

## JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2021

### «Nous devons commencer maintenant les travaux de déblayage»

*Par Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse*

*Seul le texte prononcé fait foi*

Mesdames et Messieurs

Il est tout à fait insolite, pour moi, de vous parler à travers un écran. Je ne vous en souhaite pas moins une très cordiale bienvenue à notre traditionnelle rencontre annuelle. Notre JOURNÉE DES EMPLOYEURS 2021 est organisée aujourd'hui sous des auspices particuliers. Nous devons non seulement nous passer d'une véritable Assemblée des membres, avec participation personnelle, mais encore ne sommes-nous autorisés à ouvrir la deuxième partie du programme qu'à un cercle très restreint de personnes. Je suis donc d'autant plus heureux que des collègues du Comité de direction aient fait le déplacement à Zurich pour être maintenant avec nous, dans la salle de l'hôtel Marriott. Nous sommes particulièrement honorés de la présence de la Conseillère fédérale Karin Keller-Sutter, que j'aurai le plaisir d'inviter à cette tribune au terme de mon tour d'horizon. Après son discours, Mme Keller-Sutter répondra aux questions de notre directeur Roland Müller. Enfin, un exposé très stimulant de Karin Frick nous attend. Cette chercheuse en tendances nous partagera ses réponses au thème sous lequel nous plaçons cette fois-ci notre événement annuel : «Coronavirus – quelle suite après la crise?».

### **Coronavirus – fin du premier acte**

Coronavirus: voici donc prononcé le mot qui domine quasi toute chose actuellement. Il décrit une épidémie virale qui, partie de Wuhan il y a une année et demie, a d'abord inquiété, puis secoué et même amené le monde au bord de l'apocalypse ici et là. Beaucoup d'entre nous avaient oublié que les pandémies font partie de l'histoire de l'humanité, à l'exemple de cette menace très ancienne que sont les pestes. Cette fois-ci, cependant, la bataille contre les microbes a progressé plus vite qu'au cours des siècles précédents. Les esprits les plus affûtés de la planète ont mené des recherches et collaboré avec succès contre le Covid-19.

Nous pouvons donc considérer avec une bonne dose de confiance que nous sommes aujourd'hui au bout du premier acte de la crise. Il nous faut donc commencer à remettre les choses en ordre. Si l'on étudie l'histoire des pandémies, environ deux ans sont nécessaires pour éliminer toutes leurs conséquences sociales, psychologiques, économiques et médicales. Sur ce laps de temps, nous pourrions également tirer des leçons pour l'avenir et voir à quel point nos vies vont changer. En règle générale, les changements sociaux ont le plus de chances d'être irréversibles lorsqu'ils sont ancrés dans les institutions et soutenus par de puissants intérêts.

On peut d'ores et déjà constater que la pandémie a dangereusement déplacé la structure politique en

direction du collectivisme. Voilà pourquoi une réévaluation sans fard de la crise s'impose. Faut de quoi nous risquons une perte de confiance générale dans notre Suisse, modèle de démocratie directe. Si nous ne savons pas porter un regard lucide sur des échecs politiques temporaires, il est à craindre que notre classe moyenne active et performante, elle en particulier, ne s'éloigne de la politique. Il serait funeste que ce pilier de notre société finisse par ne plus s'occuper que de lui-même dans une sorte de privatisme post-pandémique et qu'il se désintéresse de la vie politique, au préjudice des personnes socialement vulnérables, qui sont particulièrement tributaires des décisions politiques.

La crise a ébranlé des fondations dans le monde entier et va inévitablement changer les choses. Les règles de la complexité disent en effet qu'une fois qu'une chose a été déconstruite et décomposée en ses constituants, elle ne peut plus jamais se réorganiser exactement de la même manière. Alors comment le système pourra-t-il passer d'un état de turbulence à une nouvelle stabilité? À quoi ressemblera la «normalité nouvelle» si souvent évoquée?

Le fléau du coronavirus nous a d'abord montré des limites. Plus que cela, il nous a fait prendre conscience de la signification des limites. Nous sommes devenus plus conscients de ce sur quoi nous pouvons agir et de ce qu'il vaut mieux «laisser faire». Dans la nouvelle normalité, nous devons cesser d'être effrayés par telles ou telles affirmations. Nous ne devons pas croire qu'une chose est impossible parce qu'elle est difficile. Nous devons, en revanche, faire davantage confiance à notre capacité de changement - d'abord en nous-mêmes, puis dans notre société.

Parallèlement, les normes sociales de comportement ont également changé. Rétrospectivement, ne serons-nous pas étonnés de voir combien cette période de pandémie aura suscité d'humour, d'humanité, de recentrage sur l'essentiel?

De même, la crise nous a montré plus clairement comment la numérisation se traduit aujourd'hui dans la pratique et fait ses preuves dans le travail quotidien. Par exemple, la réduction forcée des voyages d'affaires s'est traduite par une multiplication et une institutionnalisation des visites d'usines virtuelles. L'efficacité ressentie du télétravail s'est renforcée, tout comme la maîtrise du temps. D'un autre côté, il n'est pas surprenant que la motivation des équipes et des employés soit plus difficile en régime de télétravail et que l'identification à l'entreprise en souffre. Voilà pourquoi nous verrons à l'avenir apparaître davantage de formes mixtes, où le travail s'effectue en partie à domicile, en partie dans l'entreprise. Ces nouveaux modèles de travail pourraient déplacer la consommation des centres de travail vers les agglomérations et les campagnes, obligeant les magasins et les restaurants des villes à s'adapter. Encore moins qu'auparavant, le monde politique ne devra pas s'opposer à cette mutation après la pandémie.

Pour notre organisation faïtière, cette dernière année et demie de pandémie a été une épreuve de vérité. Comme vous pouvez toutefois le lire dans le rapport annuel qui vient d'être adopté, la crise nous a aussi amenés à renforcer notre cohésion et nous a permis jusqu'ici de passer le test de résistance avec succès. Dans le travail associatif, un dialogue crédible est crucial, car dans une crise, on progresse moins facilement sur le plan bilatéral qu'en prenant des décisions autour de tables rondes. En régime de crise, il n'y a pas de temps pour de larges consultations. Les personnes qui peuvent marquer le plus de points sont donc celles qui ont une ligne directe avec les secrétariats généraux et les services concernés, soumis eux aussi à d'énormes contraintes de temps. Dans cette constellation, l'Union patronale suisse (UPS), bien connectée, a pu mettre à profit son capital de confiance vis-à-vis des ses interlocuteurs. Elle a su se présenter de manière crédible aux médias et au public, sans tourner autour du pot. De toute façon, un langage clair s'impose, car selon les experts, les citoyens ne sont pas très réceptifs aux beaux discours et à la présentation opportuniste des faits dans une situation comme la crise sanitaire.

### **Une politique des belles causes qui nuit à l'économie**

En considérant la politique nationale, il apparaît clairement, une fois de plus, que le travail politique doit

mûrir dans les moindres détails et qu'il se termine généralement par un compromis. S'attaquer aux réalités est une entreprise laborieuse fastidieuse. Quiconque a déjà essayé de convaincre d'une idée une commission dans ce champ de bataille sait cela.

Le fait que la Suisse politique s'affaiblisse n'a pas seulement été révélé par la pandémie. D'une manière générale, la volonté d'être meilleur que les autres fait défaut. Si une morale spongieuse vient s'ajouter à ce sentiment d'autosatisfaction, nous risquons rapidement de dévisser dans la compétition politique. Il est tout à fait symptomatique, à cet égard, que les employeurs aient à se battre quasi en permanence contre des idées qui flattent peut-être le sentiment de bonne conscience, mais sont certainement mauvaises pour la prospérité. Le contrôle étatique des salaires, les quotas de femmes, les salaires minimums, le congé de paternité et, plus récemment, la promotion du congé parental sont l'expression d'un souci populaire de politique éducative qui voit tout simplement la prospérité économique comme une loi éternelle de la nature. En réalité, l'attrait de notre place économique s'en trouve amoindri - et cela avec une bureaucratie de justification qui ne séduit ni les esprits ni les cœurs. Redisons-le clairement ici : c'est uniquement grâce à une économie forte que l'État a pu amortir les pertes de revenus liées à la crise du coronavirus.

Les deux initiatives populaires sur les entreprises responsables et le matériel de guerre, qui n'ont été rejetées que de justesse par le peuple, ont montré à quel point, en Suisse, le climat est actuellement «collectiviste», ou plus précisément anti-économique. Même l'accord de libre-échange avec l'Indonésie, qui inclut pourtant l'impératif du développement durable, n'a été approuvé que de justesse en mars, par près de 52 pour cent. La méfiance à l'égard des entreprises peut également s'expliquer par le manque de défenseurs convaincus de l'esprit de civisme et du bien commun mis au service du véritable progrès de notre pays. A l'opposé, les services de relations publiques de ceux qui rêvent de refaire le monde savent comment présenter avantageusement ces candidats sur le plan politique.

### **Coup d'œil prospectif vers la politique européenne**

À moyen terme et sans accord-cadre avec l'UE, la Suisse va devoir suivre une cure revitalisante si elle ne veut pas perdre son attrait de place économique. Après l'abandon de l'accord-cadre, la question de savoir comment les relations avec l'UE peuvent être assurées et poursuivies reste pour l'instant nébuleuse. Nous autres employeurs sommes déçus qu'en sept ans, le Conseil fédéral n'ait pas réussi à conclure un accord politique susceptible de réunir une majorité de suffrages, à l'extérieur comme sur le plan intérieur. Il nous faut à présent recoller les morceaux et nous tourner vers l'avenir. L'UPS exhorte le Conseil fédéral à éviter toute escalade vis-à-vis de l'UE. Le Gouvernement doit faire tout son possible pour poursuivre les accords bilatéraux et maintenir une relation bien ordonnée avec l'UE. Le fait qu'il souhaite débloquent rapidement le fonds de cohésion en suspens en faveur de certains pays de l'UE est un premier signal positif adressé à Bruxelles. En même temps, Bruxelles doit impérativement être priée de ne pas prendre le programme de recherche européen en otage à l'égard de la Suisse. Le président de la Confédération a raison de prévenir que des coups d'épingle au détriment de la population ne mèneront à rien, ni ici ni dans l'UE.

Les options d'avenir comprennent aussi une dynamisation limitée des Accords bilatéraux afin d'éviter une divergence entre les systèmes juridiques de la Suisse et de l'UE. L'UPS soutient l'intention du Gouvernement d'examiner, avec la participation des partenaires sociaux et des cantons, les points sur lesquels des adaptations autonomes du droit suisse seraient utiles pour stabiliser les relations avec l'UE. Les employeurs sont prêts à s'impliquer notamment dans des adaptations nationales des mesures d'accompagnement.

La solution - similaire à celle qui a suivi le rejet de l'EEE en 1992 - est simple: promouvoir l'esprit d'entreprise et réduire l'interventionnisme de l'État. La liste des employeurs favorable à un tel programme est longue. Dans ce cadre, les propositions-clés sont, entre autres, des accords économiques avec des pays tiers tels les États-Unis, l'Inde et les pays du Mercosur, des droits de séjour pour les diplômés étrangers d'universités suisses ayant des qualifications techniques et scientifiques,

une ouverture modérée du secteur agricole, un taux unique de TVA, l'assouplissement des règles encadrant le temps de travail, des quotas plus élevés pour les travailleurs qualifiés des pays tiers, enfin une élévation de l'âge de la retraite. Rappelons-le d'emblée: en tant qu'organisation économique faïtière, nous nous opposerons résolument à toute nouvelle expansion de l'État-providence.

### **Le pied sur le frein face aux réglementations**

Indépendamment de la future politique européenne, nous devons absolument revoir aussi la situation concernant la présence de l'État. Comme la plupart des gouvernements des pays industrialisés, la Suisse a fortement développé ses tâches publiques tout au long des dernières décennies. Avec cette tendance à la maximisation des voix des politiciens, l'État a tendance à assumer aujourd'hui trop de tâches. Se réclamer d'une obligation politique devient alors très souvent la feuille de vigne d'une faiblesse managériale.

C'est donc à très juste titre que le Conseil fédéral entend réagir avec sa proposition de «loi sur l'allègement des coûts de la réglementation pour les entreprises». La lutte contre l'hypermémentation n'a que trop tardé. En 2013 déjà, le Gouvernement estimait les coûts de la réglementation à 10 milliards de francs par an et avait défini 13 champs d'intervention possibles pour réduire la charge bureaucratique, dont la TVA ou la sécurité au travail. A notre époque de transition, une politique intelligente doit faciliter un changement salutaire dans un esprit de progrès plutôt que d'étouffer l'évolution dans d'étroits corsets normatifs.

A l'égard du marché du travail notamment, l'UPS a systématiquement le pied sur le frein face à l'envahissement bureaucratique. La numérisation et une économie de réseau à l'échelle mondiale offrent des formes de travail plus flexibles. Pour de nombreuses tâches, le travail jusqu'ici lié à des lieux et des heures fixes se transforme en performance indépendante alternant des phases de travail et de loisirs. Voilà pourquoi l'UPS prône une plus grande liberté dans l'aménagement des conditions de travail – tout en préservant la protection de la santé et sans allonger la durée du travail, bien entendu. L'expérience du Covid-19, en particulier, a montré que le souhait d'une plus grande flexibilité du lieu de travail et d'une simplification de l'enregistrement des heures de travail est aussi prononcé parmi les employés que chez les employeurs. Grâce à ce large soutien, les décideurs politiques ont ici une occasion unique d'assouplir les réglementations et de garder ainsi sous contrôle le «Léviathan despotique».

### **Politique de rapiéçage dans la prévoyance vieillesse**

La pandémie de Covid-19 a creusé notre endettement, soit d'environ 30 milliards de francs d'ici la fin 2021. La montagne de dettes de l'AVS est du même ordre. A ce titre, les besoins financiers supplémentaires non couverts - si l'on ne fait rien – avoisineront les 26 milliards d'ici 2030. Et le trou ne cesse de se creuser: les déficits de notre principale assurance sociale vont gonfler pour atteindre 12 milliards par année d'ici 2040. Pour compenser des pertes aussi énormes, il faudrait par exemple réduire totalement les fonds destinés à l'armée, à l'agriculture et à l'aide au développement. Au lieu de faire des économies, il faudrait doubler l'impôt fédéral sur le revenu ou augmenter la TVA de quatre points - c'est-à-dire de 50 pour cent environ - ce qui infligerait un gros surcroît de charge en particulier aux ménages et aux familles à faibles revenus.

Nous ne devons donc pas nous contenter de repousser le terme d'une réduction de la dette et éviter les réformes structurelles systématiques de la prévoyance vieillesse. Sans quoi nous mettrons sur les épaules des générations futures des charges énormes qui deviendront de plus en plus monstrueuses au fil de leur existence. Afin d'éviter à l'AVS une spirale descendante, l'UPS a toujours plaidé pour un financement rapide et durable des déficits chroniques.

Pour stabiliser financièrement le premier pilier d'ici 2030, une nouvelle injection de liquidités peut apporter un certain soulagement, mais ce n'est pas une solution durable. Le Conseil des États l'a bien

compris dans ses débats sur le programme de réforme AVS21. Il a mis sur la table un mini-paquet de réformes concises, cohérentes et équilibrées. En substance, l'harmonisation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les deux sexes, attendue depuis longtemps, est garantie par des mesures transitoires généreuses et politiquement justifiées. La TVA sera majorée d'un montant unique de 0,3 point. D'autres propositions, en revanche, comme l'augmentation du plafond pour couple de 150 à 155 pour cent de la rente maximale de l'AVS, ont été rejetés à juste titre par la Chambre des cantons. Lors de la session d'été, malheureusement, le Conseil national s'est écarté de ce chemin vertueux. Contrairement au premier Conseil, il se montre plus généreux avec les paiements compensatoires de l'adaptation de l'âge de retraite des femmes à 65 ans et veut compenser ce surcoût par une nouvelle augmentation de la TVA. Le fait qu'une alliance contre nature au sein du Conseil national propose aussi de mettre à contribution la Banque nationale suisse est une source d'irritation considérable. Disons-le tout net: il serait extravagant de puiser dans les coffres de la gardienne de notre monnaie, dont la mission est d'assurer la stabilité des prix. Cette razzia serait à la fois une violation de l'indépendance de la banque centrale garantie par la loi et un détournement de fonds pour combler les déficits de l'AVS. Pour les employeurs, une solution aussi déplacée franchirait clairement une ligne rouge.

Une politique honnête doit tenir compte des nouvelles réalités de la vie si elle souhaite honorer et véritablement renouveler le contrat entre les générations. Cela signifie qu'il est impossible d'éviter une adaptation de l'âge de la retraite de l'AVS. En revanche, «l'initiative pour une 13e rente AVS» est totalement contre-productive. Pareille augmentation des prestations aggraverait encore le déficit financier de l'AVS au lieu de préserver les rentes existantes. La promesse d'une 13e rente AVS est malavisée, peu sérieuse et même dangereuse: cela revient à mettre de l'alcool à brûler sur un feu déjà allumé.

Maintenant que la voie de la réforme de l'AVS est tracée, la réforme de la prévoyance professionnelle devrait bientôt se remettre en mouvement. Compte tenu de diverses interdépendances entre le premier et le deuxième pilier, les deux réformes devraient être prêtes pour recevoir l'aval d'une majorité de parlementaires en 2022. Cela signifie que la réforme de l'AVS serait soumise au peuple à la fin de 2022. Dans le cas du projet de réforme de la LPP, la réduction du taux de conversion minimal et l'adaptation du modèle de rente sont largement incontestées. Cependant, les avis divergent encore sur les prestations transitoires. L'UPS est convaincue que sa proposition de compromis, élaborée avec les partenaires sociaux et reprise par le Conseil fédéral dans le projet de loi, permettra finalement de dégager une majorité.

Dans le «compromis LPP 21», le taux de conversion formateur de rentes est abaissé de 6,8 à 6 pour cent afin de corriger les promesses de rentes excessives du régime actuel de la prévoyance professionnelle. Parallèlement, le niveau actuel des rentes sera maintenu, les réductions étant compensées par un supplément de rente pour la génération de transition. Grâce aux mesures touchant les cotisations et les prestations, le modèle améliore aussi les rentes des personnes à faibles revenus et des travailleurs à temps partiel, en particulier des femmes, progrès rendu possible grâce à la réduction de moitié de la déduction de coordination. Et la compétitivité des travailleurs âgés se trouve renforcée par le lissage des bonifications de vieillesse en fonction de l'âge.

### **La formation professionnelle à l'heure de vérité**

Permettez-moi de terminer par quelques mots sur la formation professionnelle. La Suisse se distingue par un solide système dual de formation professionnelle, dont les offres s'alignent efficacement sur le marché du travail grâce à l'engagement remarquable des entreprises. Compte tenu de la forte influence qu'ont les employeurs sur le contenu de la formation, les qualifications de la formation professionnelle sont reconnues et appréciées lors du recrutement de jeunes employés et de cadres. C'est l'une des raisons pour lesquelles la formation professionnelle a si bien traversé jusqu'à présent la crise économique liée au Covid-19.

L'évolution des contenus professionnels n'est pas nouvelle. Elle s'est toutefois accélérée avec la

numérisation. Plus encore qu'auparavant, les employés doivent s'adapter à de nouveaux contenus ou méthodes de travail. Cela vaut également pour la formation commerciale, qui fait l'objet d'une réforme complète dans le cadre du projet «Employé-e-s de commerce 2022», en collaboration avec les partenaires de l'alliance et les autres parties prenantes. L'UPS regrette que des résistances à la réforme se soient manifestées au dernier moment, avec pour résultat que l'introduction du nouvel apprentissage commercial a été repoussée d'un an, à 2023. Il est à souhaiter qu'à l'avenir, tous les acteurs importants s'impliquent à un stade précoce, comme le prévoit le processus de développement professionnel. Les contenus professionnels doivent rester orientés vers le marché du travail plutôt que vers l'école ou la politique.

Avec le projet pilote «viamia», les salariés de plus de 40 ans de 11 cantons peuvent bénéficier gratuitement d'un bilan de leur situation actuelle, d'une analyse de leur potentiel et d'une orientation professionnelle. Ces mesures sont complétées par des offres de branches, dont certaines permettent une entrée gratuite – ou, dans le cas sociaux, soutenue par le canton - à bas seuil dans l'enseignement formel. Cette mesure vise, d'une part, à tirer parti du potentiel national de travailleurs qualifiés et, d'autre part, à encourager les services des personnes moins bien formées.

En comparaison avec d'autres pays européens, la Suisse affiche un taux élevé de formation continue. Ce sont plus particulièrement les formations axées sur les professions en coordination avec l'employeur qui sont efficaces. Etant donné toutefois qu'en matière de formation continue, les décisions dépendent toujours de différents aspects - individu, entreprise, secteur - il n'existe pas de formule garantissant le succès d'une formation continue pour l'individu. Il est important de promouvoir régulièrement les échanges entre travailleurs et employeurs et d'encourager les employés, dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie, à rendre visible le contenu de leur travail et à y réfléchir régulièrement.