



INTERFACE

Journal de la
Fédération Patronale
et Économique

N°51 - Septembre 2019

LE TELETRAVAIL

De quoi s'agit-il et est-ce adapté à mon entreprise ?

C'est une méthode de travail dont on entend beaucoup parler ces derniers temps, surtout dans le domaine des services: le télétravail. D'après une étude de Deloitte de 2018, deux tiers des Suisses disent effectuer du télétravail, au moins occasionnellement, et ils sont 40% à le faire au minimum un jour par semaine. Si certains patrons et employés en vantent les mérites, d'autres sont plus réticents car cela demande la mise en place d'un management bien différent. Mais le télétravail n'est pas forcément adapté à tous les secteurs ni à toutes les entreprises. Petit tour d'horizon de cette pratique actuelle.

Grâce aux nouvelles technologies, et notamment aux ordinateurs et aux smartphones, il devient de moins en moins obligatoire dans de nombreux métiers de devoir travailler depuis un poste fixe. Le télétravail regroupe toute



FPE - CIGA

Fédération Patronale
et Économique

activité professionnelle qui se déroule en dehors du lieu de travail, que ce soit à la maison, dans un café, dans un espace de coworking, ou même dans les transports en commun. Les principales raisons soulevées en faveur du télétravail sont le gain de temps, notamment lorsque l'employé habite loin de son lieu de travail, les gains financiers pour les employeurs qui libèrent des places de travail, et la stimulation de la productivité et de la créativité.

Dans les différentes sortes de télétravail, deux concepts reviennent très régulièrement: le home office, qui est le fait de travailler depuis chez soi, et le coworking, qui

A-PRIORITY

P.P.
CH-1630 Buile





EDITO

Les élections fédérales nous concernent tous

Le 20 octobre prochain auront lieu les élections fédérales, comme tous les quatre ans, afin d'élire nos représentants au Conseil des Etats et au Conseil national. Trop souvent, ces élections ne récoltent qu'un très faible taux de participation au sein de la population, pourtant ce sont là des votations essentielles et nécessaires, car les élus décideront des grandes questions, politiques, économiques et de société, qui nous concernent tous. Et les sujets importants pour la Suisse seront nombreux ces prochaines années, et même déjà ces prochains mois.

C'est pourquoi, dans cette édition d'Interface, nous vous proposons de découvrir le profil de huit candidats – trois au Conseil des Etats et cinq au Conseil national – à travers quelques questions sur des thèmes actuels qui concernent l'économie et les entreprises en particulier: l'accord avec l'Union Européenne, l'aménagement du territoire, la réforme de l'AVS, la conciliation entre vie familiale et professionnelle, le congé paternité et les quotas de femmes, l'écologie ou encore le manque de main d'œuvre qualifiée.

Les candidats à qui nous avons donné la parole appartiennent à des partis qui, traditionnellement, se préoccupent des besoins et attentes des entreprises et de l'économie. Comme lors des élections de 2015, nous avons également souhaité, pour le Conseil national, mettre en avant les candidats des districts de la Gruyère et de la Veveyse, là où la FPE-CIGA est active. Vous pouvez ainsi découvrir les positions des candidats aux pages trois à cinq de cette édition.

Quel que soit votre choix, la direction de la FPE-CIGA vous encourage vivement à aller voter le 20 octobre et à soutenir les personnes qui se préoccupent de notre économie et de nos emplois. Faites monter le taux de participation, car ces élections sont déterminantes pour toutes les décisions futures de notre pays et de notre canton.

Claude Ambrosini
Président de la FPE-CIGA

sont des espaces professionnels où il est possible de louer une place de travail. Cette dernière solution est d'ailleurs en forte augmentation ces dernières années, avec de nouveaux espaces qui se créent un peu partout, et elle est souvent privilégiée par les professionnels qui n'aiment pas travailler depuis chez eux.

Pour les personnes qui habitent loin de leur lieu de travail, le télétravail est une solution leur faisant gagner un temps précieux, tout en permettant également de diminuer le nombre de pendulaires sur les routes ou dans les transports en commun. Mais ce n'est pas le seul avantage, et les notions de productivité et de créativité sont souvent relevées. Travailler dans un lieu différent, et non pas un bureau traditionnel, serait bénéfique pour stimuler l'esprit créatif des professionnels. De plus, des espaces de coworking permettent de rencontrer et d'échanger avec d'autres personnes, d'entreprises et même de métiers différents, qui peuvent parfois apporter des idées et solutions inattendues. Enfin, du point de vue des employeurs, le télétravail permet de libérer des postes de travail fixes, ce qui peut alléger les coûts, ou alors leur permettre de restructurer l'entreprise différemment.

Mais ces avantages ne signifient pas que tous les employeurs doivent instaurer le télétravail au sein de leurs entreprises. Tout d'abord, la majorité des métiers des secteurs primaire et secondaire ne sont pas adaptés à de tels modes de fonctionnement, le télétravail s'adressant plutôt aux personnes travaillant dans les services. Ensuite, il est important de noter que cette pratique comporte aussi de nombreuses contraintes et un management bien spécifique, qui n'est pas toujours simple à mettre en place. L'entreprise qui souhaite se lancer doit pouvoir fournir le matériel adéquat à ses employés ainsi que des directives claires. Finalement, la loi sur le travail suisse n'est pas encore adaptée à ces nouvelles pratiques, ce qui rend leur mise en place souvent compliquée pour les employeurs.

Si le télétravail prend de l'ampleur, il n'est pas adapté à tous les secteurs et doit être instauré après beaucoup de préparation et de réflexion. Pour les employeurs qui ne sont pas convaincus par le home office mais cherchent tout de même des solutions, les espaces de coworking offrent une bonne alternative et sont de plus en plus nombreux. D'ailleurs, Bulle en compte un, The WorkHub, qui a ouvert ses portes en janvier passé, et dont vous pouvez découvrir le portrait dans l'Actu Membres de cette édition, à la dernière page.

Anaïs Henry

IMPRESSUM

Edition

FPE-CIGA, Bulle

Rédaction

Anaïs Henry

Graphisme

agence DEP/ART, Bulle

Impression

media f SA - Glassonprint, Bulle



FPE-CIGA

Fédération Patronale
et Economique

ÉLECTIONS FÉDÉRALES DU 20 OCTOBRE 2019

Les thématiques actuelles vues par les candidat(e)s

Le 20 octobre auront lieu les élections fédérales qui permettront à la population suisse d'élire son Parlement. Comme pour les précédentes élections, en 2011 et en 2015, INTERFACE donne la parole à huit candidat(e)s fribourgeois(e)s.

Pour le Conseil des Etats, trois questions ont été posées aux trois prétendant(e)s fribourgeois(e)s issu(e)s des partis de droite majoritaires au Parlement (PDC, PLR, UDC).

Même démarche dans notre secteur avec quatre questions posées aux cinq candidat(e)s au National représentant les districts de la Gruyère et de la Veveyse.

Modes d'élection

- Conseil national: système proportionnel
- Conseil des Etats: majorité absolue au 1er tour puis majorité relative lors d'un éventuel 2ème tour

CANDIDAT(E)S POUR LES ÉLECTIONS AU CONSEIL DES ETATS



Johanna Gapany
PLR
Bulle



Pierre-André Page
UDC
Châtonnaye



Beat Vonlanthen
PDC
Heitenried

CANDIDAT(E)S POUR LES ÉLECTIONS AU CONSEIL NATIONAL



Nadine Gobet
PLR
Bulle



Roland Mesot
UDC
Châtel-St-Denis



Jean-Luc Mossier
PDC
Remaufens



Jean-François Rime
UDC
Bulle



Marie-France Roth Pasquier
PDC
Bulle

1. Quelle est votre position concernant la signature de l'accord cadre avec l'UE ?

Johanna Gapany: En faveur, car il sécurise notre accès au marché européen tout en défendant au mieux la souveraineté de la Suisse. J'émetts trois réserves: les évolutions dans la libre-circulation des personnes doivent se limiter au marché du travail, la protection des salaires doit être garantie, la clause guillotine doit faire l'objet d'une évaluation.

Pierre-André Page: Le Conseil fédéral a pris une bonne décision en ne signant pas spontanément cet accord-cadre. Car si un tiers de ses dispositions sont acceptables, un autre tiers demande encore quelques explications: comme les garanties de l'Etat pour nos banques cantonales ou nos établissements d'assurance. Enfin, un troisième tiers mérite d'être rediscuté, renégocié: car notre pays se doit de conserver ses marges d'autonomie, qu'elles soient juridiques, sociales ou économiques.

Beat Vonlanthen: La Suisse échange chaque jour des biens pour une valeur de presque un milliard de francs avec l'UE. De bonnes relations avec cette dernière sont donc cruciales pour notre prospérité. L'accord institutionnel est la cheville ouvrière dans la poursuite de relations constructives. Le Conseil fédéral est en train de régler les questions ouvertes. Sur cette base, l'accord-cadre doit être signé rapidement.

2. Selon vous, quelles sont les principales mesures à intégrer dans la nouvelle réforme de l'AVS ?

Johanna Gapany: 1. De la flexibilité dans l'AVS: certains veulent et peuvent travailler plus longtemps, pourquoi ne pas réduire le temps de travail en fin de carrière au lieu de stopper brusquement? 2. Plus de réalisme et moins de politique dans le 2ème pilier: pour un taux de conversion flexible et lié aux réalités démographiques et économiques. 3. Un 3ème pilier pleinement exploité: la prévoyance individuelle est un outil trop peu exploité. On doit tous pouvoir davantage valoriser nos années de travail, sans être limités.

Pierre-André Page: La prochaine réforme de notre AVS doit intégrer l'égalité homme-femme et arrêter un âge de départ à la retraite unique. Elle doit aussi impérativement garantir une retraite «flexible», en fonction de la pénibilité du travail et en rapport avec le nombre d'années de cotisations: le jeune apprenti ayant commencé à cotiser à 16 ans doit être sur un pied d'égalité avec celui qui a étudié dix ans avant d'exercer une profession. Attendons les propositions du Conseiller fédéral Alain Berset, promises pour cet automne et que nous analyserons en détail!

Beat Vonlanthen: Avec l'acceptation de la RFFA, nous avons obtenu un court répit, mais des solutions doivent être rapidement trouvées pour garantir la pérennité de notre système d'assurances sociales. Concernant l'âge de la retraite, une plus grande flexibilité doit être assurée, afin de palier à l'espérance de vie qui ne cesse d'augmenter. Il nous faut également trouver d'autres sources de financement. L'idée d'utiliser une part du bénéfice de la BNS est à approfondir.

3. Lors de la session d'été, le Conseil des Etats s'est prononcé concernant la fixation de quotas de femmes dans les Conseils d'administration ou directions d'entreprises, ainsi que pour le congé paternité.

Qu'en pensez-vous ?

Johanna Gapany: Les quotas ne règlent pas le problème à la racine et ne sont, à mon sens, pas une solution. 42% des femmes de 25 à 34 ans ont un diplôme supérieur, contre 34.7% des hommes. Pourtant 6 femmes sur 10 sont à temps partiel, contre 1.8 hommes. C'est au niveau de la répartition de l'activité professionnelle que le problème perdure: souvent, la responsabilité familiale revient à la femme. Le congé paternité, ou plus généralement parental, est une bonne mesure pour instaurer une responsabilité familiale commune dès les premiers jours de l'enfant et mieux répartir l'activité professionnelle.

Pierre-André Page: Pour les femmes, je préfère développer des conditions cadres favorables pour leurs carrières et promouvoir leurs compétences plutôt qu'imposer des quotas, véritables carcans. Quant au congé paternité, je défends l'idée d'un congé «parental», laissé au libre choix du père ou de la mère, congé plus souple, plus adapté à la situation de chaque famille et qui responsabilise davantage les époux.

Beat Vonlanthen: Il ne s'agit pas de quotas! Une représentation adéquate des femmes dans les directions et dans les Conseils d'administration doit être défendue. Les seuils de représentation des sexes de 30% pour les CA et de 20% pour les directions ne concernent que les grandes entreprises cotées en bourse et ne touchent donc pas les PME. Et quelles seront les sanctions? Les entreprises doivent uniquement expliquer dans leurs rapports annuels pourquoi les seuils n'ont pas pu être atteints. Cette mesure reste donc très modeste.



1. Que proposez-vous pour faire face au manque de main d'œuvre qualifiée ?

Nadine Gobet: Mettre la priorité sur la formation par apprentissage qui offre des perspectives professionnelles et des possibilités de formations supérieures, développer les offres de formation continue, y compris en lien avec la numérisation. Mieux utiliser la main d'œuvre bien formée en attirant davantage de femmes sur le marché du travail et en améliorant les incitations à rester actif au-delà de l'âge de l'AVS. Maintenir l'accord de libre-circulation des personnes.

Roland Mesot: Nous avons, sur Fribourg, une bonne formation professionnelle, de qualité, active et bien organisée, avec un salon « Start ! Forum des Métiers » qui a fait ses preuves. Néanmoins, je propose d'intensifier les actions de promotion et de présentation, auprès des jeunes, des métiers concernés par le manque de main-d'œuvre. Nous devons aussi soutenir activement les entreprises formatrices par des dispositions et des mesures attractives.

Jean-Luc Mossier: Un point fort de mon programme est de développer un système de formation continue pour les CFC. C'est essentiel dans l'intérêt des travailleurs, pour maintenir leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi dans celui des entreprises pour lesquelles la formation continue devient un véritable souci permanent, parce que les compétences évoluent de plus en plus vite.

Jean-François Rime: Il faut soutenir la formation professionnelle en faisant la promotion des passerelles avec les HES, voire les EPF. Les patrons de PME font de gros efforts pour former les apprentis. Il faut donc éviter de leur compliquer la vie.

Marie-France Roth Pasquier: Promouvoir davantage la formation duale dans les écoles. Favoriser les passerelles et la formation continue au sein des entreprises. Faire appliquer les lois et les conventions collectives afin que les qualifications et le travail de qualité soient reconnus, ceci spécialement pour les travaux publics.

2. Quelle doit être la politique d'aménagement du territoire selon vous ?

Nadine Gobet: Prendre en considération les besoins des entreprises et des particuliers, tout en préservant la nature. L'objectif: une occupation équilibrée du territoire avec une densification ciblée dans les zones déjà construites et des terrains en suffisance pour permettre aux entreprises de se développer et de créer des emplois.

Roland Mesot: La LAT a été votée, avec ses nombreux inconvénients. Contrairement à ceux qui veulent encore de nouvelles lois contraignantes, je veux rester pragmatique et surtout ne pas venir avec de nouveaux objets liés à l'aménagement du territoire avant la mise en œuvre de la « LAT 1 ». L'Etat doit être conscient des besoins des entreprises, la mise à disposition de terrains répondant aux besoins des entreprises doit être facilitée. Offrir des possibilités de développement aux entreprises et PME régionales et locales qui le souhaitent est tout aussi important que l'implantation d'entreprises extérieures.

Jean-Luc Mossier: Il est logique d'éviter le mitage du territoire, mais il faut que le contrôle du territoire ne priverait pas le développement économique, or c'est le cas depuis 2012 avec l'entrée en vigueur de la LAT. Dans le canton de Fribourg, il est essentiel de redistribuer rapidement les réserves de terrain industriel dans des endroits favorables au développement économique.

Jean-François Rime: Actuellement, l'aménagement du territoire est dans les mains de l'administration à Berne. On a fait une erreur grave lorsque l'on a accepté la révision de la loi sur l'aménagement du territoire. Ce problème concerne en priorité les communes et les cantons.

Marie-France Roth Pasquier: Elle devrait être moins axée sur le logement et permettre de fournir des places de travail au plus proche des zones bâties. L'aménagement du territoire doit être un peu plus souple dans sa mise en application pour permettre aux entreprises existantes de se développer aussi rapidement que le marché l'exige. La densification des zones d'activités doit être une priorité et elles doivent être proches des réseaux routiers et ferroviaires.

3. Selon vous, quelles sont les mesures à mettre en place dans le cadre de la transition écologique en ce qui concerne les entreprises ?

Nadine Gobet: L'économie d'énergie car la moins chère est celle qui n'est pas consommée. Soutenir les développements technologiques, optimiser les processus industriels, encourager les audits énergétiques avec un plan de mesures d'efficacité (électricité, carburants, mobilité électrique), favoriser l'utilisation des énergies renouvelables (contracting énergétique) et les mesures de rénovation des bâtiments avec des déductions fiscales.

Roland Mesot: Il faut soutenir les investissements dans l'énergie renouvelable par des mesures financières incitatives. Il ne serait pas judicieux d'appliquer des mesures qui péjoreraient la productivité et l'avenir de notre économie par rapport aux entreprises européennes concurrentes.

Jean-Luc Mossier: La transition écologique ne doit être une opportunité pour l'Etat d'augmenter la fiscalité avec de nouveaux impôts. Je suis convaincu que dans les 10 ans à venir les pays industrialisés vont remplacer progressivement une fiscalité basée sur la valeur ajoutée par une fiscalité incitative basée sur l'empreinte carbone. De nombreux économistes préconisent cette stratégie pour prendre en compte les coûts environnementaux.

Jean-François Rime: La transition écologique est un vaste sujet. Concernant l'énergie, je suis convaincu que les entreprises ne gaspillent pas l'énergie. Pour les autres domaines de l'environnement, les problèmes doivent être analysés branche par branche. Un coiffeur n'a pas les mêmes problèmes qu'un restaurateur.

Marie-France Roth Pasquier: Accompagner et aider nos PME dans les recherches d'économie d'énergie et rester raisonnables dans les exigences administratives. Inciter fiscalement l'installation de production d'énergie renouvelable dans les zones industrielles. Favoriser l'utilisation des transports publics ainsi que le covoiturage, la mobilité douce et le télétravail pour diminuer l'impact des déplacements. Introduire le critère de proximité dans le cadre de l'attribution des marchés publics.

4. Que proposez-vous pour permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ?

Nadine Gobet: Les modes de vie changent avec une nouvelle répartition des rôles. Reconnaître les compétences indépendamment du genre, défendre une égalité des chances entre femmes et hommes, développer des modèles de travail plus flexibles (temps partiel, télétravail, places de crèche en suffisance) et augmenter la déduction des frais de garde par des tiers.

Roland Mesot: A mon sens c'est un sujet qui doit faire l'objet de discussions entre les associations patronales et les représentations du personnel.

Jean-Luc Mossier: Soutenir une conception moderne de la famille, avec des congés parentaux flexibles, sous forme par exemple d'un forfait d'heures/jours qui peut être partagé entre les parents et/ou pris sous forme de congés à la carte pendant x mois. Même si cela a un coût, c'est un investissement sur le futur raisonnable et responsable vis-à-vis des jeunes qui s'engagent dans une vie de famille.

Jean-François Rime: Si on parle des PME, il est difficile de trouver une solution miracle utilisable par tous les patrons. Dans une PME de trois personnes, l'absence du patron ou d'un employé pose des problèmes d'organisation. C'est par contre vrai que les femmes sont de mieux en mieux formées et que l'économie en a besoin (question 1). Si le congé paternité est introduit, il doit être appliqué avec une certaine souplesse permettant aux PME de s'organiser.

Marie-France Roth Pasquier: Encourager la création de places de crèches et continuer à aider les familles afin que les frais de garde ne soient pas dissuasifs. Promouvoir le temps partiel pour les femmes ET les hommes. Repenser les horaires scolaires et oser la mise en place d'horaires continus avec l'enseignement le matin et la pratique de sports ou d'activités culturelles l'après-midi.

ACTU MEMBRE

The WorkHub, Mélanie Burnier et Léandre Pasquier

L'espace de coworking The WorkHub a été fondé en 2017 par Mélanie Burnier à Vevey. Depuis janvier de cette année, en association avec Léandre Pasquier, un espace de travail a également pu être ouvert à Bulle. Rencontre avec ces deux associés, dont le but est de proposer un environnement de travail agréable, qui s'articule autour d'une communauté, en mettant en avant l'humain et le bien-être des coworkers.

Après une formation HEC Lausanne et 15 ans de carrière dans les études de marché, cela fait maintenant quatre ans que Mélanie Burnier travaille en tant qu'indépendante, pour des activités très variées : organisation d'événements, recherche de fonds pour la culture et les festivals, analyses de données et stratégie d'entreprise. Partageant un bureau avec trois autres personnes pour effectuer son travail, c'est là qu'elle a commencé à s'intéresser au concept du coworking. Originaire de Vevey, c'est tout naturellement dans cette ville qu'elle a lancé le premier espace The WorkHub en juin 2017.

Une amie de Bulle lui a alors demandé si elle ne voulait pas également en ouvrir un dans le chef-lieu de la Gruyère, mais elle avait besoin de quelqu'un de local pour se lancer dans le projet : « Pour qu'un espace comme celui-ci marche, il faut une personne sur place, quelqu'un qui a des contacts dans la région et qui peut faire fonctionner le bouche-à-oreille. » C'est là que Léandre Pasquier a fait son entrée. Responsable du secteur immobilier chez JPF depuis quatre ans, ce diplômé d'un master en sciences économiques était chargé de trouver des locataires pour les anciens locaux de l'entreprise : « C'est une fiduciaire qui louait déjà un bureau qui m'a mis en contact avec Mélanie. J'ai été très intéressé par le coworking, donc en plus de représenter le bailleur pour les locaux, je me suis associé à titre privé pour ce projet. »

Après six mois de préparation, The WorkHub Bulle a ouvert ses portes aux premiers coworkers en janvier 2019. Pour les deux associés, il est important d'offrir un espace accueillant, qui propose une bonne ergonomie de travail grâce au mobilier choisi. Pour CHF 350.- par mois, ou des packs de journées à CHF 36.- par jour, les utilisateurs ont accès à 14 places



Léandre Pasquier et Mélanie Burnier

de travail en open space et deux petites salles pour s'isoler. Ils bénéficient d'un accès 24/24h et 7/7j, de thés et cafés à volonté et de 200 impressions par mois. Mais le plus important pour Mélanie Burnier et Léandre Pasquier, c'est de mettre l'humain au centre et de créer une communauté : « Les indépendants et les entrepreneurs sont souvent seuls, ou confrontés uniquement à des clients et à des prospects. En venant ici, ils peuvent rencontrer d'autres personnes à qui raconter leurs projets. Ils peuvent trouver non seulement une écoute, mais aussi parfois des solutions. »

C'est que le coworking est ouvert à énormément de profils et de métiers différents. Toute personne, entrepreneur comme employé, qui a seulement besoin d'un ordinateur pour travailler peut y venir : « Cette manière de travailler répond à un besoin de plus en plus présent, mais le temps de comprendre le concept et la solution qu'il apporte est relativement long, surtout dans les régions périphériques. Certains employeurs ont aussi peur du home office et le coworking répond à cette problématique en offrant un cadre professionnel, différent de la maison. »

Et pour que cet espace ne soit pas qu'un endroit où les gens viennent travailler sans se connaître ni se parler, l'équipe d'accueil met en place régulièrement des événements auxquels chacune et chacun est libre de participer :

« Ce sont le genre d'activités que vous pourriez retrouver dans une vie d'entreprise, comme des sorties à ski, des brunchs et des apéros mensuels, ou encore des repas de midi pris ensemble. Nous organisons aussi de temps en temps des formations durant la pause de midi. » Toutes ces activités permettent de créer cette communauté si importante au bon fonctionnement d'un espace de coworking.

Vevey et Bulle sont assez similaires dans leur fonctionnement ; dans les deux villes, la plupart des coworkers sont des personnes qui étaient déjà intéressées par le coworking. Le plus grand défi des deux associés est donc de faire connaître cette manière de travailler à plus large échelle. Une différence a tout de même marqué Mélanie Burnier : « A Vevey, tout le monde vient en transports en commun, alors qu'à Bulle, la première interrogation est de savoir si nous avons des places de parc. » Et bien, la réponse est oui.

Anais Henry