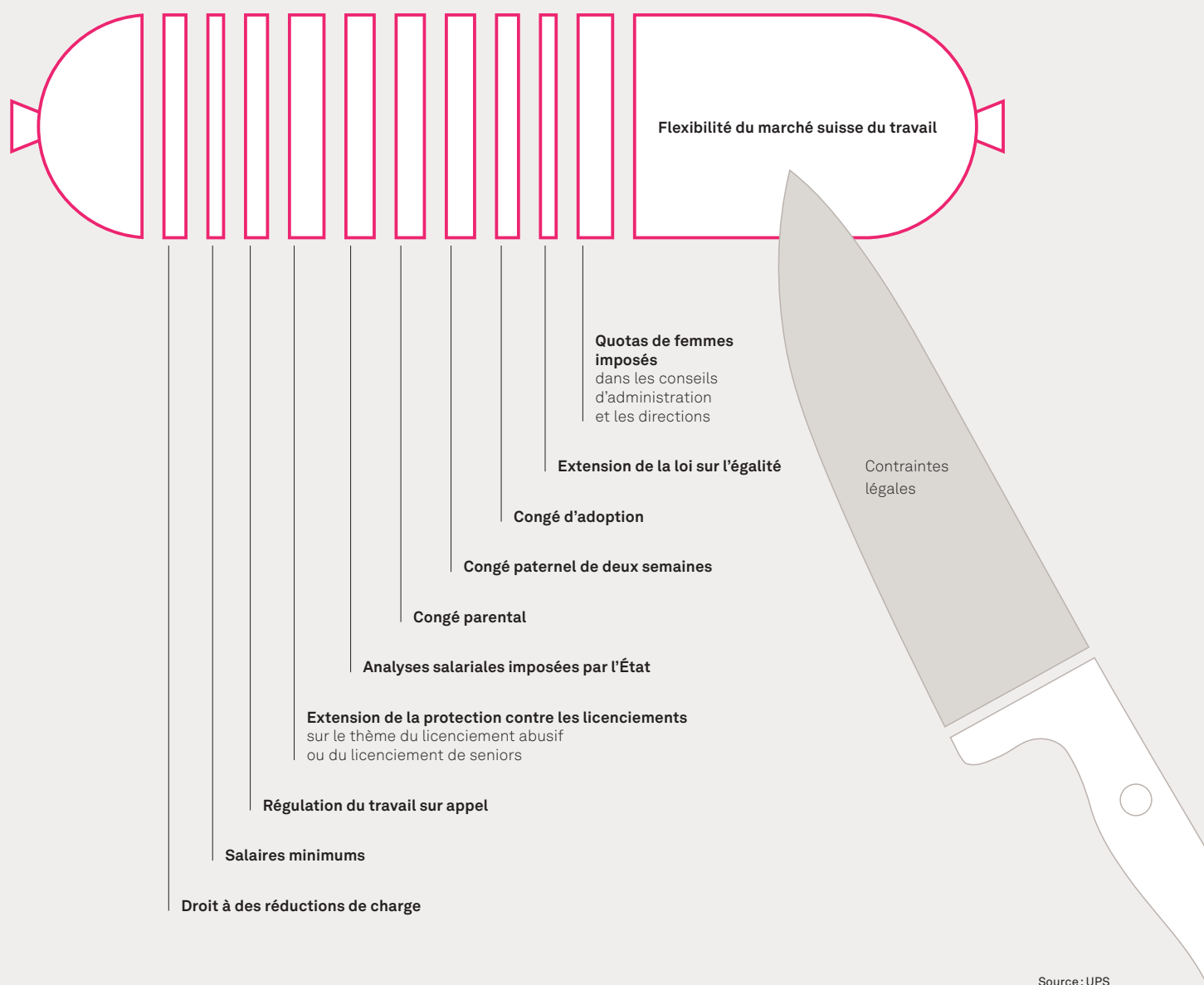
Ces prochaines années, le vieillissement démographique va poser un problème de plus en plus considérable au domaine de la santé. Mais charger le monde du travail de le régler sous la forme de cotisations salariales n'est pas une option viable, compte tenu des conséquences organisationnelles, financières et en personnel qui en découlent pour les entreprises (voir infographie en page 12).

UNE POLITIQUE DU SYMBOLE

Une fois encore, le congé parental proposé correspond à une politique du symbole. Compte tenu des énormes défis financiers qui attendent les assurances sociales en raison du vieillissement démographique, il n'est pas acceptable de mettre de plus en plus de prestations sanitaires à la charge des APG, de l'AI ou de l'AVS, financées par des cotisations salariales. L'Union patronale suisse signale ce problème depuis des années. La seule garantie du niveau actuel des rentes nécessite, outre un relèvement progressif de l'âge de la retraite, une augmentation sensible de la TVA pour l'AVS et des ponctions de salaires supplémentaires pour les mesures compensatoires dans la LPP. On n'améliorera pas la compétitivité de l'économie, notamment des PME, en rendant la main-d'œuvre plus coûteuse. N'oublions pas qu'en matière de taxes et d'impôts frappant l'économie et les citoyens, la Suisse dépasse déjà l'Allemagne (voir pages 20 et 21).

PROGRÈS DE LA RIGIDIFICATION NORMATIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

LA TACTIQUE DU SALAMI



Pour l'écrasante majorité des entreprises employant moins de dix personnes, des solutions autonomes flexibles sont clairement préférables à des normes juridiques rigides.

Les employeurs se sont donc résolument opposés jusqu'ici à tout nouvel alourdissement des coûts salariaux. Les employeurs sont disposés à améliorer la compatibilité famille-travail dans les domaines qui relèvent de leur sphère d'influence. Ils le font grâce à diverses mesures adaptées à leurs capacités opérationnelles, notamment la flexibilité des horaires et des lieux de travail, afin de répondre de manière ciblée aux divers besoins des employés.

Pour la grande majorité des entreprises employant moins de dix personnes, les

solutions d'entreprise flexibles sont nettement préférables à des réglementations rigides.

L'Union patronale suisse continuera à refuser clairement toute nouvelle extension des congés rémunérés. D'autant plus que le financement du deuxième pilier va déjà entraîner une augmentation des coûts salariaux annexes. Il appartient au nouveau Parlement de démontrer sa capacité à se réformer.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

MARCHÉ DU TRAVAIL

L'ANNÉE 2019, EN BREF

PROGRÈS INSIGNIFIANTS DE L'ACCORD-CADRE

«Le chemin cahoteux vers un accord institutionnel»: ce titre de notre article du rapport annuel de 2018 consacré à l'accord-cadre institutionnel entre la Suisse et l'Union européenne (UE) garde toute sa pertinence. Car en 2019, pratiquement rien n'a bougé sur ce dossier, pourtant si important pour le marché suisse du travail. Lors de la procédure de consultation lancée par le Conseil fédéral à la mi-avril, les employeurs ont exhorté le Gouvernement à se positionner clairement pour accélérer la mise sous toit de cet accord. En tant que partenaire social, l'Union patronale suisse (UPS) est restée très attentive aux risques de restriction des mesures d'accompagnement (FlaM) liés à l'accord-cadre ainsi qu'à l'application et à la révision de la directive européenne sur le détachement des travailleurs. Il importe en effet de préserver le niveau de protection salariale des FlaM

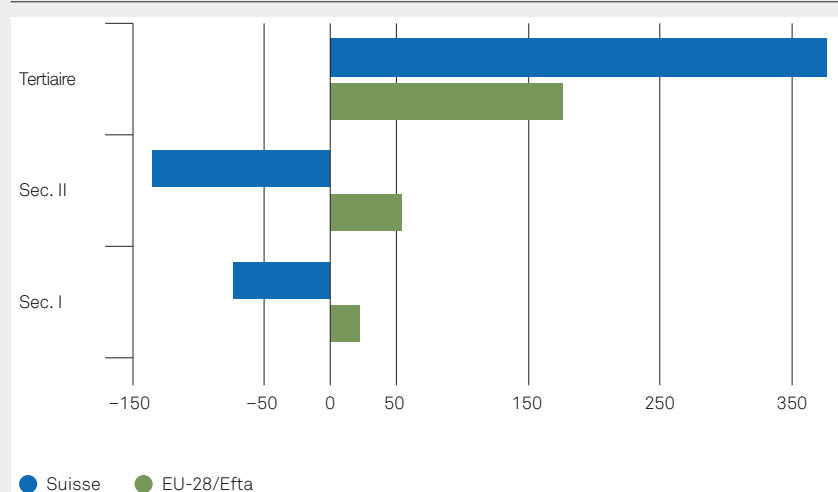
et de s'en tenir au système dual d'exécution, en l'occurrence aux compétences étendues de contrôle et de sanction qu'il réserve aux commissions paritaires, afin de les sauvegarder vis-à-vis de l'UE.

LE RISQUE INUTILE DE L'INITIATIVE DE LIMITATION

Les négociations sur l'accord-cadre ont été retardées en 2019 du fait de l'initiative populaire de l'UDC «Pour une immigration modérée». Celle-ci, dite «de limitation», réclame une réglementation autonome de l'immigration étrangère par la Suisse, sans libre circulation des personnes. Elle exige aussi qu'aucun nouveau traité international ne puisse être conclu qui accorde le régime de libre circulation des personnes. Le Conseil national et le Conseil des États sont clairement opposés à cette initiative, qui a le pouvoir explosif de faire sauter tous les accords bilatéraux en raison de la «clause guillotine».

L'initiative de l'UDC n'offre aucune solution de remplacement équivalente à la voie bilatérale et met délibérément des emplois en danger. Elle répond à la crainte d'un remplacement de la main d'œuvre domestique par des travailleurs immigrés. Pour sa part, l'UPS compte essentiellement sur la mise en valeur du potentiel des travailleurs indigènes pour occuper les postes vacants et œuvre dans ce sens. Mais les entreprises suisses doivent tout de même pouvoir recruter les travailleurs et spécialistes qui leur manquent dans l'UE28/AELE et les pays tiers (voir graphique en page 12). Ces dernières années, les chiffres montrent que l'immigration en provenance des pays de l'UE28/AELE a favorisé la mutation structurelle de l'économie, créé des milliers d'emplois supplémentaires, fourni un savoir spécialisé aux entreprises et contribué de manière significative à la prospérité helvétique, dont une large partie de la population bénéficie grâce à un système de protection salariale bien équilibré.

L'IMMIGRATION PERMET DE POURVOIR LES POSTES JUGÉS ININTÉRESSANTS PAR LES AUTOCHTONES



En matière d'immigration, la pratique des entreprises suisses permet non seulement aux employeurs de pourvoir efficacement leurs postes vacants, mais elle ne s'accompagne d'aucun effet d'éviction notable à l'égard des travailleurs suisses, selon le Secrétariat d'État à l'économie (SECO). On l'observe à l'exemple des emplois des profils du secondaire I et II, qui ne sont pas recherchés par les Suisses. Ces postes peuvent donc être pourvus de façon complémentaire par les travailleurs migrants de l'UE28/AELE (sources: OFS, ESPA 2018).

POUR UN PARTENARIAT SOCIAL PERFORMANT

En 2019, deux débats politiques sur le partenariat social ont présenté un intérêt particulier pour l'UPS. Il s'agissait d'abord de l'intervention des conseillers nationaux Olivier Feller (PLR), Jean-Paul Gschwind (PDC) et Marco Chiesa (UDC). Lesquels, avec leurs trois initiatives parlementaires au titre identique «Pour un partenariat social moderne» (17.406, 17.407 et 17.408), critiquent le fait que les critères déterminant le caractère de force obligatoire des conventions collectives de travail (CCT), adoptés en 1956, ne sont plus adaptés à la réalité de nombreuses micro-entreprises.

Concrètement, ils demandent que les quorums actuels exigés pour une déclaration de force obligatoire générale (DFO) soient abaissés, afin de la faciliter. Or, modifier ainsi cet instrument éprouvé des FlaM aurait pour conséquence qu'une minorité de grandes entreprises comptant de nombreux salariés pourrait désormais imposer des conditions de CCT à une majorité

de petits employeurs. Dès lors, l'intervention dans le marché du travail que constitue une DFO n'aurait plus le soutien d'une majorité. Le Conseil national et le Conseil des États étaient en désaccord sur ce sujet, incitant l'UPS à répéter ses mises en garde contre un dangereux écart par rapport à des règles qui ont fait leurs preuves.

De son côté, la motion 18.3934 d'Isidor Baumann (PDC, Uri) chargeait le Conseil

fédéral de modifier la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (DFO CCT).

Il souhaitait que de nouvelles dispositions précisent clairement qu'une CCT déclarée de force obligatoire générale l'emporte sur toutes les dispositions cantonales. Son intervention était motivée par l'arrêt du Tribunal fédéral de juillet 2017 légitimant l'introduction d'un salaire minimum cantonal à Neuchâtel, sans l'accord exprès du partenariat social. Mais lors de la session d'hiver, le Conseil des États a rejeté la motion Baumann par 24 voix contre 16 et une abstention. L'UPS regrette cette décision, qui entérine donc la possibilité que des CCT déclarées de force obligatoire générale soient neutralisées par des mesures cantonales.

MODERNISER LA SAISIE DU TEMPS DE TRAVAIL

Lors de la session d'automne, de façon surprenante et à l'encontre de la recommandation de sa commission, le Conseil des États a classé l'initiative parlementaire Keller-Sutter (16.423) visant à moderniser l'enregistrement du temps de travail. Cette décision incompréhensible de la petite Chambre rend impossible une indispensable discussion sur la manière d'adapter aux réalités actuelles des régle-

mentations obsolètes sur l'enregistrement du temps de travail de certains employés de toutes catégories de branches et d'entreprises. Les employeurs ont été stupéfiés par l'argument avancé pour ce rejet, à savoir que deux interventions sur un sujet semblable ne devraient pas faire simultanément l'objet d'une discussion politique.

L'initiative parlementaire demandait une dérogation à l'obligation d'enregistrement des heures de travail pour «les salariés exerçant une fonction dirigeante et pour les spécialistes occupant une position similaire qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la détermination de leur horaire de travail et de leur temps de repos».

La deuxième intervention analogue, l'initiative parlementaire Graber (16.414), a été soutenue par le Conseil des États. À un autre niveau, elle vise une libéralisation du temps de travail pour certaines branches, mais en tant que faîtière nationale, l'UPS estime que les critères fixés pour les parties prenantes sont trop étroits.

DANIELLA LÜTZELSCHWAB

Plus d'informations

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

CRISE DU CORONAVIRUS: AIDES GROUPEES POUR LES ENTREPRISES DUREMENT TOUCHÉES

Le 20 mars 2020, le Conseil fédéral a soutenu l'économie avec un paquet d'aide de 42 millions de francs. L'Union patronale suisse a salué ce train de mesures étendu et ambitieux, en trois volets, du Conseil fédéral. Les différentes mesures ont fourni les injections de liquidités dont ont de tout urgence besoin notamment le commerce et les arts et métiers, particulièrement touchés par la crise du coronavirus. Grâce à cette soudure très importante, l'économie suisse a été préservée de dommages bien plus graves encore.



Gian-Luca Lardi, Société Suisse des Entrepreneurs

«Nous sommes au cœur de l'Europe et tous nos voisins font partie de l'UE. Sans l'Europe comme principal partenaire commercial, il nous serait difficile de préserver notre niveau de vie actuel. Un accord-cadre avec l'UE fait donc incontestablement partie de la liste des priorités politiques.»

FORMATION: FORMATION PROFESSIONNELLE 2030

RENFORCER LA VOIX DE L'ÉCONOMIE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de l'initiative «Formation professionnelle 2030», fondée sur une approche de partenariat, près de 20 projets ont été lancés en 2019, dont certains sont déjà mis en œuvre. Le but de l'initiative, et bien sûr des projets, est d'orienter la formation professionnelle vers un avenir prospère, en tenant compte de mégatendances telles que la numérisation, la démographie et la mobilité professionnelle. C'est surtout le pilotage de la formation professionnelle via la future structure des comités qui a nourri la discussion au cours de l'exercice écoulé.

La formation professionnelle est l'un des facteurs de succès de l'économie suisse. Le système dual de la formation professionnelle en Suisse permet d'intégrer les jeunes au monde du travail à un stade précoce et de les former au plus près des réalités du marché du travail. Pour les entreprises, c'est une excellente occasion de former des travailleurs qualifiés et, le cas échéant, de s'assurer directement une relève. L'interaction entre les partenaires directs, à savoir les organisations du monde du travail (OrTra), la Confédération et les cantons, est capitale pour la mise en œuvre et le développement de la formation professionnelle. Lors de rencontres au sommet annuelles, les responsables des partenaires de la formation professionnelle s'entendent sur les orientations et les priorités politiques et stratégiques.

PILOTAGE GLOBAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le «sommet national de la formation professionnelle» a succédé depuis 2014 à la «conférence sur les places d'apprentissage». Il a été créé en raison de la pénurie de places d'apprentissage. Mais au niveau stratégique-opérationnel, il n'existait jusqu'à aucune structure permettant aux responsables des associations faîtières et du secteur public (Confédération et cantons) de piloter la formation professionnelle et de discuter des préoccupations des différentes parties prenantes (ci-après le groupe de pilotage). La nouvelle structure de partenariat a été conçue pour combler cette lacune. Afin d'assurer l'intégration systématique de l'OrTra et de l'économie, les associations patronales ont appelé de leurs vœux la mise en place de divers instruments opérationnels (voir infographie page 15):

→ Forums de dialogue: ce sont des dialogues réguliers, par exemple sur une base annuelle, entre le groupe de pilo-

tage et un groupe d'intérêts. Exemple: le forum employeurs (OrTra, où les questions relatives à l'OrTra et à l'économie peuvent être discutées directement avec le groupe de pilotage). Ce forum peut être préparé par les associations patronales (via des structures internes) et garantit que les préoccupations soient entendues et mises en pratique. En plus de donner une impulsion, les forums peuvent définir des thèmes à traiter dans des groupes spécialisés et/ou des projets. Les forums permettent à un large cercle de participer et d'être associé aux discussions. En tant que forum de dialogue thématique, la conférence des partenaires de la formation professionnelle entre dans cette catégorie.

- Groupes d'experts: au sujet de ces groupes, la discussion suit son cours. Les employeurs songent à un comité permanent de spécialistes. D'un côté, il servirait d'organe consultatif au groupe de pilotage sur certains sujets, par exemple l'innovation ou les finances. De l'autre, il devrait pouvoir travailler sur des questions opérationnelles – en fonction du mandat reçu par le comité directeur.
- Projets: il s'agit d'une collaboration de fond et limitée dans le temps sur des projets.

Les aspects importants de ces divers instruments, tels que le mode de fonctionnement ou la composition du personnel, seront décrits dans le concept de mise en œuvre, qui sera élaboré en 2020, avec les instruments internes des partenaires. La structure qu'il s'agit ainsi de parachever, ainsi que le concept de mise en œuvre vont être approuvés au sommet national en 2020. L'une des fonctions primordiales du comité de pilotage est donc de pourvoir les organes, à savoir les groupes d'experts et les groupes de projet. Il est déterminant de savoir comment les organisations faîtières peuvent influencer sur la

PILOTAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUISSE

IMPLICATION DE L'ÉCONOMIE

Politique

Sommet national de la formation professionnelle

Stratégique

Conférence tripartite sur la formation professionnelle

Formation
de l'opinion

Groupe de travail
UPS

Opérationnelle

Forums de dialogue

→ Impulsions, discussion, composition selon les thèmes (p.ex. forum OrTra/employeurs, Journée des partenaires de la formation professionnelle)

Groupes d'experts

→ Experts
→ Thèmes permanents (p.ex. finances)

Groupes de projets

→ Participation thématique
→ Partenaires + experts
→ Travail sur projet/limité dans le temps

Participation

LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2019 EN CHIFFRES

90 173

places d'apprentissage
étaient offerts
par les employeurs.

58%

des nouveaux apprentis
étaient des hommes.



230

formations professionnelles
initiales
étaient au choix.



88%

des places d'apprentissage
étaient occupées en août.

>90%

des nouveaux apprentis étaient très contents
de leur employeur et de la voie choisie.



16

médailles (cinq fois l'or)
ont été gagnées par les participants
suisses aux championnats du monde
des métiers à Kazan.

Sources : UPS, Baromètre des transitions Août 2019

formation de l'opinion, organiser des possibilités de participation et apporter de la transparence dans l'information sur les contenus.

PROCESSUS DE FORMATION DE L'OPINION ET PARTICIPATION

L'Union patronale suisse (UPS) a donc optimisé ses processus internes sur la formation et créé un portail dédié. En plus des précédentes réunions semestrielles des groupes de travail, des réunions de comités régulières seront organisées, suivies par les responsables de la formation

des branches et entreprises membres impliqués dans les projets, les groupes d'experts et les questions de pilotage. Cet échange régulier vise à assurer une coordination efficace des ressources et à améliorer les travaux soumis aux différents comités, tant pour l'UPS que pour les membres. Le portail Formation est une plateforme en ligne assurant la circulation et la transparence de l'information entre les membres de l'UPS. Les informations sur les projets en cours, les cercles, les dossiers politiques et les séances peuvent y être consultées et travaillées. Le portail permet aussi des échanges d'idées et d'ini-

tatives. Au premier semestre 2020 a eu lieu la préparation de l'«agenda» des employeurs pour l'initiative «Formation professionnelle 2030», qui vise à définir les thèmes qui seront traités en priorité par l'UPS et les participants aux groupes de projets et d'experts. Cette coordination devrait contribuer à renforcer la voix de l'économie, afin d'atteindre l'objectif d'une formation professionnelle se développant en accord avec les besoins et les réalités du marché du travail, conformément au souhait des employeurs.

NICOLE MEIER

FORMATION

L'ANNÉE 2019, EN BREF

FORMER DES APPRENTIS EST PAYANT

La formation professionnelle de base ne garantit pas seulement aux jeunes un bon départ dans la vie active. Selon une enquête commandée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), elle est aussi un bon investissement pour les entreprises formatrices, qui doivent pouvoir s'appuyer demain comme hier sur la formation duale, face à la pénurie de travailleurs qualifiés.

Selon la dernière étude de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle, le gain annuel pour les entreprises formatrices, après déduction de tous les coûts, dépasse les 3000 francs par poste d'apprentissage. Il est encore plus élevé si les apprentis fraîchement formés restent au service de l'entreprise après leur formation, puisque celle-ci économise environ 11 000 francs par poste en frais de recherche de candidat et d'initiation.

Ces chiffres confirment des études antérieures montrant qu'il est intéressant pour les entreprises d'investir dans la formation des jeunes et des adultes. L'Union patronale suisse (UPS) constate avec plaisir que la conclusion de l'enquête est à nouveau positive pour tous les métiers et toutes les branches. Pour notre faïtière, une condition importante est ainsi remplie pour que les entreprises – aux côtés de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail – se mobilisent pour une formation professionnelle de qualité et offrent un nombre suffisant de places de formation et de cours.

Au-delà de la transmission du savoir et de la culture du travail, les entreprises doivent aussi en observer les bénéfices directs pour s'impliquer. Il est particulièrement heureux que l'étude révèle leur haut degré de satisfaction à l'égard des plans et ordonnances de formation existants. Le développement des professions par les organisations du monde du travail (OrTra)

en fonction du marché du travail semble être également un facteur de succès du système de formation dual en Suisse.

L'IMAGE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DE S'AMÉLIORER

Depuis le lancement de l'initiative de partenariat public-privé en février 2017, qui est également soutenue par l'UPS, l'organisation SwissSkills a pu contribuer brillamment et rapidement à promouvoir l'image de la formation professionnelle. C'est ce qu'a confirmé l'enquête annuelle représentative de la population, que SwissSkills a menée avec son principal sponsor UBS. En octobre 2019, 59,4 pour cent de la population suisse considérait les possibilités de carrière offertes par un apprentissage comme équivalentes ou presque à une formation diplômante. En mars 2017, au lancement de «l'initiative SwissSkills», ce chiffre était encore de 49,6 pour cent. L'an dernier, la barre des 50 pour cent a également été dépassée pour la première fois dans la tranche d'âge des 15 à 29 ans.

L'un des principaux objectifs de SwissSkills est de promouvoir et d'améliorer l'image de la formation professionnelle. La réorganisation décidée par le conseil de fondation et lancée en 2019 doit y contribuer. Le nouveau secrétariat de SwissSkills à Berne, dirigé par André Burri, est le responsable opérationnel des activités SwissSkills depuis le 1^{er} janvier 2020. En 2020, les temps forts seront la troisième édition de SwissSkills à Berne du 9 au 13 septembre 2020 et l'EuroSkills à Graz du 16 au 20 septembre 2020.

16 MÉDAILLES AUX WORLD SKILLS

L'équipe professionnelle suisse SwissSkills a fait une nouvelle fois forte impression lors des WorldSkills 2019 à Kazan, en Russie: 16 médailles, dont cinq d'or, ont été remportées par la délégation suisse de 41 participants. En présence du mi-

CRISE DU CORONAVIRUS: EPREUVE DE VÉRITÉ POUR LE PARTENARIAT SOCIAL

En date du 13 mars 2020, la Confédération a interdit la fréquentation des écoles, hautes écoles et centres de formation. L'Union patronale suisse (UPS) s'est montrée compréhensive pour cette décision. Elle a joué un rôle actif à cet égard dans le cadre de diverses séances de partenaires. L'UPS a soutenu l'appel du Conseil fédéral aux cantons pour qu'ils mettent en place des structures d'accueil pour les enfants scolarisés afin d'alléger le fardeau des parents qui travaillent. Elle a discuté avec ses partenaires de la manière dont on pourrait mobiliser les modes d'enseignement et d'apprentissage numériques pour enseigner les contenus scolaires.

Dans le domaine de la formation professionnelle de base, l'UPS a salué une approche coordonnée et uniforme des cantons, qui sont responsables de la mise en œuvre. En consultation avec les employeurs, des formules de télétravail ou des postes adaptés ont été mis en place. Enfin, des dispositions ont été prises pour préparer et mener normalement les procédures de qualification pour les classes terminales.

Face à la pénurie de personnel qualifié, les entreprises ont tout intérêt à miser sur formation duale.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE SUISSE EN POINT DE MIRE



Amélie Brossy (de gauche à droite), Renato Meier, Nicolas Ettlin, Rafael Bieler et Jérôme Hug dirigent la délégation suisse lors de la cérémonie d'ouverture de WorldSkills à Kazan. Avec 16 médailles et cinq titres de champion du monde, les jeunes professionnels suisses ont utilisé ce test de compétences techniques et artisanales pour promouvoir davantage le succès du modèle de formation professionnelle en alternance.

«Si nous voulons conserver notre position parmi les meilleurs, nous devons faire des efforts supplémentaires», a conclu André Burri, délégué officiel et directeur de SwissSkills depuis 2019. Avec le soutien des écoles professionnelles, nous devrions à l'avenir pouvoir repérer les talents dès la première année d'apprentissage et les encourager à participer aux championnats professionnels, afin que les premiers rangs soient plus étoffés.

«Nos championnats SwissSkills encouragent l'excellence dans la pratique professionnelle. Cela ne profite pas seulement aux équipes de SwissSkills, mais aussi à l'économie en général», explique André Burri, qui voit également un potentiel d'optimisation au niveau des championnats internationaux dans le domaine spécifique de la préparation aux compétitions et du transfert de connaissances. «Nos participants aux WorldSkills consacrent déjà jusqu'à 1000 heures à leur préparation. Il ne s'agit pas d'intensifier cet effort, mais d'utiliser le temps investi de manière encore plus ciblée».

NICOLE MEIER

nistre de l'économie Guy Parmelin, nos jeunes professionnels ont ainsi donné une démonstration impressionnante de la qualité de la formation profession-

nelle suisse à Kazan. En même temps, il est clairement apparu en Russie que la concurrence se durcit dans le cadre des WorldSkills.

Plus d'informations

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



Franz Grüter, ICTSwitzerland

«Pour combattre la future pénurie de travailleurs qualifiés, nous devons continuer à renforcer le système suisse de formation. Notre système dual est un véritable modèle de réussite, que nous devons entretenir soigneusement. Ce n'est pas sans raison que nous sommes enviés dans le monde entier pour ce modèle de formation éprouvé.»

#LIFELONGLEARNING

DES EMPLOYÉS AU TOP SUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL PERFORMANT

La formation est considérée comme la principale ressource de la Suisse. Nous investissons avec profit dans la formation professionnelle de base et sommes les pionniers de l'égalité des chances dans le monde entier. Mais en matière de formation initiale et continue, nous pouvons faire mieux. Tel est le constat qui a poussé l'Union patronale et l'association digitalswitzerland à lancer en 2019, sous la formule #LifelongLearning, une campagne nationale destinée à attirer l'attention sur l'utilité primordiale de l'apprentissage tout au long de la vie.

En comparaison internationale, la Suisse se distingue par la solidité et l'adaptabilité de son marché du travail et par un niveau élevé de satisfaction des employés. La numérisation pose des défis à l'économie, mais aussi à l'individu sur son lieu de travail, qu'elle pousse à être plus rapide, plus adaptable, plus polyvalent. Ces mots clés décrivent les opportunités du monde numérique en réseau et ouvrent des perspectives en matière de planification de carrières. Ce changement peut faire peur et c'est à ce stade, précisément, que nous devons réagir. La numérisation ne doit pas être vue comme un spectre effrayant, mais comme une bonne fée veillant sur notre avenir. L'apprentissage tout au long de la vie doit devenir le compagnon de route des employés comme des employeurs si la Suisse entend préserver sa compétitivité de centre économique et pôle d'innovation.

ÉVEILLER LA JOIE D'APPRENDRE

Ces considérations ont conduit l'Union patronale suisse (UPS) et digitalswitzerland à lancer la campagne #LifelongLearning. À cette occasion, nos associations membres ont pu montrer leur visage et faire comprendre à un large public la valeur ajoutée qu'apporte la formation continue. Par le texte et l'image, des employés ont livré un témoignage fort de leurs efforts permanents d'apprentissage. Il est frappant d'observer la grande diversité des catégories qui se sont manifestées dans ce cadre, des jeunes talents aux chefs de parties plus âgés, tous soucieux de se maintenir par eux-mêmes au meilleur niveau dans leur vie professionnelle. La Suisse ressent également les conséquences du vieillissement de la société: dans les dix années à venir, jusqu'à un demi-million de travailleurs qualifiés à plein temps vont manquer aux entreprises de notre pays. Alors que la génération du baby-boom part à la retraite, le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail est nettement in-

férieur. La concurrence pour la main-d'œuvre va donc s'intensifier.

Nous devons éveiller la joie d'apprendre, rendre plus attrayante la formation continue «sur le tas» et prévoir des incitations qui donnent envie de progresser pour soi-même, pour l'entreprise et avec l'aide de l'employeur. Ce n'est pas sans raison que la formation initiale suisse jouit d'une excellente réputation dans le monde entier: grâce à ce système dual de formation suivie en alternance à l'école professionnelle et dans l'entreprise, nous réussissons de façon exemplaire à obtenir que les connaissances acquises en théorie puissent être appliquées et consolidées sur le lieu de travail. Cette interaction devrait se perpétuer tout au long de la vie professionnelle, y compris pour les employés plus âgés.

La numérisation et l'allongement de l'espérance de vie encouragent également le travail volontaire au-delà de l'âge de la retraite. Aucun obstacle politique ne devrait s'opposer à ce légitime désir d'un nombre toujours plus grand de salariés. Dans le même temps, l'employabilité des travailleurs âgés peut aussi être améliorée. A ce titre, le Conseil fédéral a décidé en mai 2019 de passer à l'offensive en adoptant un train de mesures visant à aider les plus de 40 ans à entreprendre une formation nouvelle ou complémentaire. Les chiffres de l'Office fédéral de la statistique montrent le bien-fondé de cette double stratégie: tandis que 186 000 personnes travaillent au-delà de la retraite, la proportion de personnes sous-employées dans les cohortes proches de l'âge de la retraite est celle qui a le plus augmenté. Ces personnes sont généralement ces professionnels expérimentés qui maîtrisent particulièrement bien leurs tâches dans l'entreprise. Et ce précieux bagage leur permet de saisir de manière très profitable les opportunités offertes par la numérisation grâce à une formation continue.

ROLAND A. MÜLLER



PATRICK WARNKING, COUNTRY MANAGER GOOGLE SUISSE, EN INTERVIEW

«Nous avons besoin de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences en matière de médias», insiste Patrick Warnking, Country Manager de Google Suisse depuis 2011. Dans cette interview, il nous dit comment l'apprentissage tout au long de la vie peut devenir une culture d'entreprise. Extrait.

→ **Google est l'un des principaux moteurs de la mutation numérique sur notre planète. Selon vous, quels sont les changements les plus importants auxquels l'économie suisse doit s'attendre dans les années à venir ?**

Patrick Warnking: La numérisation offre à la Suisse, pays très développé, beaucoup plus de chances que de risques. Mais nous devons conduire la transition numérique en nous concentrant sur les personnes: l'innovation dans l'entreprise doit avoir un impact positif sur la vie quotidienne des gens, en l'occurrence celle des employés. On en attend une plus grande efficacité et des avantages supplémentaires en



matière de navigation, de mobilité, de formation, d'information, de divertissement, de communication ou d'énergie. Selon moi, les deux grandes priorités de recherche sont l'intelligence artificielle et la sécurité des données ou le cryptage. Après tout, la Suisse est prédestinée à jouer un rôle de premier plan dans le traitement des données, notamment sur les plans de la sécurité et de l'éthique. Cette priorité devrait s'accompagner d'un engagement en faveur d'une excellente formation de base, qui inclue la promotion de la compétence médiatique.

→ **Comment les employeurs peuvent-ils faire de la formation tout au long de la vie une culture d'entreprise ?**

La Suisse est aujourd'hui confrontée à la tâche immensément importante de transmettre de plus en plus de compétences numériques à la prochaine génération, mais aussi à la population active d'aujourd'hui. Pour moi, la formation, la recherche et l'innovation demeurent la clé de la réussite future en Suisse. En matière de formation, nous devons agir selon trois grands axes: d'abord, promou-

voir davantage de jeunes talents dans les disciplines MINT; ensuite, développer massivement, à l'intention des employés, l'apprentissage tout au long de la vie dans la culture d'entreprise; enfin, offrir des équipements de recherche attrayants et des emplois susceptibles de rester parmi les meilleurs du monde et d'attirer les meilleurs talents. Je recommande souvent à la direction d'une petite ou moyenne entreprise d'organiser à l'interne un concours vidéo où 20 employés forment dix équipes, chacune d'elles produisant une courte vidéo qui présente l'entreprise. Les meilleures vidéos sont mises en ligne et les clients sont invités à donner leur avis. C'est une façon très simple de tester les nouveaux canaux de communication numériques. Il s'agit d'un début modeste mais prometteur pour introduire une culture de l'apprentissage permanent dans l'entreprise.

Pour accéder à l'interview intégrale:
www.arbeitgeber.ch/fr/tag/apprendre-tout-au-long-de-la-vie/

POLITIQUE SOCIALE : PRÉVOYANCE VIEILLESSE

«LA RÉFORME DE L'AVS – MAINTENANT!»: LES EMPLOYEURS MONTRENT LA VOIE

Le 19 mai 2019, le peuple souverain a dit oui au projet de loi sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS, donnant du même coup à celle-ci un bol d'oxygène financier à court terme. L'Union patronale suisse a profité de l'occasion pour présenter sa position sur AVS 21 deux jours plus tard. Car pour faire face à la gigantesque explosion des coûts provoquée par le départ imminent à la retraite des baby-boomers, il faut soulager l'AVS au plus vite par des mesures structurelles.

Même après l'approbation par le peuple, le 19 mai 2019, de la loi sur la réforme fiscale et le financement de l'AVS (RFFA), l'AVS reste un chantier. L'Union patronale suisse (UPS) l'a fait savoir aux médias dès le 21 mai lors de la présentation de sa prise de position «Réforme de l'AVS – maintenant!» Notre association faitière a appelé la population à ne pas se bercer d'un faux sentiment de sécurité après cette votation.

NE PAS S'ENDORMIR SUR LE VOTE RFFA

La solution de financement adoptée, qui sera supportée par les employeurs, les travailleurs et la Confédération, permet sans doute de stabiliser à court terme la principale assurance sociale de notre pays. Mais l'AVS, financée par répartition, ne s'en trouve pas mieux armée pour faire face au vieillissement de la population. Le nombre de retraités va augmenter de plus d'un million sur les deux décennies à venir, tandis que les dépenses AVS vont quasiment doubler, passant de 40 à quelque 80 milliards de francs. Malgré les prélèvements supplémentaires votés le 19 mai, l'AVS tombera à nouveau dans le rouge dès 2023.

A partir de 2025, la caisse AVS connaîtra des déficits annuels de quelques milliards dès 2025, puis d'un nombre de milliards à deux chiffres à partir de 2035. Le moyen le plus efficace de stabiliser la prévoyance vieillesse est de relever l'âge ordinaire de la retraite. Les employeurs et les salariés paient ainsi des cotisations AVS plus longtemps, pour une durée de versement des rentes plus courte. Ce double effet a déjà conduit à un relèvement progressif de l'âge de la retraite dans de nombreux pays européens.

La Suisse a de la marge, puisqu'elle sera bientôt l'un des pays d'Europe ayant l'âge de la retraite le plus bas et l'espérance de vie la plus élevée. En Suisse, les baby-

boomers arriveront plus nombreux à la retraite ces prochaines années. Les mesures structurelles de rééquilibrage devront donc être d'autant plus incisives qu'elles interviendront tardivement. Même après l'adoption de la RFFA, il ne faut donc pas perdre de temps pour absorber le choc démographique. Sans quoi notre pays subira une augmentation massive du fardeau fiscal et de douloureux désavantages comparatifs. Nous devons également aux générations futures de leur laisser une AVS financièrement saine.

L'UPS PROPOSE DES MESURES STRUCTURELLES

Pour faire avancer le dossier, l'UPS a exclu pour l'instant un relèvement général de l'âge de référence, qui reste controversé dans notre pays. Dans une première étape de réforme pragmatique (son «AVS22») il demande plutôt que l'on garantisse le niveau actuel des rentes à moyen terme, sans augmentation des prestations. Compte tenu toutefois de la quote-part fiscale préoccupante de la Suisse en comparaison internationale, il n'est pas acceptable de financer ces rentes uniquement par des cotisations obligatoires.

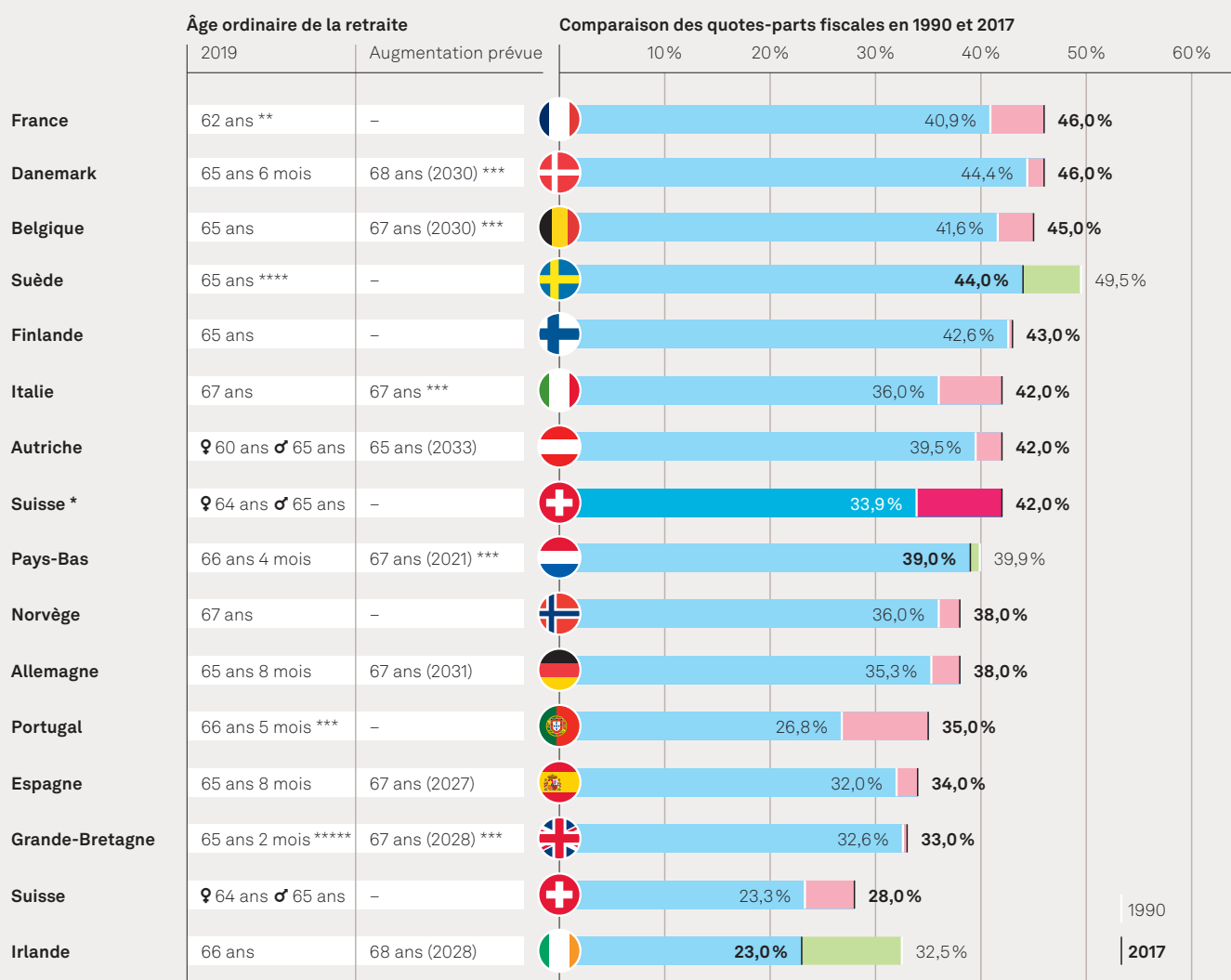
Voilà pourquoi l'UPS prévoit un modèle de réforme équilibré sur le plan des recettes et des dépenses, en relevant l'âge de la retraite à 65/65 ans en quatre étapes d'ici à 2025, tout en augmentant modérément la TVA de 0,3 point et en incitant les seniors à rester en activité en portant la franchise AVS à 2 000 francs par mois. Ce n'est que dans une deuxième phase de réforme, dès le milieu des années 2020, qu'il sera nécessaire d'ajuster progressivement l'âge de la retraite et de manière facilement planifiable, pour l'adapter à l'augmentation de l'espérance de vie.

Fin août, le Conseil fédéral a finalement soumis au Parlement son message sur AVS 21. Comme pour la réforme de la prévoyance vieillesse (PV 2020) refusée

Dans la réforme de l'AVS, le Conseil fédéral manque d'audace et compte de nouveau largement sur des recettes supplémentaires.

ÂGE DE LA RETRAITE ET CHARGE FISCALE EN EUROPE

COMPARAISON : ÂGE ORDINAIRE DE LA RETRAITE ET QUOTES-PARTS FISCALES



* Quote-part fiscale de 2016, avec les cotisations LPP, AMal, LAA et AF.

** La rente complète n'est versée qu'à partir d'une durée de cotisation de 41,5 ans. Elle est due toutefois au plus tard à partir de 65 ou 67 ans (selon l'année de naissance).

*** L'âge de la retraite est couplé à l'espérance de vie.

**** Avec l'allongement de l'espérance de vie et/ou l'évolution économique défavorable, les gens doivent travailler plus longtemps pour la même rente. L'âge de la retraite sera relevé en 2020.

***** Âge minimum. L'âge de la retraite sera progressivement relevé en fonction de la date de naissance.

Sources: OCDE – Panorama des pensions 2017, Banque mondiale (2016), Office fédéral des assurances sociales (2017), Finnish Centre for Pensions (2018), Statistique des recettes publiques de l'OCDE 1995–2017, OFAS (2018), AFF (2019), OFS (2019), calculs propres.

en votation, le Gouvernement compte principalement sur des recettes supplémentaires.

LE CONSEIL FEDERAL CHOISIT UNE MAUVAISE FORMULE

La seule mesure structurelle qu'il envisage est l'égénéralisation de l'âge de la retraite à 65 ans, que réclame aussi l'UPS. Le soulagement financier lié à cet ajustement serait toutefois en grande partie annulé par les paiements de compen-

sation prévus, à hauteur de 700 millions par an. Pour des raisons politiques, les employeurs sont prêts à soutenir une mesure compensatoire de 400 millions au maximum en faveur des quatre groupes de femmes définis par leur année de naissance directement concernées par le relèvement de l'âge de la retraite. Mais ils demandent au Parlement d'apporter des corrections sur plusieurs points clés. L'UPS critique entre autres l'augmentation substantielle de 0,7 point de la TVA qui est prévue. Car une telle hausse n'af-

fecterait pas seulement la compétitivité de l'économie suisse avec ses nombreuses PME, mais imposerait également une charge déraisonnable aux classes moyennes en particulier. Dans la perspective du changement de législation, le débat sur la réforme de l'AVS a été reporté à 2020. Compte tenu du besoin de réforme aigu du premier pilier, l'UPS juge ce retard à la fois déraisonnable et dangereux.

MARTIN KAISER

POLITIQUE SOCIALE

L'ANNÉE 2019, EN BREF

LES PRESTATIONS TRANSITOIRES POUR CHÔMEURS ÂGÉS EN BONNE VOIE

En 2019, aucun objet n'a connu un développement aussi fulgurant que la nouvelle loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés. À la mi-mai, le Conseil fédéral a présenté cette nouvelle prestation sociale dans le cadre d'un programme en sept points destiné à faire face aux défis démographiques du marché du travail suisse et à mettre en valeur le potentiel de travail de la population nationale. Fin octobre, moins de six mois plus tard, il a transmis le message correspondant au Parlement – sans satisfaire aux attentes de l'Union patronale suisse (UPS) qui, en tant que partenaire social, est principalement à l'origine du train de mesures.

L'UPS salue l'objectif consistant à offrir une sorte de rente-pont aux seniors en fin de droit pour assurer leur subsistance jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de retraite ordinaire. Le Conseil fédéral assortit cette aide de diverses conditions. Si les personnes concernées

les remplissent sans pouvoir compter sur d'autres ressources financières pour assurer leur subsistance, elles ont droit à la nouvelle prestation transitoire. Lors de la session d'hiver, la Chambre des cantons est entrée en matière par 31 voix contre 14, mais en réclamant pour le projet du Conseil fédéral des retouches plus importantes que celles recommandées par sa commission CSSS. Selon les souhaits des États, premier Conseil, une personne en fin de droit âgée de 60 ans pourra désormais prétendre à une prestation transitoire jusqu'à la date la plus proche de perception d'une rente AVS/LPP. Mais, comme l'avait demandé l'UPS, ce montant devrait être inférieur à celui avancé par le Conseil fédéral et la commission ad hoc des États, ce qui diminuera considérablement le risque d'incitations pernicieuses.

De plus, l'octroi de la prestation doit être subordonnée à l'obligation de chercher un emploi. Comme précédemment à l'adresse de la Chambre haute, l'UPS fera valoir au Conseil national la nécessité d'un même correctif en vue d'éviter les mauvaises incitations.

UNE ABERRATION AVEC LES LOYERS PRIS EN COMPTE

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 États. 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 imputables, 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

LE CONSEIL FÉDÉRAL VEUT MODERNISER LA GOUVERNANCE DE L'AVS

Contrairement à l'AI (lors de sa 5^e révision en 2008), la surveillance de l'AVS et des autres branches du premier pilier n'a pas encore été adaptée aux défis actuels. Lors de sa séance du 20 novembre 2019, le Conseil fédéral a adopté le message concernant la révision de la loi sur l'AVS à l'intention du Parlement. Il présente un système de surveillance analogue à celui de l'AI, tourné vers l'avenir et axé sur les risques, dans les domaines de l'AVS, des prestations complémentaires (PC), du régime des allocations pour pertes de gain (APG) et des allocations familiales dans l'agriculture. Les organes d'exécution doivent être tenus de mettre en place des instruments

modernes de gouvernance et de contrôle pour la gestion des risques et de la qualité. Les tâches et responsabilités des autorités de surveillance seront également précisées. Les organes d'exécution doivent aussi veiller à ce que leurs systèmes d'information garantissent la stabilité, la sécurité de l'information et la protection des données nécessaires. Le projet régit le financement du développement et de l'exploitation des systèmes d'information applicables dans toute la Suisse. Enfin, le Conseil fédéral doit être habilité à réglementer l'échange électronique de données entre les institutions d'assurance suisses et entre celles-ci et les autorités fédérales.

«Le projet de loi ancre les principes de la bonne gouvernance dans la loi», a commenté le Conseil fédéral dans son message. Cette nécessaire adaptation aux nouvelles réalités va dans le sens souhaité par l'UPS. Le Parlement doit maintenant vérifier également si les adaptations proposées par le Conseil fédéral pour la prévoyance professionnelle sont proportionnées. Pour l'UPS, il est nécessaire de clarifier les conditions des transferts d'effectifs de bénéficiaires de rentes. De plus, les employeurs examineront le message pour vérifier dans quelle mesure les corrections demandées dans le cadre de la procédure de consultation ont été prises en considération.

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.

LE NUMÉRO AVS SERA UTILISÉ PLUS LARGEMENT

Fin octobre 2019, le Conseil fédéral a annoncé qu'il autoriserait une plus large utilisation du numéro AVS pour les travaux administratifs et a adopté le message relatif à une modification de la loi sur l'AVS. L'UPS adhère en principe à cette idée, mais constate que le projet du Gouvernement ne répond pas aux exigences des employeurs en matière de protection et de sécurité des données. L'association faîtière estime également qu'une procédure d'approbation doit être prévue. Il faut également veiller à ce que les coûts ne soient pas pris en charge par l'AVS.

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 la subsistance de ceux qui en dépendent réellement.

PLUS DE TRANSPARENCE DANS LES CAISSES DE PRÉVOYANCE

Une étude commandée par les partenaires sociaux à la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) conclut que les directives promulguées en 2013 sur les coûts de la gestion de fortune ont permis, comme souhaité, d'améliorer la transparence dans le deuxième pilier. Il en résulte que les coûts apparaissent non seulement de façon moins lacunaire dans les comptes d'exploitation des caisses de pension, mais en indiquant aussi tous leurs facteurs. D'où un effet positif sur des produits de placement précédemment moins transparents de ce point de vue, comme le groupe des placements alternatifs. Les auteurs de l'étude sont certains que les groupes d'investisseurs qui ne relèvent pas du deuxième pilier bénéficieront également, en fin de compte, de cette information sur les produits. L'UPS constate avec satisfaction que la transparence des institutions de prévoyance s'est améliorée depuis la publication de ces directives. De plus, les conseils de fonda-

tion des caisses, organisés sur une base paritaire, ont été davantage sensibilisés à cette question. L'étude confirme à présent qu'un très haut degré de transparence a été atteint et que les responsables veillent à ce que leurs placements offrent le meilleur rapport coût-rendement possible. Toujours selon l'étude, les dépenses de gestion de fortune ont légèrement diminué ces deux dernières années, ce qui est d'une grande importance dans le climat difficile que connaissent les marchés de capitaux.

De même, le sens des responsabilités reste indispensable à cet égard pour garantir demain comme hier la sécurité des rentes dans les régimes de prévoyance professionnelle, malgré le vieillissement démographique et un environnement de taux d'intérêt négatifs persistants. L'importante étape suivante consiste à abaisser le taux de conversion minimal formateur de rente, afin d'éviter les promesses excessives en matière de rentes. L'UPS signale à cet égard une solution politiquement équilibrée (voir pages 6 et 7).

FRÉDÉRIC PITTET

Plus d'informations

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



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

«Le compromis des partenaires sociaux modernise et renforce la LPP, pour tous. Il est équilibré et peut rallier une majorité. Si on le défait, nos chances d'assainir la prévoyance professionnelle sont perdues pour dix ans.»

ANTENNE ROMANDE: UN ANNIVERSAIRE

DEUX RÉGIONS LINGUISTIQUES, UNE POLITIQUE PATRONALE

Au terme de cinq années de présence directe en Suisse romande, l'Union patronale suisse (UPS) présente un bilan d'étape positif: L'association est aujourd'hui non seulement mieux ancrée en Suisse romande, mais aussi en mesure de cibler plus directement ses activités sur les membres romands.

Regroupant onze associations cantonales et de branches, qui représentent près de 40 000 entreprises, l'Antenne romande de l'Union patronale suisse (UPS) est sans conteste un leader d'opinion en matière de politique patronale, contribuant ainsi à la mise en oeuvre de conditions-cadre favorables aux entreprises romandes. Basée à Zurich, l'UPS dispose depuis le 1^{er} septembre 2014 d'une Antenne romande, sise dans les locaux de la Chambre vaudoise du commerce et d'industrie à Lausanne. Celle-ci poursuit une triple mission:

- mieux faire connaître l'UPS et ses prises de position en Suisse romande;
- relayer les demandes et les positions des membres romands auprès du siège de l'UPS à Zurich;
- favoriser la collaboration entre les membres romands de l'UPS.

Ces cinq dernières années, l'Antenne romande s'est attelée à la mise en oeuvre de cette stratégie qui a d'ores déjà porté ses fruits. Depuis septembre 2014, quatre associations romandes ont adhéré à la faîtière patronale: la Chambre valaisanne du commerce et de l'industrie (2015), le Groupement des entreprises multinationales (2017), la Fédération suisse romande des entreprises de plâtre-

rie-peinture (2017) ainsi que la Chambre du commerce, de l'industrie et des services de Genève (2019). Depuis le début des activités de l'Antenne romande, on observe une forte convergence entre les préférences exprimées par l'UPS et ses membres romands dans les dossiers de politique patronale fédérale. Ces derniers s'alignent sur les objectifs poursuivis par l'UPS, à savoir un marché du travail flexible et ouvert, une politique sociale durable et une formation d'excellence. Une exception à cette convergence politique mérite toutefois d'être relevée: le projet de réforme Prévoyance vieillesse 2020, rejeté en votation populaire en septembre 2017, qui a vu l'apparition d'un clivage entre les membres alémaniques de l'UPS (contraires au projet) et romands (favorables à la réforme).

PORTE-PAROLE DES EMPLOYEURS ROMANDS

Dans le cadre de plusieurs procédures de consultation, l'Antenne romande a réuni les membres des cantons francophones de l'UPS afin qu'ils parlent d'une seule et même voix au sein de l'UPS, renforçant ainsi le poids de la Suisse romande au sein de l'association:

MARCEL DELASOIE, DIRECTEUR FREPP



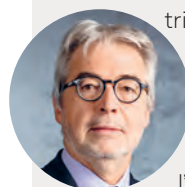
«La FREPP a découvert l'action de l'UPS depuis la création de l'Antenne romande. Elle se félicite de s'être associée à ces travaux car pour guider les associations patronales du second œuvre romand, représentant plus de 25 000 travailleurs et 5 000 entreprises, les informations de 1^{er} ordre et les échanges se déroulant en son sein nous sont d'une très grande utilité.»

FRANÇOIS ROHRBACH, PRÉSIDENT GEM



«Le GEM soutient la nécessité de réviser la Loi fédérale sur le travail. La limitation à certains cas spécifiques des possibilités de renonciation à l'enregistrement du temps de travail constitue une inégalité de traitement à l'encontre des multinationales. Des assouplissements sont nécessaires pour permettre d'être plus en phase avec la réalité du monde du travail.»

FRANÇOIS MATILE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL CP



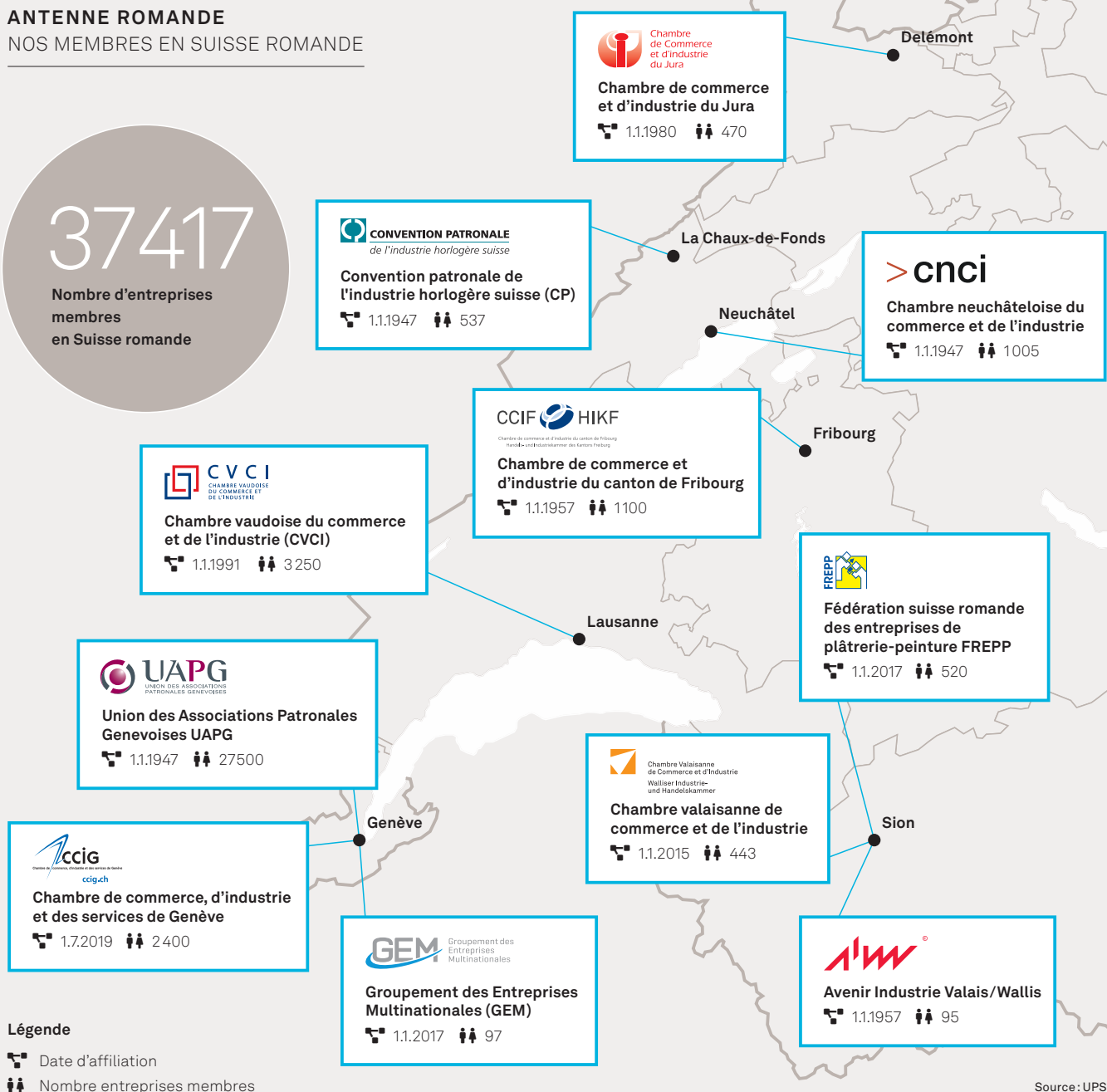
«La Convention patronale de l'industrie horlogère salue la façon dont l'UPS représente et défend efficacement les intérêts de l'économie. À ce sujet, l'Antenne romande a accru sa capacité à tenir encore mieux compte des spécificités et de la diversité des entreprises. Le pari de créer cette antenne était risqué; après cinq ans de fonctionnement, on constate qu'il est gagné.»

ANTENNE ROMANDE

NOS MEMBRES EN SUISSE ROMANDE

37417

Nombre d'entreprises membres en Suisse romande



- La mise en œuvre de l'article 121a de la Constitution fédérale (mai 2015). Prise de position commune rédigée sous l'égide de l'UPS par dix-huit associations économiques et patronales romandes.
- La révision de la législation en matière de temps de travail (octobre 2018). Prise de position commune des membres romands de l'UPS en faveur d'un assouplissement de l'enregistrement de la durée du travail.

Depuis 2014, l'Antenne romande a contribué à l'organisation de plusieurs mani-

festations portant sur des thèmes de politique patronale. On rappellera ici les séminaires qui se sont tenus à Genève, Lausanne, Sion et Fribourg en vue de l'introduction, le 1^{er} juillet 2018, de l'obligation d'annonce des postes vacants, en application de l'initiative contre l'immigration de masse.

De même, l'Antenne romande a organisé plusieurs séances d'information afin de mieux faire connaître la plateforme Compasso. On relèvera également que la présence médiatique de l'UPS s'est accrue depuis cinq ans.

Afin de mieux faire connaître les positions de l'UPS, le responsable de l'Antenne romande écrit régulièrement une chronique dans le journal «L'Agefi».

Ces prochaines années, l'Antenne romande va poursuivre sa mission autour de deux axes prioritaires: maintenir un marché du travail flexible et ouvert d'une part, et assurer, d'autre part, la pérennité de la prévoyance vieillesse.

MARCO TADDEI

INTERNATIONAL

L'ANNÉE 2019, EN BREF

OIT: CONFÉRENCE EN L'HONNEUR D'UNE CENTENAIRE

Née en 1919 d'un idéal de justice sociale, l'Organisation internationale du travail (OIT) a soufflé l'an dernier ses cent bougies. Seule agence spécialisée tripartite des Nations Unies comptant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, l'organisation a le soutien des employeurs suisses. La 108^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT), qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019, a servi de cadre à la célébration du 100^e anniversaire de l'OIT. Quelque 6000 délégués de 187 pays y ont participé. L'Union patronale suisse (UPS) en faisait partie. Une initiative de l'OIT sur l'avenir du travail a été examinée dans le cadre de la CIT et finalement adoptée sous la forme d'une résolution. Elle est consacrée aux nouvelles formes

de travail, au dialogue social, à la sécurité sociale et à la formation continue. Afin de garantir un marché du travail équitable et inclusif, l'OIT a appelé tous les gouvernements et toutes les organisations de travailleurs et d'employeurs à prendre des mesures décisives. Dans les discussions, les employeurs ont tenu à souligner que si la numérisation présente des risques, elle offre aussi des chances, et que la disparition tant commentée de métiers devenus obsolètes s'accompagne de l'émergence de nouvelles activités économiques et de la création de nouveaux emplois.

AUCUNE TOLÉRANCE POUR LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Lors de la CIT, l'Organisation internationale des employeurs, qui regroupe 150 organisations patronales nationales, dont l'UPS, a aussi livré des témoignages

de sa lutte efficace contre les comportements inacceptables, comme la violence et le harcèlement au travail. L'UPS s'est ralliée au projet d'une convention correspondante, assortie de recommandations. Ce n'est que si l'OIT élabore des normes internationales pouvant être ratifiées dans tous les domaines et en harmonie avec les législations nationales que ces normes seront finalement mises en pratique dans le plus grand nombre possible de pays. La délégation de l'UPS a fait valoir que les définitions de la convention vont trop loin et chargent les employeurs d'une responsabilité qui dépasse le cadre du travail et touche à la sphère privée. D'une manière générale, les employeurs se sont montrés préoccupés par les obligations disproportionnées prévues pour les États membres de l'OIT et les employeurs. D'ici à juin 2020, le Secrétariat

GUY RYDER: INTERVIEW DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT

Dans une interview donnée à l'occasion du 100^e anniversaire de l'Organisation internationale du travail, son directeur général Guy Ryder a porté le regard vers l'avenir. Extrait.

→ Quels sont les principaux défis auxquels doit répondre l'OIT à l'heure actuelle?



Guy Ryder: Nous avons fait des progrès énormes au cours de notre histoire centenaire, mais force est de constater qu'il reste beaucoup à faire: on estime à 172 millions le nombre de chômeurs à travers le monde et la majorité des 3,3 milliards de personnes employées dans le monde sont confrontées à un manque de bien-être matériel, de sécurité économique, d'égalité des chances et de possibilités de développement humain. À cela s'ajoutent les bouleversements sans précédent

dans le monde du travail, liés à l'économie numérique, mais aussi aux changements démographiques et climatiques et à la mondialisation. Face à ces défis, l'OIT se doit d'être tournée vers l'avenir, saisissant les transformations en cours du monde du travail.

→ Depuis quelques années, on assiste à l'essor de l'emploi atypique. À votre avis, l'emploi typique, à savoir l'emploi de durée indéterminée avec des horaires fixes auprès d'un seul et même employeur, est-il destiné à disparaître?

Il est clair que l'innovation, en particulier dans les économies industrialisées, a permis de mettre en place des modalités de travail plus souples, qui permettent de travailler à distance et à la demande. Pour certains travailleurs, l'emploi atypique est un choix délibéré, mais, pour la plupart d'entre eux, il est

synonyme d'insécurité. Pour les entreprises, ces emplois peuvent présenter des avantages en matière de coûts et de flexibilité à court terme, mais ils comportent également des risques importants, tels que les pertes de productivité à long terme. Les formes atypiques d'emploi continueront sans doute à se multiplier à mesure que le monde du travail évolue. L'encadrement par la législation, la négociation collective et des systèmes de protection sociale sont indispensables pour garantir que l'emploi atypique soit un travail décent, et ce dans l'intérêt des travailleurs comme des entreprises. C'est à nous tous de relever ces défis.

Pour accéder à l'interview intégrale

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

Les employeurs suisses soutiennent l'OIT en tant qu'unique institution spécialisée tripartite des Nations Unies réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

d'État à l'économie livrera au Conseil fédéral des informations sur l'adoption de la convention de l'OIT. Celui-ci décidera de la ratification en dernier ressort. Si son choix est positif, l'UPS pourra proposer des correctifs essentiels dans le cadre de la procédure de consultation. Il appartiendra ensuite au Parlement de se prononcer sur la Convention.

PLAINTÉ DE L'USS: NOUVEAU CHAPITRE D'UN INTERMINABLE FEUILLETON

Le 14 mai 2003, l'Union syndicale suisse (USS) avait introduit une plainte contre la Suisse auprès de l'OIT, au motif que la jurisprudence helvétique ne protégeait pas suffisamment les représentants syndicaux contre le licenciement et violait la Convention 98 de l'OIT concernant les principes du droit d'organisation et de négociation collective, que la Suisse a ratifiée.

L'USS exigeait que soit inscrit dans le Code des obligations (CO) le principe du réengagement d'un employé licencié. Sa plainte est toujours ouverte. La même année, l'UPS rejetait catégoriquement cette exigence syndicale, arguant du fait que l'indemnité de départ de six mois de salaire prévue par le droit suisse constitue une base suffisante, dont l'extension constitue déjà un défi administratif pour

les nombreuses PME suisses. En outre, le CO est conforme à la Convention 98, bien que celle-ci ne soit pas directement applicable en droit suisse. Sur la base d'une décision selon laquelle la protection des travailleurs syndiqués actifs contre les licenciements est insuffisante, l'OIT a placé la Suisse sur une liste noire de 40 pays avant le début de la CIT 2019.

Devant cette menace, le Conseiller fédéral G. Parmelin s'est senti obligé d'intervenir. Le magistrat a proposé une médiation entre les employeurs et les représentants des travailleurs, ce qui a permis de retirer la Suisse de la liste noire.

Après la consultation des partenaires sociaux, il a été décidé de nommer un médiateur externe et neutre. L'ancien membre du Conseil national et ex-président du PLR Franz Steinegger a été désigné à ce titre, ce dont se félicite l'UPS. La médiation avec les partenaires sociaux devrait aboutir d'ici la fin 2020. Le processus sera suivi par l'OIT.

MARCO TADDEI

Plus d'informations

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



Blaise Matthey, membre élu librement

«Dans un monde globalisé, les normes internationales du travail contribuent plus que jamais à la dignité de chaque être humain et à une concurrence équitable entre les entreprises.»

COMMUNICATION

LE BIG DATA DANS LA COMMUNICATION POLITIQUE

Big Data est au 21^e siècle ce qu'était le pétrole au 20^e siècle. Les données collectées ou achetées à grande échelle jouent un rôle de plus en plus important non seulement pour la publicité commerciale, mais aussi dans les campagnes électorales. La communication politique basée sur le big data est cependant controversée parce qu'elle fragmente, voire radicalise le discours politique. L'Union patronale suisse réduit ses collectes de données à un minimum et respecte la vie privée.

Il y a quelques années encore, cibler des catégories précises de lecteurs ou d'électeurs potentiels relevait de la gageure. La collecte de données était trop longue, trop compliquée et trop coûteuse. Mais avec Internet et, surtout, l'émergence de plateformes de très vaste portée, c'est désormais possible. Dans le monde numérique, d'énormes quantités de données personnelles s'accumulent. Nous sommes à l'ère du «big data», où toute personne sachant puiser dans ce réservoir peut, par exemple, diriger telles ou telles catégories de personnes vers la musique ou les vêtements qui leur conviennent. En plus de la publicité commerciale, un nouveau type de marketing politique, avec messages personnalisés, a aussi vu le jour dans la publicité électorale: le microciblage.

La communication big data est pratiquée à grande échelle aux États-Unis. Les données personnelles peuvent y être achetées pratiquement sans restriction. Avec une combinaison adéquate de données, il est possible de modéliser des profils personnels très exacts. Dès 2012, aux États-Unis on a pu ainsi déterminer avec grande précision si un internaute était démocrate ou républicain sur la base d'environ 70 «likes» de Facebook. Les modèles ont été affinés tant et si bien depuis lors que dix «likes» permettent déjà de mieux évaluer une personne que ses collègues de travail, sur la base de son empreinte numérique.

DES FAITS OU DES «FAKE»?

Judicieusement utilisées, ces données sont déjà devenues incontournables dans les campagnes électorales et de votation aux États-Unis. À l'aide de celles qu'elles recueillent et achètent, les équipes de campagne peuvent envoyer des lettres, courriels ou SMS personnalisés à des électeurs sélectionnés ou sonner à la porte de résidents ayant fait l'objet d'un dépistage psychographique. La résistance à ce type de campagne s'est accrue, notamment en

raison des révélations concernant l'élection présidentielle américaine de 2016 et le vote du Brexit. La critique est principalement alimentée par le fait que le microciblage politique fragmente le public. Lorsque des messages de campagne différents sont diffusés en fonction de publics cibles différents dans les «chambres d'écho» des médias sociaux, il n'y a plus guère de place pour un large débat et une formation d'opinion factuelle. Mettre des œillères numériques aux électeurs a des conséquences dans l'arène publique. Les camps politiques qui ne connaissent plus les positions des autres camps s'éloignent de plus en plus les uns des autres. L'autre risque est que des groupes d'électeurs que leur profil rend moins susceptibles d'être abordés soient exclus d'une campagne, d'où une représentation insuffisante des minorités dans les débats publics.

Le discours politique est ainsi segmenté, voire radicalisé. À la faveur de l'anonymat et du manque de contrôlabilité, les propos hargneux, «fake news» et autres insultes fleurissent dans les médias sociaux. Tout cela nuit durablement à une démocratie. Inversement, les experts estiment que le ciblage peut au moins stimuler les jeunes électeurs, car cette tranche d'âge utilise les plateformes en ligne beaucoup plus souvent que les personnes plus âgées. Contrairement aux États-Unis, la protection des données est plus solidement ancrée en Europe. La collecte et le traitement des données individuelles étant sévèrement limités par la loi, les partis en Europe ne peuvent pas traiter et stocker durablement des données personnelles.

L'UPS RESPECTE LA SPHÈRE PRIVÉE

Selon les observateurs, le fait que les campagnes big data soient moins répandues en Europe est dû à la professionnalisation moins poussée des sièges de campagne des partis. En Suisse, l'année électorale 2019 a aussi été marquée par un



glissement plus important vers l'internet. Une enquête auprès des partis montre que l'UDC, le PS, le PLR, le PDC, le PES et le PVL recourent à la publicité électorale numérique.

Les partis disposent en Suisse de plusieurs centaines de milliers de données personnelles qu'ils peuvent utiliser pour leurs campagnes. Le problème, dénoncé par les critiques, est la diffusion de ces données par les canaux des médias sociaux. De plus, les campagnes peuvent aussi se dérouler de manière occulte en Suisse, rendant, bien sûr, le contrôle officiel plus difficile.

À cause de ces risques, l'Union patronale suisse (UPS) étudie avec soin le moment et la manière d'utiliser les médias sociaux. La soif de données de l'association faïtière est aussi fortement tempérée par son souci de respecter les dispositions de la Confédération sur l'exploitation des données, selon lesquelles tout individu a droit à la protection de sa vie privée, notamment contre une utilisation abusive de ses données. Les données personnelles collectées par l'UPS sont donc traitées de manière strictement confidentielle et ne sont ni vendues ni transmises à des tiers. La communication au sein de l'UPS s'assure en outre que l'utilisation des

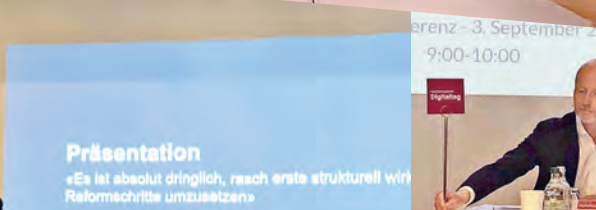
données soit conforme au nouveau règlement de l'UE sur la protection des données.

Comme d'habitude, le travail médiatique de l'UPS a été très bien accueilli. Pour 2019, les chiffres de Argus montrent plus de 2174 contributions, dont 1804 dans la presse écrite et 370 à la radio ou à la télévision. Les employeurs ont également été entendus à maintes reprises sur des sites d'information et des médias sociaux pertinents, où l'UPS et ses représentants ont été mentionnés dans environ 3400 articles.

FREDY GREUTER



ECO | Valentin Vogt
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband





SRF IOVORIO



ROLAND A. MÜLLER
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Valentin Vogt: «Wir müssen die Linke mit ins Boot holen»

Arbeitgeber-Präsident Valentin Vogt verteidigt die Hilfe für ältere Arbeitslose, auf die er sich mit den Gewerkschaften geeinigt hat. Massnahme soll die Personenfreizügigkeit mit der EU retten.

Francesco Benini
18.05.2019, 21:45 Uhr

Merken Drucken Teilen



Valentin Vogt
Präsident Arbeitgeberverband



POSITION

AHV-Reform – Jetzt!

21. Mai 2019

- Trotz der am 19. Mai 2019 beschlossenen Finanzierungsspritze gilt es, die Reform AHV21 ohne weitere Verzögerung voranzutreiben, um sie trotz des Zeitverlusts durch die STAF-Abstimmung wenigstens noch 2022 – quasi als AHV22 – in Kraft zu setzen.
- Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist mit der grundsätzlichen Zielsetzung des Bundesrats einverstanden, die Renten auf heutigem Niveau zu sichern und die AHV-Financen zu stabilisieren.
- Die Ausrichtung der Vorlage auf das Jahr 2030 mit einem mehrheitlich einnahmeseitigen Konzept – wie dies der Bundesrat mit seiner Vernehmlassungsvorlage vorschlägt – lehnt der SAV hingegen ab.



ROLAND A. MÜLLER
Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Digitaltag



GIORNALE

RSI S1



AND MÜLLER
retore Unione svizzera degli imprenditori



JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019

LES EMPLOYEURS DANS LE CANTON MÉRIDIONAL

Depuis longtemps, l'Union patronale suisse (UPS) a invité ses membres à se réunir au Tessin pour son Assemblée et pour la JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019. Le déplacement en train spécial, agrémenté d'interventions très vivantes de la «radio UPS en direct», a constitué un premier temps fort, en offrant des occasions de nouer ou renouer le contact dans le confinement des wagons. Nombre de participants en ont profité pour échanger des idées et des informations. Les grands thèmes de politique patronale de l'année 2019 étaient également du voyage, comme le président Valentin Vogt l'a souligné avec satisfaction. Enfin des contributions de personnalités de marque, celles de notre ministre des Affaires étrangères Ignazio Cassis et de Moussa Oumarou, directeur général adjoint de l'Organisation internationale du travail, ont aussi enrichi la rencontre.





«Un voyage en train...» qui fut pour nous excitant! Près de 100 participants à la JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019 ont convergé de Zurich, Olten ou Arth-Goldau dans un train spécial UPS vers le Tessin. En plus des riches échanges entre les membres, la «radio UPS» a raccourci le temps de trajet grâce à des interviews en direct.

«Grâce au tunnel de base du Saint-Gothard, désormais le trajet en train de Zurich à Lugano ne dure pas plus que de Zurich en Appenzell»: c'est en ces termes que Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse (UPS), a inauguré la JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019 au Palais des Congrès de Lugano, devant une salle comble. Le Tessin est désormais si proche du reste de la Suisse que la grande rencontre annuelle de notre association vieille de 111 ans a pu s'y tenir. Dans son allocution d'ouverture, M. Vogt a reproché à la politique nationale de ne pas avoir «donné beaucoup de fruits lors de la dernière législature», de sorte qu'un «sentiment de désillusion se répand».

La JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2019 était exceptionnelle par sa localisation, comme par le déplacement organisé pour s'y rendre. Ses invités, représentants du monde politique, de l'économie et de l'administration, se sont tous retrouvés tôt le matin à Olten pour monter dans un «train spécial UPS» à destination de Lugano. Dans les trois charmants wagons «nostalgie», «l'émission radio itinérante de l'UPS» a suscité l'inté-

rêt des passagers. Le journaliste de la RSI Luca Fasani a su faire paraître plus court le temps de trajet par des interviews en direct du vice-président de l'UPS Gian-Luca Lardi et de l'ancien secrétaire d'État du SEFRI Mauro Dell'Ambrogio. Les voyageurs ont aussi pu assister à une discussion animée entre les deux orateurs précédents et le Conseiller national UDC Franz Grüter.

CONTRIBUTIONS D'INVITÉS DE PREMIER PLAN

Environ 200 membres et invités de l'UPS étaient présents au Palais des Congrès de Lugano. Après le discours d'ouverture du président Valentin Vogt, l'orateur invité Moussa Oumarou, directeur général adjoint de l'Organisation internationale du travail (OIT), a entretenu l'auditoire de la coopération fructueuse entre les deux organisations et de la façon dont la paix sociale peut être assurée dans le monde du travail. Dans un échange avec le directeur de l'UPS Roland A. Müller, le Conseiller fédéral Ignazio Cassis a ensuite parlé de son canton d'origine et, bien entendu, de son dossier le plus sensible en

2019: l'accord-cadre institutionnel et les relations entre la Suisse et l'UE. «On peut comprendre que Jean-Claude Juncker veuille terminer son mandat sur une victoire, mais en Suisse, nous sommes opiniâtres et le restons», a déclaré le Tessinois en réponse à la question de savoir à quel point la pression se fait forte sur notre pays. Le Conseiller fédéral a également remercié l'UPS en ces termes: «Dans les négociations sur l'accord-cadre, l'UPS est une association extrêmement importante et elle prend ses obligations au sérieux. Au nom du Conseil fédéral, je tiens à vous en remercier sincèrement».

Avant le repas de midi s'est tenue ensuite, comme d'habitude, la partie statutaire de l'Assemblée des membres.

LINDA VON BURG

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/tag/journee-des-employeurs/

L'ANNÉE DES EMPLOYEURS 2019 EN CHIFFRES

ASSOCIATION

92

membres

composent l'Union patronale suisse (UPS) au 1^{er} mars 2019, dont:

44

associations de branches

44

associations régionales

4

entreprises individuelles

1

nouveau membre

a adhéré à l'UPS mi-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.

5

groupes de travail

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

POLITIQUE

14

réponses

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

39

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.

7

procédures d'audition

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

2

consignes de vote

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

MÉDIAS

14

communiqués de presse

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

2174

contributions médias

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

1804

articles dans la presse écrite

370

contributions à la radioCOMMUNICATION
EN LIGNE

143

contributions en ligne

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

74 614

visiteurs

consultent le site arbeitgeber.ch.

179 138

pages consultées

générées par l'UPS. L'article en ligne le plus lu a été consulté 2848 fois.

1688

followers

suivent la communauté des employeurs sur Twitter, soit onze 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 et des milieux politiques.

~ 200

manifestations

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

13

newsletters

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

MEMBRES

État: 29 février 2020

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

Association patronale des banques en Suisse

www.employeurs-banques.ch

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

www.vsd.ch

Association de l'industrie suisse du ciment

www.cemsuisse.ch

Association Suisse d'Assurances (ASA)

www.svv.ch

Association suisse des brasseries

www.bier.swiss

Association 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

Avenergy Suisse

www.avenergy.ch

CHOCOSUISSE – Fédération des fabricants suisses de chocolat

www.chocosuisse.ch

CI Commerce de détail Suisse

www.ci-commercedetail.ch

Commerce Suisse

www.handel-schweiz.com

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

www.cpih.ch

CURAVIVA Suisse – Association des homes et institutions sociales suisses

www.curaviva.ch

EIT.swiss

www.eitswiss.ch

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

www.expertsuisse.ch

Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)

www.swiss-schools.ch

Fédération suisse romande des entreprises de plâtrerie-peinture FREPP

www.frepp.ch

GastroSuisse

www.gastrosuisse.ch

Multinationales (GEM)

www.gemonline.ch

H+ Les Hôpitaux de Suisse

www.hplus.ch

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

www.holzbau-schweiz.ch

hotelleriesuisse –

Swiss Hotel Association

www.hotelleriesuisse.ch

ICTswitzerland

www.ictswitzerland.ch

KUNSTSTOFF.swiss

www.kunststoff.swiss

Société Suisse des Entrepreneurs

www.baumeister.ch

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

www.spkf.ch

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

www.suissetec.ch

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

www.swico.ch

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 Retail Federation

www.swiss-retail.ch

swisstaffing

www.swisstaffing.ch

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

www.swisstextiles.ch

Verband SCHWEIZER MEDIEN

www.schweizermedien.ch

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM

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

Arbeitgeber Zürich VZH
www.vzh.ch

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

depuis 1.7.2019
Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève
Président: Gilles Rufenacht
Directeur: Vincent Subilia
www.ccig.ch

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

Chambre de commerce et d'industrie du Jura
www.ccij.ch

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

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

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

Glarner Handelskammer
www.glhk.ch

Handelskammer und Arbeitgeberverband Graubünden
www.hkgr.ch

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

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

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Burgdorf-Emmental

Arbeitgeberausschuss der HIV-Sektion Lyss-Aarberg und Umgebung

Arbeitgebersektion des Handels- und Industrievereins Biel-Seeland

Verband der Arbeitgeber der Region Bern (VAB)
www.berner-arbeitgeber.ch

Verband WIRTSCHAFT THUN OBERLAND
www.wirtschaftthunoberland.ch

WVO Wirtschaftsverband Oberaargau
www.wvo-oberaargau.ch

Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK)
www.lihk.li

Solothurner Handelskammer
www.sohk.ch

Union des Associations Patronales Genevoises UAPG
www.uapg.ch

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberorganisationen

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

Mit folgenden Unterorganisationen:

Arbeitgeberverband des Bezirks Affoltern am Albis und Umgebung
www.agv-affoltern.ch

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

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

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

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

INDUSTRIEVEREIN VOLKETSWIL – Vereinigung der Industrie-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe in Volketswil und Umgebung
www.ivv.ch

Industrievereinigung Weinland

ivz Industrie-Verband Zürich
www.ivz.ch

Zuger Wirtschaftskammer
www.zwk.ch

MEMBRES À PART

BLS SA
www.bls.ch

Chemins de fer fédéraux suisses CFF
www.cff.ch

La Poste Suisse SA
www.post.ch

Swisscom SA
www.swisscom.ch

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

COMITÉ DE DIRECTION

État: 29 février 2020

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
swissstaffing



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



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



Sophie Dubuis
Union des
Associations
Patronales
Genevoises UAPG



Lukas Gähwiler
Association
patronale des
banques en Suisse



Franz Grüter
Conseiller national,
ICTswitzerland



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



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



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



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



Fabio Regazzi
Conseiller national,
AITI Associazione
Industria Ticinesi

COMITÉ

État: 29 février 2020

MEMBRES

Daniel Arn

SWISSMECHANIC – Association suisse d'entreprises mécaniques et techniques

Willi Bachmann

KUNSTSTOFF.swiss

Armin Berchtold

Association des entreprises suisses de services de sécurité (AESS)

Jürg Brechbühl

Allpura – Association des entreprises suisses en nettoyage

Claudia Bucheli Ruffieux

Arbeitgeber Zürich VZH

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

Hans-Jürg Enz

Vereinigung Schweizerischer Glasfabriken

Daniel Everts

Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP)

Mario Freda

ASEPP Association suisse des entrepreneurs plâtriers-peintres

Alois Gmür

Conseiller national, Association suisse des brasseries

Dr. Thomas Heiniger

Aide et soins à domicile Suisse

Carla Hirschburger-Schuler

SPKF Verband Schweizerischer Papier-, Karton- und Folienhersteller

Daniel Hofer

Avenergy Suisse

Thomas Hurter

Conseiller national, AEROSUISSE – Fédération faïtière de l'aéronautique et de l'aérospatiale suisses

Thomas Iten

VSSM Verband Schweizerischer Schreinereimeister und Möbelfabrikanten

Marc R. Jaquet

Arbeitgeberverband Basel

Dagmar Jenni

Swiss Retail Federation

Franziska Jermann

BLS AG

Markus Jordi

Chemins de fer fédéraux suisses CFF

Andreas Knöpfli

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

Markus Lehmann

Association Suisse des Courtiers en Assurances SIBA

Andrea Masüger

Verband SCHWEIZER MEDIEN

Blaise Matthey

Membre élu librement

Peter Meier

AM Suisse

Daniel A. Pfirter

Commerce Suisse

Luc Pillard

CI commerce de détail Suisse

Casimir Platzer

GastroSuisse

Martin Reichle

Vereinigung Zürcherischer Arbeitgeberverbände der Industrie (VZAI)

Angelika Rinner

Arbeitgeberverband Schweizerischer Bindemittel-Produzenten

Peter Ritter

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

François Rohrbach

Groupement des Entreprises Multinationales (GEM)

Andreas Ruch

Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ

Thomas Schaffter

viscom

Valérie Schelker

La Poste Suisse SA

Peter Schilliger

Membre élu librement

Martin Schoop

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)

André Jean Six

Swiss Textiles Textilverband Schweiz

Natasja Sommer-Feldbrugge

Swiss Cigarette

Dr. Markus Staub

ASSOCIATION DE L'INDUSTRIE GRAPHIQUE SUISSE (IGS)

Hansjörg Steiner

Holzbau Schweiz – Verband Schweizer Holzbau-Unternehmungen

Dr. Claude Thomann

Kantonalverband Bernischer Arbeitgeber-Organisationen

Michael Tschirky

EIT.swiss

Sandra von May-Granelli

Fédération Suisse des Écoles Privées (FSEP)

Dr. Hans C. Werner

Swisscom AG

Rolf Zehnder

H+ Les Hôpitaux de Suisse

MEMBRES D'HONNEUR

Dr. Guido Richterich

Dr. Rudolf Stämpfli

INVITÉE

Monika Rühl

economiesuisse

ORGANE DE RÉVISION

OBT AG, Zürich

SECRÉTARIAT

État: 29 février 2020

DIRECTION



**Prof.
Roland A. Müller**
directeur



Simon Wey
économiste en chef



Christian Maduz
responsable de
projets



Berta Müller
assistante
de direction

SECTEUR MARCHÉ DU TRAVAIL ET DROIT DU TRAVAIL



**Daniella
Lützel Schwab**
membre de la
direction et
responsable du
secteur



**Andrea
Schwarzenbach**
spécialiste Économie
du marché du travail et
responsable suppléante
du secteur (Entrée en
fonction: 1^{er} mars)

SECTEUR ÉDUCATION ET FORMATION



Nicole Meier
membre de la
direction et
responsable du
secteur

ADMINISTRATION



Muriel Hofer
responsable
Administration et
assistante
Politique sociale



Flore Keller
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

**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



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



Linda von Burg
responsable
de projets



Tatjana Kistler
responsable
de projets



Sabine Maeder
assistante
Marché du travail
et Formation



Katharina Singh
assistante

À PROPOS DE NOUS: LE POINT DE VUE DE L'ÉCONOMISTE EN CHEF

GROS PLAN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Simon Wey a été nommé économiste en chef de l'Union patronale suisse à la mi-2019. Il est responsable de la rubrique en ligne «Chiffres clés du marché du travail» et de la première édition du «Gros plan sur le marché du travail». Il porte ici son attention sur le dossier de l'année 2019.

«LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN POINT DE MIRE»

UNION PATRONALE
SUISSE
Les Employeurs

GROS PLAN
SUR LE MARCHÉ
DU TRAVAIL

Fin 2017, l'Union patronale suisse (UPS) lançait une nouvelle publication intitulée «Le marché du travail en point de mire». Celle-ci livre d'une part une analyse fouillée des variables importantes du marché du travail que sont le chômage, le taux d'emploi et l'immigration ; elle aborde d'autre part – avec chiffres à l'appui – des sujets clés intéressant les employeurs, ceux notamment de la conciliation famille – travail, de la situation des jeunes, des travailleurs âgés, des personnes ayant des problèmes de santé et des réfugiés reconnus et provisoirement admis sur le marché du travail. La publication porte également sur la numérisation. Elle peut être commandée par e-mail à verband@arbeitgeber.ch.

Les chiffres de l'évolution démographique sont accablants. Une action s'impose pour atténuer ses conséquences négatives sur le marché du travail suisse et, au bout du compte, sur le PIB de notre pays. Une série d'études publiées au dernier trimestre 2019 a mis en évidence son impact sur la croissance économique de la Suisse: sans contre-mesures politiques rapides, nous allons vers un recul douloureux du PIB par habitant.

Voyons le fond du problème: trois effets concourent à l'augmentation de l'âge médian en Suisse, de 32 ans en 1970 à 43 ans aujourd'hui et à 48 ans en 2060. Il s'agit de la baisse du taux de natalité, de la vague de départs à la retraite des baby-boomers et, enfin, de l'augmentation de l'espérance de vie. Trois contre-mesures, pour l'essentiel, peuvent remédier à cette situation, au mieux avec un effet cumulatif: augmenter la productivité du travail, mieux utiliser le potentiel de main-d'œuvre domestique et pourvoir les postes vacants avec des travailleurs de l'UE28/AELE et de pays tiers.

DES REGLÉMENTS QUI
COMPROMETTENT LA
FLÉXIBILITÉ DU MARCHÉ
DU TRAVAIL

L'on peut influencer différemment ces trois facteurs. Par exemple, l'augmentation de la productivité du travail dépend largement de l'adaptation du marché du travail suisse à l'automatisation et à la numérisation des processus. Le rôle du politique est ici plutôt passif et consiste à définir des conditions-cadre laissant les entreprises aussi libres que possible de créer et n'étouffant pas dans l'œuf les idées commerciales. En matière d'innovation, l'économie helvétique est confrontée à une forte concurrence internationale.

Les entreprises en Suisse dépendent donc du sens de la mesure du monde politique face aux demandes de nouvelles réglementations. Pourvoir les postes vacants grâce au potentiel local est la solution la plus durable et qui bénéficie du plus large soutien politique et social dans

notre pays. La pression exercée sur les politiques pour qu'ils créent de meilleures conditions cadres à cette fin est forte et va s'accroître dans les années à venir, ne serait-ce parce que, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), il reste encore un réservoir considérable de ressources humaines inexploitées. Selon l'OFS, en effet, des mesures ciblant des personnes sans emploi et sous-employées pourraient concerner en Suisse près de 300 000 équivalents plein temps. Le plus grand potentiel se situe parmi les femmes et les seniors - deux groupes en faveur desquels l'UPS réclame avec force des mesures (voir pages 12 et 13).

SOUMETTRE À UN TEST DE
RÉALISME LES INSTRUMENTS
DE L'IMMIGRATION DE
TRAVAILLEURS

À l'avenir, cependant, la nécessité de recruter des travailleurs qualifiés de l'UE28/AELE et de pays tiers revêtira, elle aussi, une importance accrue. Or, ce besoin confirmé des entrepreneurs subit des vents contraires de plus en plus puissants.

Surtout, les principaux pays d'origine de nos immigrants, confrontés également aux conséquences du vieillissement démographique et d'une pénurie de travailleurs qualifiés, dont certaines sont encore plus aiguës qu'ici, font passer leurs propres besoins en premier. Et nous devons également nous demander si les plafonds des contingents de pays tiers sont toujours la bonne façon de répondre aux besoins de l'économie en travailleurs très qualifiés. Un premier pas important pourrait être franchi si au moins les spécialistes formés dans nos universités ou hautes écoles pouvaient rester en Suisse après leur formation et y faire valoir leur capacité de travail et d'innovation.

SIMON WEY

Plus d'informations

www.arbeitgeber.ch/fr/chiffres-cles-du-marche-du-travail/

À PROPOS DE NOUS: DANS LES COULISSES

LES EMPLOYÉS MONTRENT LEUR VISAGE

En 2019, nous avons présenté à intervalles irréguliers les membres du secrétariat de l'Union patronale suisse. Parmi eux figure Nicole Meier, la nouvelle responsable Formation de l'UPS. Dans son quotidien entre Berne et Zurich, elle se passionne pour ce domaine, comme pour l'apprentissage permanent. Extrait:



A l'Union patronale suisse (UPS), vous êtes en charge du dossier «Formation». Où vont vos priorités en ce moment?

L'UPS milite pour une formation professionnelle solide. Avec les partenaires sociaux, les cantons et la Confédération, nous avons conjointement mis en route l'initiative Formation professionnelle 2030. Elle comprend plus de 20 projets qui visent à développer la formation professionnelle initiale et continue. L'une de mes priorités consiste à coordonner la participation des associations de branches entre elles et avec l'UPS, pour renforcer la voix de l'économie (voir pages 14 et 15).

Vous êtes entrée à l'UPS à la mi-2019. Pourquoi avoir choisi ce poste?

À l'UPS, j'ai l'occasion de traiter ce domaine sur un plan national. Ensuite, j'aime exercer des responsabilités.

Auparavant, vous travailliez déjà pour une association. Que signifie pour vous le travail associatif?

Je trouve passionnant le contact avec les différents membres, institutions et personnes impliquées, autrement dit l'interaction entre les divers acteurs. Mon travail consiste à concilier différents intérêts et idées pour le bien de la cause. Il s'agit de promouvoir et d'assurer l'avenir

de notre solide système de formation professionnelle duale.

Comment parvenez-vous à concilier famille et carrière?

Il est important pour moi d'avoir une famille tout en étant capable d'assumer une activité professionnelle. Je suis heureuse d'avoir un employeur qui m'accorde la confiance nécessaire pour assumer un poste de responsabilité avec une charge de travail de 80 pour cent. Le réseau familial est bien sûr très important, c'est-à-dire mon mari qui travaille à plein temps, les grands-parents ainsi que le groupe de jeu et la garderie; tout doit s'harmoniser, et j'assume la logistique (rire). Je ne veux rien manquer de ces deux mondes.

Vous habitez à Berne et travaillez à Zurich. Comment vivez-vous ces allers et retours?

Je suis habituée à voyager et donc à travailler de façon mobile. De plus, j'ai la chance que de nombreuses séances consacrées à la formation sont organisées à Berne, où l'UPS possède un bureau.

INTERVIEW: LINDA VON BURG

Pour accéder aux interviews intégrales

www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/secretariat/

MURIEL HOFER, RESPONSABLE ADMINISTRATION

→ **Vous venez de l'hôtellerie. Quelles sont les choses que vous y avez apprises qui vous semblent utiles dans votre quotidien actuel?**



Le concept de service, qui fait que je m'attache à résoudre les problèmes maintenant, sans les remettre à plus tard. J'ai aussi appris à traiter tous les employés avec respect.

SIMON WEY, ÉCONOMISTE EN CHEF

→ **Quel est votre projet de cœur?**



C'est le développement de l'immense potentiel de main-d'œuvre qualifiée à l'intérieur de nos frontières nationales. Les chiffres clés du marché du travail suisse montrent que la situation est bonne – et nous voulons qu'elle le reste.

KATHARINA SINGH, MEMBRE D'ADMINISTRATION

→ **Dans les coulisses de quel membre de l'UPS aimeriez-vous vous glisser?**



Question difficile; nos membres représentent des industries intéressantes. J'en citerais peut-être deux: Swiss Textiles et la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP).

MANDATS

État: 29 février 2020

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
Daniella Lützeltschwab

Groupe d'experts statistique économique
Simon Wey

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

FORMATION

Centre suisse de l'enseignement secondaire II (ZEM CES): Conseil consultatif
Nicole Meier

Commission fédérale de la formation professionnelle
Nicole Meier

Communauté d'intérêts Formation commerciale de base suisse:
Nicole Meier

Éducation 21 – éducation en vue d'un développement durable: Conseil de fondation
Nicole Meier

Fondation SwissSkills: Conseil de fondation
Nicole Meier

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

Organisation faitière pour les examens professionnels et supérieurs dans le domaine des Ressources Humaines (HRSE)
Nicole Meier

POLITIQUE SOCIALE

Caisse supplétive LAA: Conseil de fondation
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

Compasso association – réadaptation professionnelle: président
Martin Kaiser

Compenswiss – Fonds de compensation AVS/AI/APG: Conseil d'administration et Comité du Conseil d'administration
Roland A. Müller

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: président du Conseil de fondation, comité du Conseil de fondation et président du Comité de placement
Martin Kaiser

INTERNATIONAL

Advisory Committee on Vocational Training (ACVT) to the European Commission
Nicole Meier

AELE: comité consultatif
Marco Taddei

BusinessEurope: Conseil des présidents
Valentin Vogt

BusinessEurope: 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 employant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. À cette fin, elle met à disposition son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. Le directeur de l'association est Roland A. Müller et son président Valentin Vogt.

Crédits photographiques

Couverture: © Gorodenkoff – stock.adobe.com

Page 1: Rob Lewis

Page 2: Linda von Burg

Page 5: Linda von Burg

Page 7: KEYSTONE-SDA-ATS AG, sur mandat de l'UPS

Page 11: KEYSTONE-SDA-ATS AG, sur mandat de l'UPS

Pages 12/13: Greuter Stähli Grafik, m.à.d.

Page 15: KEYSTONE-SDA-ATS AG, sur mandat de l'UPS

Page 16/17: Rob Lewis, m.à.d., SwissSkills

Page 19: Digitalswitzerland, © S. Liphardt

Page 21: KEYSTONE-SDA-ATS AG, sur mandat de l'UPS

Page 23: m.à.d.

Pages 24/25 : m.à.d., KEYSTONE-SDA-ATS AG, sur mandat de l'UPS

Pages 26/27 : m.à.d.

Page 29: iStock

Pages 32/33: Fabian Stamm

Page 38: Rob Lewis, m.à.d.

Pages 40/41: Rob Lewis

Pages 42/43: Rob Lewis, UPS

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction et production: Tatjana Kistler

Graphisme: Greuter Stähli Grafik, Zurich

Disposition: Viva AG für Kommunikation, Zurich

Impression: cube media AG, Zurich



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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

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

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

