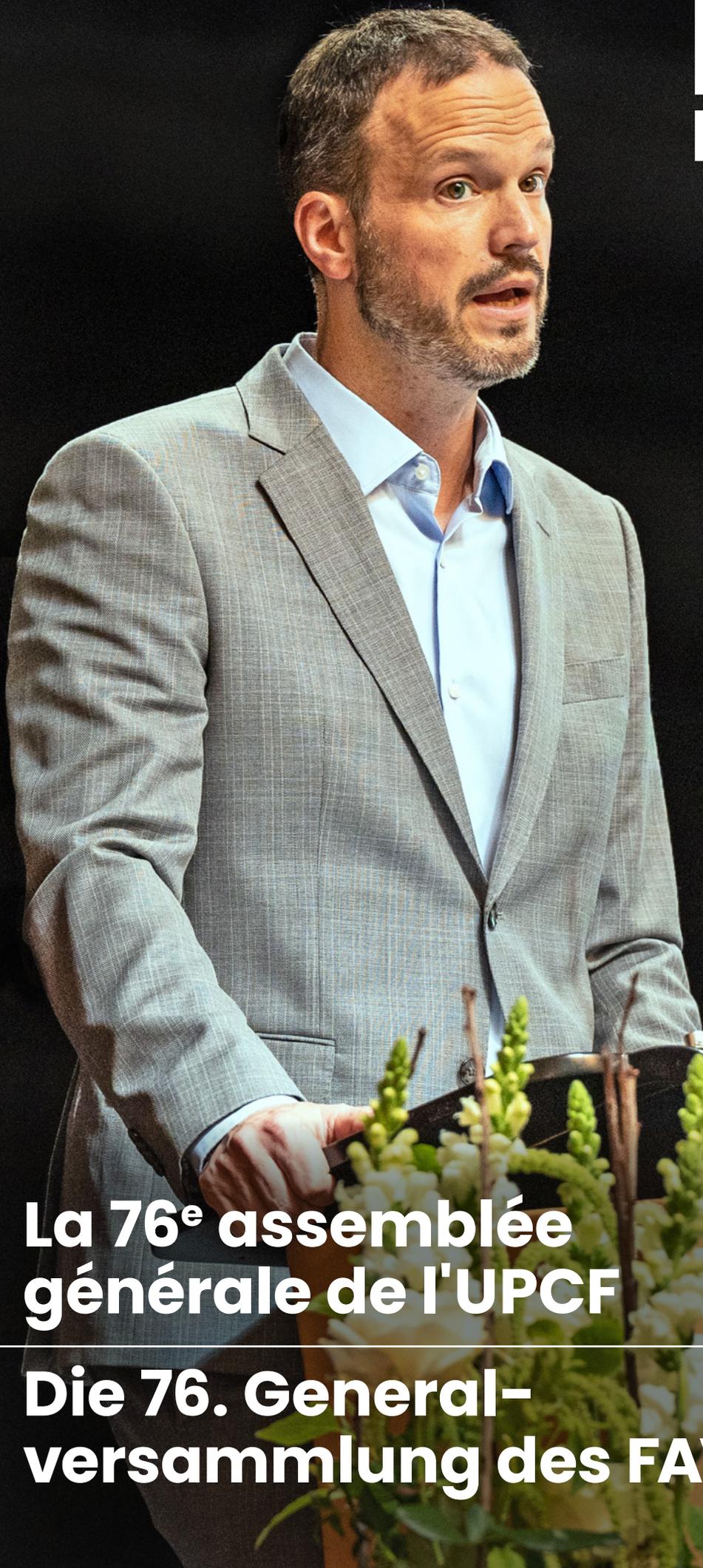


INFO PATRONALE 321



Interview

Jean-Marc Falter,
délégué de la BNS.

Interview

Jean-Marc Falter,
Delegierter der SNB

La 76^e assemblée
générale de l'UPCF

Die 76. General-
versammlung des FAV

UP
Union Patronale
Canton de Fribourg
Frei-
Arbeitgeberve



Patrick Gendre
Président UPCF
Präsident FAV

EDITO

FR

Comme évoqué lors de l'assemblée générale du 1^{er} juin dernier, notre économie comme notre quotidien se voient de plus en plus impactés par deux technologies: le Big Data et l'Intelligence Artificielle (IA). Indissociables, ils permettent tous deux de voir l'émergence de nouvelles applications.

Les dernières percées liées à l'intelligence artificielle (IA) et au traitement du langage naturel (TLN), comme le dorénavant bien connu ChatGPT; sont des technologies qui ont franchi de nouvelles étapes puisqu'elles ont désormais la particularité de pouvoir apprendre à partir d'un ensemble de données, puis de générer un contenu correspondant dans le fond et la forme à la question posée. Ainsi, ces robots sont en mesure d'accomplir des tâches de manière presque humaine et avec une efficacité sans précédent.

Comme pour toute nouvelle technologie, ces outils présentent des opportunités comme des désavantages. Cependant, s'ils sont utilisés correctement, ces derniers annoncent un avenir prometteur. Tôt ou tard, l'IA trouvera par exemple sa place dans la formation qu'elle soit scolaire ou professionnelle. Pour servir aux personnes en apprentissage, elle devra être maîtrisée tant par les formateurs que les professionnels qui chercheront à engager ces jeunes tout juste formés.

La formation se transforme déjà depuis un certain temps, évoluant au travers de cours en ligne, de l'apprentissage mixte et de logiciels éducatifs, devenus populaires en classe. Grâce à une acceptation grandissante, ces technologies permettent déjà l'automatisation de certaines tâches, la création intelligente de contenu en mettant l'accent sur la visualisation des informations, la génération de leçons numériques et la mises à jour fréquentes du contenu. Il sera possible de proposer un enseignement plus souple. Dans l'ensemble, l'intégration de la technologie dans l'éducation a considérablement élargi les possibilités d'apprentissage, et les outils numériques ont contribué à rendre l'éducation plus accessible et personnalisée.

Afin que ces outils répondent au mieux aux besoins de la formation, il est primordial que les scientifiques, les développeurs, les enseignants et les concepteurs pédagogiques travaillent de concert pour les améliorer et les personnaliser. Ce travail sera bénéfique puisque ces outils présentent de nombreux atouts qui permettront de libérer du temps pour que les formateurs se concentrent sur des tâches plus importantes telles que la conception d'évaluations ainsi que de favoriser le développement de compétences professionnelles.

L'Union Patronale du Canton de Fribourg s'est saisie de cette thématique. En effet, en 2022 nous avons mis sur pied des ateliers permettant à nos membres de se familiariser avec ces questions et plus largement concernant la digitalisation, car les pratiques changent, et il est fondamental à présent que les entreprises prennent toute la mesure de ces nouveaux outils, les intègrent dans leurs processus et repensent leur mode de fonctionnement. Ceci afin de ne pas manquer ce virage technologique, de façon à envisager l'avenir plus sereinement et être davantage préparé aux changements qu'il implique.

IMPRESSUM

Responsable d'édition /
Verantwortlich für die Ausgabe
R. Julmy

Ont collaboré à ce numéro /
An dieser Ausgabe haben mitgearbeitet
R. Julmy, M. Guillod, L. Leibzig,
C. Schäfer, D. Bürdel

Photos / Fotos
A. Zamora

Textes / Texte
M. Nicolet, M. Guillod

Réalisation / Gestaltung
D. Portmann

Impression / Druck
media f Imprimerie SA
imprimerie@media-f.ch

Tirage / Auflage
5500 – 6 fois par an / 6 Mal pro Jahr

Publicité / Werbung
St-Paul Médias SA
media f – régie publicitaire –
info@media-f.ch
Freiburger Nachrichten –
inserate@freiburger-nachrichten.ch

**Union Patronale du Canton
de Fribourg (UPCF)
Freiburger Arbeitgeberverband (FAV)**

Rue de l'Hôpital 15 – CP 592
1701 Fribourg/Freiburg
office@upcf.ch
www.upcf.ch

SOMMAIRE INHALT

DE

An der Generalversammlung vom vergangenen 1. Juni wurde darauf hingewiesen, dass unsere Wirtschaft und unser Alltag immer stärker von zwei Technologien beeinflusst werden: Big Data und Künstliche Intelligenz (KI). Die zwei Technologien sind untrennbar miteinander verbunden und sie ebnen beide den Weg für neue Anwendungsfelder.

Die neusten Durchbrüche im Zusammenhang mit KI und der Verarbeitung natürlicher Sprache (NLP), darunter etwa das nun allseits bekannte ChatGPT, umfassen Technologien, die sich stark weiterentwickelt haben und jetzt die Eigenschaft aufweisen, ausgehend von einem Datensatz lernen und anschliessend Inhalte generieren zu können, die von Aussage und Form her der gestellten Frage entsprechen. Diese Roboter sind nun dazu in der Lage, Aufgaben fast genau gleich zu erfüllen, wie dies ein Mensch tun würde, und darüber hinaus sind sie in einem noch nie dagewesenen Ausmass effizient.

Wie alle neuen Technologien bergen auch diese Werkzeuge Chancen und Gefahren. Nutzt man sie aber korrekt, sieht die Zukunft vielversprechend aus. Früher oder später wird die KI ihren Platz finden, auch in der schulischen oder beruflichen Ausbildung. Um für Personen in Ausbildung nützlich sein zu können, müssen die Werkzeuge sowohl von den Ausbildnern als auch von den Berufsleuten beherrscht werden, welche diese neu ausgebildeten Jugendlichen bei sich anstellen möchten.

Die Ausbildung befindet sich schon seit einer gewissen Zeit im Umbruch, sie entwickelt sich über Online-Kurse, «Blended Learning» und Bildungssoftware weiter, die im Unterricht bereits gang und gäbe sind. Dank einer wachsenden Akzeptanz ermöglichen diese Technologien bereits heute die Automatisierung bestimmter Aufgaben, das intelligente Kreieren von Content durch die Fokussierung auf die Visualisierung der Informationen, die Gestaltung von digitalen Lektionen und die häufige Aktualisierung von Inhalten. Es wird möglich sein, einen flexibleren Unterricht anzubieten. Insgesamt hat der Einbezug der Technologie in die Ausbildung die Lernmöglichkeiten erheblich erweitert, und die digitalen Werkzeuge haben dazu beigetragen, dass die Ausbildung zugänglicher und besser auf die einzelne Person zugeschnitten ist.

Damit diese Werkzeuge ideal auf die Bedürfnisse der Ausbildung ausgerichtet werden können, ist es entscheidend, dass die Wissenschaftler, die Entwickler, die Lehrenden und die Lehrdesigner sich absprechen und gemeinsam vorgehen, um die Werkzeuge verbessern und personalisieren zu können. Diese Arbeit wird sich positiv auswirken, weisen doch diese Werkzeuge zahlreiche Vorteile auf, die den Ausbildnern mehr Zeit einräumen für wichtigere Aufgaben wie etwa das Ausarbeiten von Evaluationen, und sie fördern die Entwicklung von beruflichen Kompetenzen.

Der Freiburger Arbeitgeberverband hat sich des Themas angenommen: 2022 haben wir Workshops organisiert, die es unseren Mitgliedern erlauben, sich in KI und in einem weiteren Sinn in die Digitalisierung einzuarbeiten. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich die Praxis verändert, es ist deshalb heute ausserordentlich wichtig, dass sich die Unternehmen eingehend mit diesen neuen Werkzeugen befassen, sie in ihre Prozesse integrieren und ihre eigene Funktionsweise überdenken - wer sich mit dieser technologischen Wende auseinandersetzt, kann ruhiger in die Zukunft blicken und ist besser auf die Veränderungen vorbereitet, die diese neuen Technologien mit sich bringen werden.

02–03

Edito

06–17

Actualités / Aktuelles

06–11

Assemblée générale

Generalversammlung

12–13

Interview Jean-Marc Falter, BNS

14–17

Energie

18–19

Rubrique juridique

Horaires

Juristische Rubrik

Arbeitszeiten

20–21

En marge / Am Rande

22–25

Sous la loupe

Metaltec Romandie

Unter der Lupe

Metaltec Romandie

26–27

Fri Up



Notre programme de formation

Unser Fortbildungsprogramm

1
Sept

Mitarbeitergespräch zum Jahresende

8:00–12:00 Uhr

Stéphane Rolle, Partner & Gründer, inesma

5
Sept

LinkedIn Advertising für Fortgeschrittene – Modul 2

8:00–12:00 Uhr

Lukas Schneuwly, skippr GmbH

8
Sep

Entretien annuel

8h00–12h00

Stéphane Rolle, Partenaire & fondateur, inesma

8
Sep

Comportement correct face au feu – Utilisation des petits moyens d'extinction

9h30 – 12h00

ECAB, Centre de formation de Châtillon, Posieux

8
Sept

Richtiges Verhalten bei Feuer – Verwendung von Kleinlöschmitteln

13:30–16:00 Uhr

KGV, Ausbildungszentrum Châtillon, Posieux

14
Sep

Quel réseau social correspond le mieux à l'activité de mon entreprise ?

8h00–17h00

Laura Monney, formatrice et consultante en réseaux sociaux

21
Sept

Rechtzeitig und wirksam auf Arbeitsplatzkonflikte reagieren

8:00–11:30 Uhr

Martina Guillod, Mediatorin und Juristin

26
Sep

Préparer sa retraite

8h00–12h00

Natacha Hayoz, directrice adjointe FER CIFA

28
Sep

Réagir à temps et efficacement face au conflit au travail

8h00–11h30

Martina Guillod, médiatrice et juriste



Infos und Anmeldung auf upcf.ch/unsere-fortbildungen

Infos et inscriptions sur upcf.ch/nos-formations



UPCF

Union Patronale du Canton de Fribourg
Freiburger Arbeitgeberverband



En cas d'incendie,
appelez le...



L'ECAB' attitude!



ECAB
KGV

www.ecab.ch

L'UPCF a tenu sa 76^e assemblée générale au début du mois de juin à Estavayer-le-Lac en

Entre révision des statuts, approvis énergétique, inflation et formation

L'assemblée générale de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) s'est déroulée le 1^{er} juin dernier à Estavayer-le-Lac. Révision des statuts de l'UPCF, approvisionnement énergétique, inflation et formation professionnelle ont été entre autres abordés par les différents intervenants.

Marie Nicolet

Le rendez-vous était donné à Estavayer-le-Lac au début du mois de juin. La 76^e assemblée générale de l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF) s'est tenue dans une ambiance conviviale. Le président du Conseil d'administration, Patrick Gendre, a commencé la partie statutaire en revenant sur la situation économique mondiale. Entre la guerre en Ukraine, les incertitudes d'approvisionnement en biens et en énergie, l'inflation ou encore la hausse globale des prix, il a dressé un tableau mitigé. Il a résumé la situation actuelle comme suit: «Nous vivons une période de plein emploi où les entreprises peinent à recruter mais où l'économie se porte bien.» Sur un plan personnel, Patrick Gendre s'est réjoui d'une première année de présidence stimulante.

Pour sa part, Reto Julmy, directeur de l'UPCF, est revenu sur les 75 ans que l'entreprise a fêtés l'année dernière. Des festivités qui ont marqué l'assemblée générale ainsi que la 5^e Rentrée des Entreprises, événement durant lequel les prix aux meilleures entreprises formatrices du canton ont été décernés. La formation professionnelle a d'ailleurs marqué l'année 2022. Tout d'abord avec le retour de START! Forum des métiers en présentiel, sous la présidence de l'UPCF. Ensuite, en avril, avec la pose de la première pierre du Campus CIE à Villaz-Saint-Pierre. Un projet qui tient particulièrement à cœur à l'UPCF, qui siège au comité de l'Association du Centre professionnel cantonal ainsi que dans le comité de pilotage de ce projet d'envergure, comme l'a rappelé Reto Julmy.

La formation professionnelle joue aussi un rôle important à l'interne de l'UPCF. Christian Schafer, directeur adjoint, l'a mis en évidence en soulignant que l'UPCF a

– « Nous vivons une période de plein emploi où les entreprises peinent à recruter mais où l'économie se porte bien. »

Patrick Gendre

revu son organisation interne pour les apprenti-e-s de commerce, ce qui lui permet désormais d'accueillir un-e apprenti-e dans les meilleures conditions à chaque nouvelle année scolaire. De plus, l'UPCF a engagé deux stagiaires de la Haute école de gestion. Une jeunesse qui est venue renforcer les rangs de l'entreprise, qui compte actuellement 44 personnes.

L'UPCF propose également un catalogue de formations continues attrayant. Daniel Bürdel, directeur adjoint, a indiqué que l'année dernière, 37 cours ont été organisés (25 en français et 12 en allemand). Il est ensuite revenu sur le travail accompli par l'UPCF afin de guider ses membres sur les questions d'approvisionnement énergétique. Pour ce faire, Daniel Bürdel a rappelé que l'UPCF a travaillé avec les autorités cantonales, des associations de la construction, dont suissetec et EIT.Fribourg ainsi que la HES Ingénierie et Architecture.



Durant cette partie statutaire, les délégué-e-s présent-e-s ont accepté la révision totale des statuts, présentée par Martina Guillod, juriste à l'UPCF. Ce oui représente l'aboutissement d'un processus qui a duré plusieurs mois et dans lequel ont été impliqués les membres de la direction et ceux du Conseil d'administration. Grâce à cette révision, les statuts sont désormais en accord avec les missions et les valeurs de l'UPCF (lire l'interview de Martina Guillod ci-contre).

Fructueuses collaborations

L'introduction de la partie officielle a été assurée par Patrick Gendre, qui est revenu sur les questions de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les défis que cela représente pour les entreprises. De son côté, Reto Julmy a mentionné l'intelligence artificielle, ses limites, mais aussi les questions que cette technologie pose notamment pour les entreprises.

présence de près de 120 invité-e-s.

ionnement professionnelle



3 questions à Martina Guillod, juriste à l'UPCF

Lors de l'assemblée générale, Martina Guillod, juriste à l'UPCF, a présenté les modifications des statuts aux membres. Elles ont été acceptées à l'unanimité des délégué-e-s présent-e-s. Elle revient pour nous sur ces changements et leurs impacts.

Pourquoi l'UPCF s'est-elle dotée de nouveaux statuts ?

La dernière révision partielle des statuts remonte à 2009. L'UPCF et ses activités ont sensiblement évolué depuis et les statuts ne nous correspondaient plus entièrement. Nous avons aussi dû constater que les statuts suscitaient parfois plus de questions qu'ils n'apportaient de réponses. Ajoutons à cela quelques éléments de gouvernance que nous voulions intégrer, et les conditions étaient réunies pour lancer les travaux pour la première révision totale de l'histoire de l'UPCF.

Comment s'est déroulé le processus ?

Les travaux ont commencé en automne 2022. Suivaient des mois de réflexion et de travaux intenses entre le service juridique, la direction, la présidence et le Conseil d'administration. Nous devions jongler entre ce que nous voulions, ce que la loi nous permettait de faire et ce qui était raisonnable d'un point de vue économique, sans oublier que nos statuts ne devaient pas entraver les activités de la CIFA. Tenir compte de tous les cas de figure dans notre structure parfois complexe au passé historique relevait par moments de la véritable gymnastique cérébrale. Pour la petite anecdote, nous avons soumis la version 12 de ces statuts au vote de l'assemblée générale.

Quelles sont les nouveautés principales ?

Nous nous sommes ouverts aux membres individuels et comptons aujourd'hui trois catégories de membres: les membres collectifs (groupements professionnels et associations régionales), les membres individuels avec affiliation CIFA/CIEPP et les membres individuels sans affiliation CIFA/CIEPP. Nous avons désenchevêtré la qualité de membre et le mandat de gestion. Au niveau de la gouvernance, nous avons fixé les durées de mandat des membres du Conseil d'administration et de la Chambre patronale, réparti explicitement les compétences entre les divers organes et déterminé les modalités de vote. De manière générale, nous avons donné un coup de jeune aux statuts, avec notamment la formulation plus moderne de nos buts.



L'approvisionnement énergétique est revenu dans le discours du Conseiller d'Etat Olivier Curty. Il a souligné que la collaboration entre les autorités fribourgeoises et l'UPCF a permis notamment, dans ce domaine, la mise en place d'un plan d'action destiné aux entreprises. « Notre collaboration s'est renforcée au fil d'un temps riche d'expériences qui permet de construire toujours plus et toujours mieux », a déclaré le Conseiller d'Etat. Un point aussi mis en évidence par Nadia Savary, présidente du Grand Conseil, avant de rappeler les atouts économiques de la Broye.

La soirée s'est terminée sur la conférence de Jean-Marc Falter, délégué à l'économie régionale de la Banque nationale suisse (BNS). Il est revenu sur le taux d'inflation ainsi que l'augmentation du taux directeur. Il a conclu sur le rachat de Credit suisse par UBS et le rôle qu'a joué la BNS dans cette affaire (lire son interview en page 12).

Der FAV hat seine 76. Generalversammlung Anfang Juni in Anwesenheit von rund 120 geladenen Gästen in Estavayer-le-Lac abgehalten.

Zwischen Revision der Statuten, Energie, Inflation und Berufsbildung

Die Generalversammlung des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) fand am 1. Juni in Estavayer-le-Lac statt. Die verschiedenen Redner thematisierten unter anderem die Revision der Statuten des FAV, die Energieversorgung, die Inflation und die Berufsbildung.

Marie Nicolet

Man traf sich Anfang Juni in Estavayer-le-Lac. Die 76. Generalversammlung des Freiburger Arbeitgeberverbandes (FAV) fand in einer geselligen Atmosphäre statt. Der Verwaltungsratspräsident, Patrick Gendre, eröffnete den statutarischen Teil mit einem Überblick zur globalen Wirtschaftslage. Zwischen Ukrainekrieg, unsicherer Versorgungslage bei Gütern und Energie, Inflation und allgemeinem Preisanstieg zeichnete er ein eher durchzogenes Gesamtbild. Er fasste die aktuelle Situation wie folgt zusammen: «Wir leben in einer Zeit der Vollbeschäftigung, in welcher die Unternehmen Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu finden. Trotzdem läuft die Wirtschaft gut.» Persönlich erfreute sich Patrick Gendre über ein bereicherndes erstes Präsidialjahr.

Reto Julmy, Direktor des FAV, blickte seinerseits auf das 75-jährige Jubiläum zurück, welches der Verband im vergangenen Jahr begehen konnte. Die Feierlichkeiten prägten insbesondere die Generalversammlung und die fünfte Ausgabe des

Herbstauftaktes der Unternehmen, anlässlich dessen die Preise für die besten Ausbildungsbetriebe des Kantons verliehen wurden. Im Übrigen hat die Berufsbildung das Jahr 2022 geprägt. Zunächst mit der Rückkehr von START! Forum der Berufe als Präsenzveranstaltung, das unter dem Vorsitz des FAV stand. Anschliessend wurde im April der Grundstein für den ÜK-Campus in Villaz-Saint-Pierre gelegt. Ein Projekt, das dem FAV ganz besonders am Herzen liegt, da er sowohl im Vorstand der Vereinigung des Kantonalen Berufsbildungszentrums als auch im Steuerungsausschuss dieses Grossprojekts Einsitz nimmt.

Die Berufsausbildung spielt auch intern beim FAV eine wichtige Rolle. Christian Schafer, stellvertretender Direktor, unterstrich dies, indem er hervorhob, dass die interne Organisation für kaufmännische Lernende überarbeitet wurde, so dass nun in jedem neuen Schuljahr eine Lernende oder ein Lernender unter den besten Bedingungen aufgenommen werden kann. Zudem wurden zwei Praktikantinnen der

Hochschule für Wirtschaft angestellt – junge Menschen, die die Reihen des Freiburger Arbeitgeberverbandes mit derzeit 44 Mitarbeitenden verstärken.

Der FAV bietet auch ein attraktives und umfangreiches Weiterbildungsangebot an. Daniel Bürdel, stellvertretender Direktor, berichtete, dass im vergangenen Jahr insgesamt 37 Kurse angeboten wurden (25 auf Französisch und 12 auf Deutsch). Des Weiteren ging er auf die Arbeiten des FAV bei der Beratung seiner Mitglieder in Fragen der Energieversorgung ein. Daniel Bürdel erinnerte daran, dass der FAV diesbezüglich mit den kantonalen Behörden, Verbänden der Baubranche, darunter suissetec und EIT.Freiburg, sowie der Hochschule für Technik und Architektur zusammengearbeitet hat.

Im Zuge des statutarischen Teils stimmten die anwesenden Delegierten der Totalrevision der Statuten, vorgestellt von Martina Guillod, Juristin beim FAV, einstimmig zu. Die Annahme der Statuten ist das Ergebnis eines mehrmonatigen Prozesses, in den sowohl die Direktionsmitglieder als auch der gesamte Verwaltungsrat eingebunden waren. Dank dieser Revision stimmen die Statuten nun mit den Aufgaben und Werten des FAV überein (siehe Interview mit Martina Guillod).

Erfolgreiche Zusammenarbeit

Den offiziellen Teil eröffnete Patrick Gendre. Er ging auf die Fragen des Fachkräftemangels und die damit einhergehenden Herausforderungen für die Unternehmen ein. Reto Julmy seinerseits sprach über künstliche Intelligenz, ihre Grenzen und über die Fragestellungen, die diese Technologie besonders für Unternehmen mit sich bringt.



gieversorgung,



- «Wir leben in einer Zeit der Vollbeschäftigung, in welcher die Unternehmen Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu finden. Trotzdem läuft die Wirtschaft gut.»

Patrick Gendre

Die Energieversorgung kam auch in der Rede von Staatsrat Olivier Curty zur Sprache. Er betonte, dass die Zusammenarbeit zwischen den Freiburger Behörden und dem FAV die Einführung eines Aktionsplans für Unternehmen im Bereich der Energieversorgung ermöglicht habe. «Unsere Zusammenarbeit mit dem FAV hat sich im Laufe einer erfahrungsreichen Zeit gefestigt und erlaubt es, noch besser und noch mehr aufzubauen», erklärte der Staatsrat. Ein Punkt, den auch Nadia Savary, Präsidentin des Grossen Rates, hervorhob, bevor sie auf die wirtschaftlichen Vorzüge des Broyebezirks zu sprechen kam.

Den Abschluss des Abends bildete ein Referat von Jean-Marc Falter, Delegierter für regionale Wirtschaftskontakte bei der Schweizerischen Nationalbank (SNB). Er ging dabei auf die Inflationsrate sowie die Erhöhung des Leitzinses ein. Zum Schluss sprach er über die Übernahme der Credit Suisse durch die UBS und die Rolle, welche die SNB dabei gespielt hat (siehe sein Interview auf Seite 13).

3 Fragen an Martina Guillod, Juristin beim FAV

An der Generalversammlung stellte Martina Guillod, Juristin beim FAV, den Mitgliedern die Statutenänderungen vor. Diese wurden von den anwesenden Delegierten einstimmig angenommen. Martina Guillod spricht mit uns über diese Änderungen und ihre Auswirkungen.

Weshalb hat sich der FAV neue Statuten gegeben?

Die letzte Teilrevision der Statuten erfolgte im Jahr 2009. Der FAV und seine Aktivitäten haben sich seitdem verändert, so dass die Statuten uns nicht mehr vollständig entsprochen haben. Wir mussten feststellen, dass sie in einigen Punkten mehr Fragen aufwarfen, als Antworten zu liefern. Hinzu kamen noch einige Governance-Elemente, die wir aufnehmen wollten. Damit waren die Voraussetzungen geschaffen, die Arbeiten für die erste Totalrevision der Statuten in der Geschichte des FAV in Angriff zu nehmen.

Wie ist der Prozess abgelaufen?

Die Arbeiten haben im Herbst 2022 begonnen. Es folgten Monate der Reflexion und intensiven Arbeitens seitens des Rechtsdienstes, der Direktion, des Präsidiums und des Verwaltungsrats. Wir mussten abwägen zwischen dem, was wir wollten, dem, was das Gesetz zulässt, und dem, was wirtschaftlich sinnvoll ist. Dabei konnten wir nicht ausser Acht lassen, dass unsere Statuten die Aktivitäten der CIFA keinesfalls beeinträchtigen durften. Alle möglichen Szenarien in unserer manchmal komplexen Struktur mit langjähriger Vergangenheit zu berücksichtigen, war zeitweise wahre Hirngymnastik. Als kleine Anekdote: Wir haben der Generalversammlung die 12. Version dieser Statuten vorgelegt.

Welches sind die wichtigsten Neuerungen?

Wir haben uns für Einzelmitglieder geöffnet und zählen heute drei Kategorien von Mitgliedern: Kollektivmitglieder (Berufsverbände und regionale Gewerbevereine), Einzelmitglieder mit CIFA/ZKBV-Anschluss und Einzelmitglieder ohne CIFA/ZKBV-Anschluss. Wir haben die Mitgliedschaft beim FAV und die Verwaltungsmandate voneinander getrennt. Auf der Führungsebene haben wir die Amtszeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Arbeitgeberkammer festgelegt, die Zuständigkeiten zwischen den verschiedenen Organen klar aufgeteilt und die Abstimmungsmodalitäten definiert. Ganz allgemein haben wir den Statuten einen neuen Schriff verpasst, insbesondere mit einer moderneren Formulierung unseres Verbandszwecks.





Plus de photos
Weitere Fotos



Le 22 juin, la BNS a annoncé poursuivre le resserrement de sa politique monétaire

« Les entreprises sont optimistes malgré les incertitudes »

Jean-Marc Falter, délégué de la Banque nationale suisse (BNS) aux relations avec l'économie régionale Genève/Jura/Neuchâtel, a donné une conférence en marge de l'assemblée générale de l'UPCF. Il revient pour nous sur la conjoncture actuelle, mais aussi sur l'affaire Credit Suisse. Interview.

Marie Nicolet

Pouvez-vous expliquer le rôle de la Banque nationale suisse dans la stabilisation de la conjoncture économique du pays ?

Le mandat légal de la BNS vise à assurer la stabilité des prix. Il s'agit de maintenir un taux d'inflation, c'est-à-dire une hausse annuelle de l'indice des prix à la consommation, entre 0% et 2%. Pour lutter contre le risque d'inflation, la Banque nationale doit resserrer sa politique monétaire. Elle peut notamment le faire en relevant son taux directeur, ce qui rendra le crédit plus coûteux et entraînera un repli de la demande de biens et services. Ce faisant, le franc suisse s'apprécie, ce qui réduit aussi les prix à l'importation. A l'inverse, un risque de déflation sera contré par une baisse de taux qui stimulera la demande.

Quelle est votre évaluation actuelle de la conjoncture économique en Suisse ?

Le produit intérieur brut a enregistré une croissance soutenue au premier trimestre 2023. La création de valeur s'est intensifiée dans les services mais n'a que légèrement progressé dans l'industrie. Le marché du travail demeure solide et les capacités de production sont bien utilisées jusqu'ici. Cependant, nous nous attendons à une croissance modeste pour le reste de l'année. Ce ralentissement devrait résulter de la faiblesse de la demande extérieure, des pertes de pouvoir d'achat dues au renchérissement et du durcissement des conditions de financement. Dans l'ensemble, le PIB devrait progresser cette année d'environ 1%.

Depuis plus d'un an, la Suisse est confrontée à une inflation plus forte.

Quelles mesures la BNS a-t-elle prises pour la contrer ?

A partir de la fin 2021, la BNS a laissé le franc suisse s'apprécier, ce qui a permis de contenir l'inflation importée. Depuis juin 2022, elle a procédé à cinq hausses successives du taux d'intérêt, le faisant passer de -0,75% à 1,75%. Comme elle l'a souligné lors de son examen trimestriel de juin 2023, elle continuera de resserrer sa politique monétaire si nécessaire.

En tant que collaborateur de la BNS, comment percevez-vous l'évolution de l'économie fribourgeoise à court et à long terme ?

A l'instar du reste de l'économie suisse, l'économie fribourgeoise a connu un solide début d'année 2023. Les entreprises semblent optimistes quant à l'avenir immédiat, malgré les incertitudes internationales. La bonne diversification du tissu économique et l'excellente capacité d'innovation contribuent à cette confiance. Les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou matériaux s'atténuent, mais la pénurie de main-d'œuvre s'est imposée comme la principale préoccupation des entreprises, à Fribourg comme dans le reste de la Suisse.

Comment l'économie régionale absorbe-t-elle le rachat de Credit Suisse par UBS ?

Lors de nos contacts avec les entreprises, certaines ont exprimé des craintes quant à la stabilité financière lors des semaines qui ont immédiatement suivi la reprise du Credit Suisse par l'UBS. Rapidement, ces inquiétudes se sont atténuées. Toutes les fonctions systémiques ont été préservées, ce qui a évité des conséquences fâcheuses pour les entreprises. Ceci n'empêche pas certaines d'entre elles de déplorer la perte éventuelle de leur partenaire bancaire habituel.

Quels enseignements la BNS tire-t-elle de l'affaire Credit Suisse ?

Il conviendra de tirer un maximum d'enseignements de la crise du Credit Suisse afin de renforcer la résilience des banques et d'éviter autant que possible qu'une telle crise de confiance se reproduise. La BNS participera activement à ces travaux.

Quelle aurait été la situation si UBS n'avait pas racheté Credit Suisse ?

Un effondrement du Credit Suisse aurait eu des conséquences graves pour le système financier mondial et des répercussions dramatiques sur l'économie réelle. Nous savons que les récessions provoquées par des crises financières sont extrêmement durables et destructrices. Il aurait donc été irresponsable de ne pas agir dans ces circonstances. Il fallait trouver rapidement une solution afin d'assurer la stabilité financière et de protéger l'économie suisse.



Am 22. Juni kündigte die SNB eine weitere Straffung ihrer Geldpolitik an.

«Unternehmen sind trotz Unsicherheiten optimistisch»

Jean-Marc Falter, Delegierter der Schweizerischen Nationalbank (SNB) für regionale Wirtschaftsbeziehungen Genf/Jura/Neuchâtel, hielt an der Generalversammlung des FAV einen Vortrag. Bei einem Interview geht er auf die aktuelle Konjunkturlage und auf die Krise um die Credit Suisse ein.

Marie Nicolet

Können Sie die Rolle der Schweizerischen Nationalbank bei der Stabilisierung der Wirtschaftslage des Landes erläutern?

Der gesetzliche Auftrag der SNB zielt auf die Gewährleistung der Preisstabilität ab. Sie soll die Inflationsrate, das heisst den jährlichen Anstieg des Verbraucherpreisindex, zwischen 0 % und 2 % halten. Um das Inflationsrisiko zu bekämpfen, muss die Nationalbank ihre Geldpolitik straffen. Dies kann sie unter anderem durch eine Erhöhung des Leitzinses tun, wodurch Kredite teurer werden und die Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen sinken wird. Dadurch wird der Schweizer Franken aufgewertet, was auch die Importpreise senkt. Umgekehrt wird einem Deflationsrisiko durch eine Zins-

senkung entgegengewirkt, die die Nachfrage ankurbelt.

Wie beurteilen Sie derzeit die Wirtschaftslage in der Schweiz?

Das Bruttoinlandsprodukt verzeichnete im ersten Quartal 2023 ein anhaltendes Wachstum. Die Wertschöpfung hat sich im Dienstleistungssektor intensiviert, während sie in der Industrie nur leicht anstieg. Der Arbeitsmarkt bleibt solide und die Produktionskapazitäten sind bislang gut ausgelastet. Für den Rest des Jahres rechnen wir jedoch mit einem bescheidenen Wachstum. Die Verlangsamung dürfte auf die schwache Auslandsnachfrage, den teuerungsbedingten Kaufkraftverlust und die strengeren Finanzierungsbedingungen zurückzuführen sein. Insgesamt dürfte das BIP in diesem Jahr um etwa 1 % wachsen.

Seit über einem Jahr ist die Schweiz mit einer höheren Inflation konfrontiert.

Welche Massnahmen hat die SNB ergriffen, um dieser entgegenzuwirken?

Ab Ende 2021 liess die SNB den Schweizer Franken aufwerten, wodurch die importierte Inflation eingedämmt wurde. Seit Juni 2022 hat die SNB den Zinssatz fünfmal in Folge erhöht, von -0,75 % auf 1,75 %. Wie sie bei ihrer vierteljährlichen Überprüfung im Juni 2023 betonte, wird sie ihre Geldpolitik bei Bedarf weiter straffen.

Wie sehen Sie als Mitarbeiter der SNB die kurz- und langfristige Entwicklung der Freiburger Wirtschaft?

Wie die übrige Schweizer Wirtschaft hat auch die Freiburger Wirtschaft einen soliden Start ins Jahr 2023 erlebt. Die Unternehmen scheinen trotz der internationalen Unsicherheiten optimistisch in die unmit-

telbare Zukunft zu blicken. Die gute Diversifizierung der Wirtschaftsstruktur und die ausgezeichnete Innovationsfähigkeit tragen zu dieser Zuversicht bei. Die Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Rohstoffen oder Materialien lassen nach, aber der Mangel an Arbeitskräften hat sich in Freiburg wie auch in der übrigen Schweiz zur Hauptsorge der Unternehmen entwickelt.

Wie verkräftet die regionale Wirtschaft die Übernahme der Credit Suisse durch die UBS?

Bei unseren Kontakten mit Unternehmen äusserten einige von ihnen in den Wochen unmittelbar nach der Übernahme der Credit Suisse durch die UBS Bedenken hinsichtlich der Finanzstabilität. Diese Bedenken haben sich jedoch schnell gelegt. Alle systemrelevanten Funktionen blieben erhalten, wodurch unangenehme Folgen für die Unternehmen vermieden wurden. Dies hindert einige von ihnen jedoch nicht daran, den möglichen Verlust ihres gewohnten Bankpartners zu beklagen.

Welche Lehren zieht die SNB aus dem Fall Credit Suisse?

Aus der Krise der Credit Suisse sollten möglichst viele Lehren gezogen werden, um die Widerstandsfähigkeit der Banken zu stärken und eine Wiederholung einer solchen Vertrauenskrise möglichst zu vermeiden. Die SNB wird sich aktiv an diesen Arbeiten beteiligen.

Was wäre eingetroffen, wenn die UBS die Credit Suisse nicht übernommen hätte?

Ein Zusammenbruch der Credit Suisse hätte schwerwiegende Folgen für das globale Finanzsystem und dramatische Auswirkungen auf die Realwirtschaft gehabt. Wir wissen, dass Rezessionen, die durch Finanzkrisen ausgelöst werden, extrem langlebig und zerstörerisch sind. Es wäre daher unverantwortlich gewesen, unter diesen Umständen nicht zu handeln. Es musste schnell eine Lösung gefunden werden, um die Finanzstabilität zu gewährleisten und die Schweizer Wirtschaft zu schützen.



Les audits PEIK, menés par SuisseEnergie, sont complétés dans le canton de « Pénurie d'énergie » permettant aux entreprises d'anticiper la pénurie.

« Les risques de pénurie sont ceux de l'hiver dernier »

PEIK, l'audit énergétique professionnel de SuisseEnergie, soutient les PME dans la mise en œuvre de mesures d'économie d'énergie. Depuis le 1^{er} juillet, le canton de Fribourg offre, aux entreprises qui le souhaitent de compléter les audits PEIK par un module « Pénurie d'énergie ». Celui-ci leur permet d'anticiper une situation de pénurie énergétique. Des subventions atteignant 1000 francs, en plus des 2500 francs de SuisseEnergie, sont disponibles temporairement. Explications avec Serge Boschung, chef du Service cantonal de l'énergie.

Marie Nicolet

Sommes-nous toujours dans une situation critique concernant la consommation et l'approvisionnement énergétique ?

Nous nous trouvons actuellement à nouveau dans un régime normal par rapport aux années précédentes, sans hausse ni baisse de la consommation d'énergie. Les risques de pénurie sont donc similaires à ceux de l'hiver dernier. Dès cet automne, des mesures visant à réduire la consommation d'énergie seront certainement nécessaires car nous n'avons pas de nouvelles solutions en ce qui concerne l'approvisionnement hivernal. Et cette situation se reproduira encore les prochaines années.

Nous n'avons donc rien appris ?

Les capacités de résilience à la crise ont été améliorées. Certaines mesures de préparation ont été prises pour que nous puissions réagir si la pénurie devait se présenter. Ainsi, la Confédération a notamment fait l'acquisition de centrales à gaz qui pourraient être enclenchées le cas échéant, mais aucune mesure pérenne n'a concrètement été prise pour éviter la pénurie.

L'hiver dernier n'était donc pas un bon exemple...

Non, vraiment pas. En hiver 2022-2023, tout s'est bien aligné pour éviter la pénurie. Il a plu, ce qui a rempli les barrages, et il n'a pas fait trop froid. De plus, la France a remis en fonction une grande partie de son parc nucléaire et nous avons bénéficié des capacités allemandes, notamment de l'énergie éolienne. Cette année, il n'est pas

sûr que cela se passe de la même manière avec les pays voisins. L'Allemagne a définitivement mis à l'arrêt ses trois dernières centrales nucléaires et les Français ont remis une grande partie de leurs centrales à l'arrêt pour entretien. En parallèle, la Suisse n'a pas créé de nouvelles capacités indigènes de production d'énergie. Compter sur les pays voisins et la douceur de l'hiver est un pari extrêmement risqué.

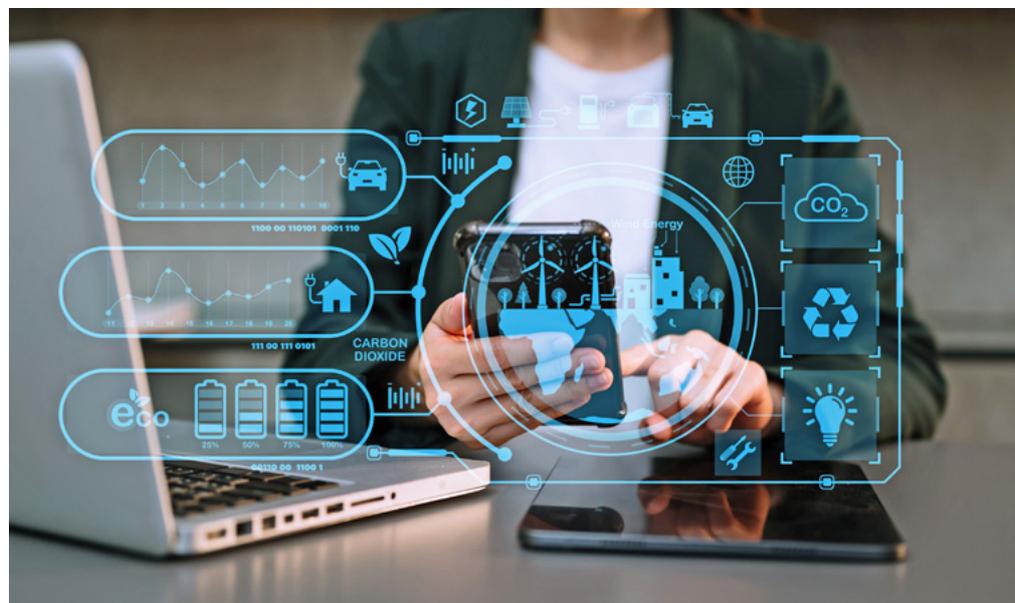
Pourquoi le canton a-t-il décidé d'ajouter un module « Pénurie d'énergie » à l'audit PEIK mis sur pied depuis plusieurs années par SuisseEnergie ?

Nous avons complété l'audit PEIK avec un module « Pénurie d'énergie » car nous constatons que les PME peinent encore à

anticiper ces questions énergétiques. Les audits PEIK offrent une analyse sommaire de la consommation énergétique des entreprises en formulant des pistes d'économies à court, moyen et long terme. En complément, le module « Pénurie d'énergie » leur amène une base de réflexion pour mettre sur pied un plan de continuité. Il s'agit en fait d'une planification pour se préparer à une réduction soudaine de la disponibilité de l'énergie.

Qu'ont les entreprises à gagner à entreprendre un audit PEIK avec le module « Pénurie d'énergie » ?

Cela leur permet de cibler leurs points de consommation et d'évaluer leur importance dans le fonctionnement de l'entre-



Fribourg, depuis le 1^{er} juillet 2023, par un module

très similaires à

prise. Ainsi, les dirigeant·e·s sauront comment réagir et s'adapter si le pays devait connaître un contingentement énergétique de 10 %, 20 % ou même 50 %. Cette situation serait déjà catastrophique pour le monde économique, tout comme pour la société en général, et lorsque les entreprises seront au pied du mur, il sera trop tard pour mener des réflexions.

Qu'offre l'Etat pour inciter les entreprises à procéder à ces audits ?

Les audits PEIK existent depuis près de 5 ans, mais ils étaient peu populaires car l'accès à l'énergie n'était pas vraiment un problème, ni le prix. Avec la guerre en Ukraine, nous avons constaté une hausse des demandes de la part des entreprises qui souhaitent faire analyser leur consommation. C'était une opportunité pour mettre en avant ces audits et les compléter du module « Pénurie d'énergie ». SuisseEnergie donne jusqu'à 2500 francs par projet et le canton de Fribourg, pour autant que le module « Pénurie d'énergie » soit effectué, subventionne temporairement jusqu'à 1000 francs supplémentaires.

Vous souhaitez réaliser un audit PEIK avec le module « Pénurie d'énergie » ?

Visitez le site www.peik.ch et/ou contactez le Service de l'énergie: 026 305 28 41 ou sde@fr.ch

Les bénéfices d'un audit PEIK avec module « Pénurie d'énergie » :

- Analyse de la consommation énergétique des processus de l'entreprise
- Identification des appareils les plus énergivores
- Préparation pour faire face à un contingentement
- Identification des pics de consommation
- Identification des fuites et du gaspillage
- Pistes claires pour réaliser un plan de contingentement
- Identification de mesures d'amélioration d'efficacité énergétique
- Réduction des dépenses énergétiques
- Aide à la décision en termes d'investissement
- Soutien pour les demandes de contributions financières
- Propositions d'accompagnement pour la mise en œuvre des mesures

Déroulement du module « Pénurie d'énergie »



QR-Code vers le site de l'Etat de Fribourg qui parle de ce module pénurie



Die PEIK-Energieberatungen, die von EnergieSchweiz durchgeführt werden, sind Modul «Mangellage» ergänzt worden, mit dem sich Unternehmen auf eine mög

«Die Risiken einer Energieknapp ähnlich wie im letzten Winter»

PEIK, die professionelle Energieberatung von EnergieSchweiz, unterstützt die KMU bei der Umsetzung von Energiesparmassnahmen. Seit dem 1. Juli 2023 bietet der Kanton Freiburg den Unternehmen an, die von EnergieSchweiz durchgeführten PEIK-Energieberatungen mit dem Modul «Mangellage» zu ergänzen. Dieses Modul ermöglicht es ihnen, sich auf eine Energieknappheit vorzubereiten. Subventionen von bis zu 1000 Franken, zusätzlich zu den 2500 Franken von EnergieSchweiz, sind vorübergehend verfügbar. Erklärungen von Serge Boschung, Dienstchef des Amtes für Energie.

Marie Nicolet

Befinden wir uns immer noch in einer kritischen Situation in Bezug auf den Energieverbrauch und die Energieversorgung?

Wir befinden uns derzeit im Vergleich zu den Vorjahren wieder in einer normalen Situation ohne Anstieg oder Rückgang des Energieverbrauchs. Das Risiko einer Mangellage ist daher ähnlich hoch wie im letzten Winter. Ab diesem Herbst werden bestimmt Massnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs erforderlich sein, da wir keine neuen Lösungen für die Versorgung im Winter haben. Diese Situation wird sich auch in den nächsten Jahren wiederholen.

Haben wir denn nichts gelernt?

Die Krisenresilienz wurde verbessert. Es wurden einige Vorbereitungsmaßnahmen getroffen, damit wir reagieren können, wenn es zu einem Engpass kommen sollte. So hat der Bund unter anderem Gaskraftwerke gekauft, die im Fall der Fälle zugeschaltet werden könnten. Es wurden aber keine konkreten dauerhaften Massnahmen ergriffen, um eine Mangellage zu verhindern.

Der letzte Winter war also kein gutes Beispiel?

Nein, wirklich nicht. Im Winter 2022/2023 passte alles gut zusammen, um eine Mangellage zu vermeiden. Es regnete, was die Staudämme füllte, und es war nicht zu kalt. Ausserdem hat Frankreich einen grossen

Teil seiner Kernkraftwerke wieder in Betrieb genommen und wir haben von den deutschen Kapazitäten, insbesondere der Windenergie, profitiert. In diesem Jahr ist es nicht sicher, ob es mit den Nachbarländern ähnlich laufen wird. Deutschland hat seine letzten drei Kernkraftwerke endgültig abgeschaltet und die Franzosen haben einen Grossteil ihrer Kraftwerke wieder für Wartungsarbeiten stillgelegt. Parallel dazu hat die Schweiz keine neuen inländischen Kapazitäten zur Energieerzeugung geschaffen. Sich auf die Nachbarländer und den milden Winter zu verlassen, ist eine äusserst riskante Wette.

Warum hat der Kanton beschlossen, die PEIK-Beratung, welche seit mehreren Jahren von EnergieSchweiz durchgeführt wird, um das Modul «Mangellage» zu erweitern?

Wir haben die PEIK-Beratung mit dem Modul «Mangellage» ergänzt, weil wir feststellen, dass die KMU noch Mühe haben, die Energiefragen zu antizipieren. Die PEIK-Beratungen bieten eine grobe Analyse des Energieverbrauchs der Unternehmen und zeigen kurz-, mittel- und langfristige Einsparungsmöglichkeiten auf. Ergänzend dazu bietet das Modul «Mangellage» den Unternehmen eine Grundlage für die Erstellung eines Kontinuitätsplans. Dabei handelt es sich im Grunde um eine Planung, um sich auf eine plötzliche Verringerung der Energieverfügbarkeit vorzubereiten.



Was haben Unternehmen davon, wenn sie eine PEIK-Beratung mit dem Modul «Mangellage» durchführen?

Es ermöglicht ihnen, ihre Verbrauchsstellen zu identifizieren und ihre Bedeutung für den Betrieb des Unternehmens zu bewerten. Auf diese Weise wissen die Manager, wie sie reagieren und sich anpassen müssen, wenn in der Schweiz eine Energiekontingentierung von 10 Prozent, 20 Prozent oder sogar 50 Prozent angeordnet wird. Diese Situation wäre im Allgemeinen für die Wirtschaft wie auch für die Gesellschaft bereits katastrophal, und wenn die Unternehmen erst einmal mit dem Rücken zur Wand stehen, wird es zu spät sein, um Überlegungen anzustellen.

Was bietet der Staat an, um Unternehmen zur Durchführung von Beratungen zu motivieren?

PEIK-Beratungen gibt es seit fast fünf Jahren, aber die Nachfrage war nicht sehr gross, da der Zugang zu Energie nicht wirk-

im Kanton Freiburg seit dem 1. Juli 2023 durch das
liche Energieverknappung vorbereiten können.

heit sind sehr



lich ein Thema war und auch der Preis keine Rolle spielte. Mit dem Krieg in der Ukraine verzeichneten wir einen Anstieg der Anfragen von Unternehmen, die ihren Energieverbrauch analysieren lassen wollten. Dies war eine Gelegenheit, diese Beratungen in den Vordergrund zu stellen und sie um das Modul «Mangellage» zu ergänzen. EnergieSchweiz unterstützt diese Beratungen mit bis zu 2500 Franken und der Kanton Freiburg subventioniert, sofern das Modul «Mangellage» durchgeführt wird, vorübergehend mit bis zu 1000 Franken zusätzlich.

Möchten Sie eine PEIK-Beratung mit dem Modul «Mangellage» durchführen?

Besuchen Sie die Website www.peik.ch und/oder kontaktieren Sie das Amt für Energie: 026 305 28 41 oder sde@fr.ch

Die Vorteile einer PEIK-Beratung mit dem Modul «Mangellage»:

- Analyse des Energieverbrauchs der Unternehmensprozesse
- Identifizierung der energieintensivsten Geräte
- Vorbereitung auf die Bewältigung einer Kontingentierung
- Identifizierung von Verbrauchsspitzen
- Identifizierung von Lecks und Verschwendung
- Klare Wege zur Umsetzung eines Kontingentierungsplans
- Identifikation von Massnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz
- Senkung der Energiekosten
- Unterstützung bei der Entscheidung über Investitionen
- Unterstützung bei der Beantragung von finanziellen Beiträgen
- Vorschläge zur Begleitung bei der Umsetzung der Massnahmen

Verlauf des Moduls «Mangellage»



QR-Code zur Website des Staates Freiburg zum Modul «Mangellage»



L'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail se modifie pour offrir une flexibilité accrue à certaines entreprises

Flexibilisation du temps de travail pour les entreprises de services

Après des années de négociations, les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Toutefois, seuls le secteur des TIC et les services dans le domaine de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal bénéficient de ces nouvelles règles.

Martina Guillod

L'initiative parlementaire de Konrad Graber, déposée en 2016, visait à assouplir les prescriptions de la loi sur le travail concernant le temps de travail et de repos pour le personnel exerçant une fonction dirigeante et les spécialistes disposant d'une autonomie comparable dans le secteur des services. En 2019, les travaux ont été suspendus afin de permettre aux partenaires sociaux de trouver une solution au niveau de l'ordonnance, plutôt que de modifier la loi sur le travail dont on sait les révisions extrêmement difficiles. C'est finalement en août 2022 que les partenaires sociaux ont soumis une proposition au Conseil fédéral, que ce dernier a mis en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

La longueur du processus législatif et des négociations le montre: la tâche était ardue. Et la plupart des branches n'en obtiennent rien. En effet, la solution négociée par les partenaires sociaux ne concerne que deux branches: Les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal.

Nouvel art. 32b OLT 2: entreprises actives dans les technologies de l'information et de la communication

Ces entreprises sont définies comme celles proposant à des tiers des produits ou services relevant des technologies de l'information et de la communication (TIC), comme le développement, le test ou la maintenance de logiciels. Le personnel impliqué dans des projets ou soumis à des échéances peut dorénavant travailler dans un intervalle de 17 heures (au lieu de 14 heures) dans le cadre d'une collaboration

internationale ou pour des activités urgentes et non prévisibles. La durée du repos quotidien peut être réduite à 9 heures, à condition qu'une moyenne de 11 heures soit atteinte sur 4 semaines. Des interruptions de la durée du repos sont également possibles si les circonstances du travail ne permettent pas une autre organisation, sauf la nuit (23 h à 6 h) et le dimanche. Il est important de noter que seul le personnel adulte occupé à des activités TIC peut bénéficier de ces dérogations; le personnel administratif ou les apprenti·e·s ne sont pas concernés.

Nouvel art. 34a OLT 2: entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal

Cet article concerne les entreprises qui proposent principalement des services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal. Avec son accord écrit, le collaborateur ou la collaboratrice adulte peut travailler selon un modèle particulier de temps de travail annualisé. Cette possibilité n'est ouverte qu'aux supérieur·e·s

hiérarchiques et spécialistes qui disposent d'une grande autonomie dans leur travail et dans la fixation de leurs horaires et qui sont au bénéfice d'un salaire annuel brut dépassant 120 000 francs (bonus compris) ou, alternativement, d'un diplôme de formation supérieure. La durée du travail hebdomadaire contractuelle peut s'élever à 45 heures au maximum en moyenne annuelle et le travail effectif par semaine ne peut pas excéder 63 heures. A la fin de l'année, le solde des heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine ne doit pas excéder 170 heures; ce chiffre peut toutefois être dépassé durant l'année. Le travail dominical est possible sans autorisation officielle durant 5 heures au maximum pendant neuf dimanches au plus par année. Le repos quotidien peut être interrompu pour des activités liées à des projets ou soumises à des échéances, sauf la nuit. La durée du travail doit être enregistrée et l'employeur doit prendre des mesures de prévention dans le domaine de la protection de la santé.

Et les autres... ?

Le champ d'application de cette flexibilisation est très restreint. Pour les autres collaborateurs et collaboratrices, rien ne change. Ils continuent à être soumis aux règles connues de la loi sur le travail, notamment l'interdiction de travail dominical, les 11 heures de repos quotidien et la référence de la semaine pour le calcul du travail supplémentaire.



Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz bietet bestimmten Unternehmen neu mehr Flexibilität

Flexibilisierung der Arbeitszeit für Dienstleistungsunternehmen

Nach jahrelangem Verhandeln sind die neuen Bestimmungen am 1. Juli 2023 in Kraft getreten. Sie betreffen jedoch nur die IKT-Branche sowie die Unternehmen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung.

Martina Guillod

Eine 2016 von Konrad Graber eingereichte parlamentarische Initiative hatte zum Ziel, die Bestimmungen im Arbeitsgesetz betreffend Arbeits- und Ruhezeit für leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung in Betrieben des Dienstleistungssektors zu flexibilisieren. 2019 wurden die Arbeiten ausgesetzt, um es den Sozialpartnern zu ermöglichen, eine Lösung auf Stufe Verordnung zu finden. Mit diesem Vorgehen musste das Arbeitsgesetz nicht geändert werden, denn dessen Revisionen sind bekanntlicherweise äusserst schwierig. Im August 2022 haben die Sozialpartner dem Bundesrat schliesslich einen Vorschlag unterbreitet, den dieser auf den 1. Juli 2023 in Kraft gesetzt hat.

Die Dauer des Gesetzgebungsverfahrens und der Verhandlungen zeigt es: Es war ein schwieriges Unterfangen. Und die meisten Branchen gehen leer aus. Tatsächlich betrifft die ausgehandelte Lösung nur zwei Sektoren: die Informations- und Kommunikationstechnik sowie Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung.

Neuer Artikel 32b ArGV 2: Unternehmen in der Informations- und Kommunikationstechnik

Gemäss Definition handelt es sich dabei um Unternehmen, die Dritten Produkte oder Dienstleistungen aus der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) anbieten. Dazu gehören zum Beispiel die Entwicklung und das Testen oder die Pflege von Software. Personal, das projektbezogen und

termingebunden arbeitet, kann künftig im Rahmen einer internationalen Zusammenarbeit oder für dringende oder nicht vorhersehbare Arbeiten in einem Zeitraum von 17 Stunden (anstelle von wie bisher 14 Stunden) arbeiten. Die Dauer der täglichen Ruhezeit kann auf 9 Stunden reduziert werden, sofern über die Dauer von 4 Wochen eine durchschnittliche Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird. Unterbrechungen der Ruhezeit sind ebenfalls möglich, sofern die Arbeitsumstände keine andere Organisation erlauben, ausser während der Nacht (23 bis 6 Uhr) und am Sonntag. Es ist wichtig zu erwähnen, dass ausschliesslich erwachsene Personen, die IKT-Tätigkeiten ausüben, diese Sonderregelungen in Anspruch nehmen können. Administratives Personal oder Lernenden sind davon ausgeschlossen.

Neuer Artikel 34a ArGV 2: Unternehmen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

Dieser Artikel betrifft Unternehmen, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung anbieten. Mit ihrer schriftlichen Einwilligung können erwachsene Mitarbeitende gemäss einem besonderen Jahresarbeitszeit-Modell arbeiten. Diese Möglichkeit steht ausschliesslich Vorgesetzten sowie Spezialistinnen und Spezialisten zur Verfügung, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und über ein Bruttojahreseinkommen von mindestens 120 000 Franken (Bonus inbegriffen) verfügen oder die alternativ im Besitz eines Diploms der höheren Ausbildung sind. Die vertragliche Wochenarbeitszeit



kann im Jahresschnitt maximal 45 Stunden betragen, die effektiv in einer Woche geleistete Arbeitszeit darf 63 Stunden nicht überschreiten. Ende des Jahres darf die Anzahl von Stunden, die über die 45 Wochenstunden hinausgehen, nicht mehr als 170 betragen; während des Jahres darf diese Zahl jedoch überschritten werden. Sonntagsarbeit ist ohne Bewilligung während maximal 5 Stunden erlaubt an höchstens 9 Sonntagen pro Jahr. Die tägliche Ruhezeit kann für projektbezogene oder termingebundene Tätigkeiten unterbrochen werden, ausser nachts. Die Arbeitsdauer muss aufgezeichnet werden und der Arbeitgeber muss präventive Massnahmen im Bereich Gesundheitsschutz ergreifen.

Und die anderen...?

Der Anwendungsbereich dieser Flexibilisierung ist sehr beschränkt. Für die übrigen Mitarbeitenden ändert sich nichts. Sie unterstehen weiterhin den bekannten Regeln aus dem Arbeitsgesetz, darunter insbesondere das Verbot, an Sonntagen zu arbeiten, die 11 Stunden tägliche Ruhezeit und die Woche als Referenzgrösse für die Berechnung der Überzeit.



HOMMES-FEMMES

99,3% des entreprises respectent la loi sur l'égalité

Une enquête de l'Université de St-Gall commandée par l'Union patronale suisse (UPS) démontre que 99,3% des entreprises analysées respectent la loi sur l'égalité, selon un communiqué de l'Union patronale suisse publié mi-juin. Cette étude concerne 615 entreprises employant 100 personnes et plus, qui sont tenues d'effectuer tous les quatre ans une analyse de l'égalité salariale, comme le leur impose la loi fédérale révisée sur l'égalité. L'enquête démontre ainsi que les exigences de la Confédération sont respectées dans la grande majorité des cas, tous secteurs économiques et toutes régions confondus. Les données récoltées révèlent une différence de salaire inexpliquée de 3,3% en moyenne, mais celle-ci oscille dans une fourchette très étroite et se situe dans la tolérance de l'enquête. L'UPS appelle pourtant à persévérer dans les efforts visant à réduire les différences de salaire entre femmes et hommes en s'en prenant aux causes. Parmi celles-ci, il y a essentiellement les parcours professionnels discontinus, nettement plus fréquents chez les femmes. Dans cette optique, il s'agit de créer des conditions cadres permettant aux femmes de participer de la même façon à la vie active que les hommes. La compatibilité entre vie privée et vie professionnelle est ainsi primordiale.

Ici le communiqué complet: 
Hier die vollständige Pressemitteilung:



MANN-FRAU

99,3% der Unternehmen halten sich an das Gleichstellungsgesetz

Eine vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) in Auftrag gegebene Studie der Universität St.Gallen zeigt, dass 99,3 Prozent der untersuchten Unternehmen das Gleichstellungsgesetz einhalten. Dies geht aus einer Mitte Juni veröffentlichten Mitteilung des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes hervor. Die Studie umfasste 615 Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten. Diese Unternehmen sind verpflichtet, alle vier Jahre eine Analyse der Lohngleichheit durchzuführen, wie es das revidierte Bundesgleichstellungsgesetz vorschreibt. Die Studie zeigt, dass die Anforderungen des Bundes in allen Wirtschaftszweigen und Regionen in der überwiegenden Mehrheit der Fälle eingehalten werden. Die erhobenen Daten zeigen eine unerklärte Lohndifferenz von durchschnittlich 3,3 Prozent auf, die sich in einem sehr engen Bereich bewegt und in der Toleranzgrenze der Studie liegt. Dennoch fordert der SAV, dass die Bemühungen zur Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern fortgesetzt werden. Und zwar, indem die Ursachen angegangen werden. Dazu gehören vor allem diskontinuierliche Berufsverläufe, die bei Frauen deutlich häufiger vorkommen. In diesem Sinne gilt es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen ermöglichen, in gleicher Weise wie Männer am Berufsleben teilzunehmen. Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist somit von zentraler Bedeutung.

ÉCONOMIE

L'inflation baisse également

Le renchérissement en Suisse a nettement baissé, passant de 2,6% en avril à 2,2% en mai 2023. La dernière fois qu'il a été aussi bas, c'était en février 2022, avant même le début de la guerre en Ukraine. Au début de l'année, l'inflation atteignait encore jusqu'à 3,4% en raison notamment de la hausse des prix de l'électricité et des billets d'avion.

WIRTSCHAFT

Auch die Inflation sinkt

Die Teuerung in der Schweiz ist deutlich gesunken, von 2,6 Prozent im April auf 2,2 Prozent im Mai 2023. So niedrig war sie zuletzt im Februar 2022, vor Kriegsbeginn in der Ukraine. Anfang Jahr betrug die Inflation noch bis zu 3,4 Prozent, da insbesondere die Preise für Strom und Flugtickets stark gestiegen waren.

«Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde.»

(Gandhi)

«Sei die Veränderung, die du in der Welt sehen willst.»

(Gandhi)



Rentrée des Entreprises

Herbstauftakt
der Unternehmen

L'excellence fribourgeoise au menu

La 6^e Rentrée des Entreprises donne rendez-vous à l'excellence fribourgeoise. Une table ronde rassemblant Mathilde Gremaud, Jorge Cardoso, Gerald Bachmann, Rémi Bonnet, Iwan Schuwey et Florent Lacilla aura lieu en complément de la remise des prix aux meilleures entreprises formatrices. Rendez-vous à Forum Fribourg le 24 août 2023.

Freiburger Spitzenleistungen

Die 6. Ausgabe des «Herbstauftaktes der Unternehmen» trifft sich mit Freiburger Spitzenleistungen. Neben der Preisverleihung an die besten Ausbildungsbetriebe findet eine Gesprächsrunde mit Mathilde Gremaud, Jorge Cardoso, Gerald Bachmann, Rémi Bonnet, Iwan Schuwey und Florent Lacilla statt. Treffpunkt im Forum Fribourg am 24. August 2023.



L'UPCF en balade

Le personnel de l'UPCF était de sortie pour une balade du côté de la Tour Plein-Ciel, à la fin du mois de juin. L'occasion pour les collaborateurs-rices de passer ensemble une journée conviviale dans un cadre idyllique.

Der FAV auf Wanderschaft

Ende Juni unternahm das Personal des FAV einen Ausflug zum Turm Plein Ciel. Die Mitarbeitenden hatten dabei die Gelegenheit, einen gemeinsamen Tag in einer idyllischen Umgebung zu verbringen.

EMPLOIS

Le chômage baisse

Le canton de Fribourg affiche un taux de chômage de 2% en mai 2023, en baisse de 0,1 point par rapport au mois précédent. L'effectif des chômeurs s'élève à 3421 personnes, soit 195 de moins qu'en avril 2023 et 454 de moins qu'en mai 2022. A l'échelle suisse, le taux de chômage baisse aussi de 0,1 point et s'affiche à 1,9%.

Malgré les nombreux défis apportés par l'inflation, la hausse des taux hypothécaires et le contexte géopolitique tendu, l'économie et le marché du travail suisses se portent bien. A Fribourg, les branches du bâtiment et génie civil, du commerce, de l'entretien et de la réparation d'automobiles ainsi que celle de l'hôtellerie-restauration font partie des domaines économiques qui, durant le mois de mai 2023, enregistrent les principales baisses du nombre de chômeurs.

BESCHÄFTIGUNG

Die Arbeitslosigkeit sinkt

Der Kanton Freiburg verzeichnete im Mai 2023 eine Arbeitslosenquote von 2 Prozent, was einem Rückgang um 0,1 Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat entspricht. Die Zahl der Arbeitslosen beläuft sich auf 3421 Personen, 195 weniger als im April 2023 und 454 weniger als im Mai 2022. Auch auf gesamtschweizerischer Ebene sank die Arbeitslosenquote um 0,1 Prozentpunkte auf 1,9 Prozent. Trotz der vielen Herausforderungen, die die Inflation, steigende Hypothekenzinsen und die angespannte geopolitische Lage mit sich bringen, geht es der Schweizer Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt gut.

In Freiburg gehören die Baubranche, der Handel, die Instandhaltung und Reparatur von Autos sowie das Gastgewerbe zu den Wirtschaftsbereichen, die im Mai 2023 den grössten Rückgang der Arbeitslosenquoten verzeichnen konnten.



L'UPCF gère depuis cette année Metaltec Romandie.
Une association dynamique qui fait face à de nombreux défis allant
de la formation à l'écologie.

Metaltec Romandie: la voix du métal

Les sections cantonales de Genève, Vaud, Valais, Fribourg, Neuchâtel et Jura forment Metaltec Romandie. Une entité qui a du poids face aux faitières et qui peut se targuer de dynamisme dans différents domaines, dont la formation professionnelle. Le président, Philippe Aubert, élu ce printemps, mène cette association avec enthousiasme et passion pour son métier.



Philippe Aubert

Marie Nicolet

Regrouper Genève, Vaud, Valais, Fribourg, Neuchâtel et Jura. Tel est le pari relevé depuis 23 ans par Metaltec Romandie. Ce rassemblement s'est fait tout naturellement puisque les six sections romandes collaborent déjà depuis les années 1990. Son but était, et c'est toujours le cas, de parler d'une seule voix avec l'Union Suisse du Métal (ancienne AM Suisse). D'ailleurs, depuis sa création, l'association a davantage de poids dans les discussions avec ses faitières, AM Suisse et Metaltec Suisse.

En deux décennies, l'association a énormément évolué. «Elle est devenue vraiment collaborative et ouverte», souligne Philippe Aubert, président de

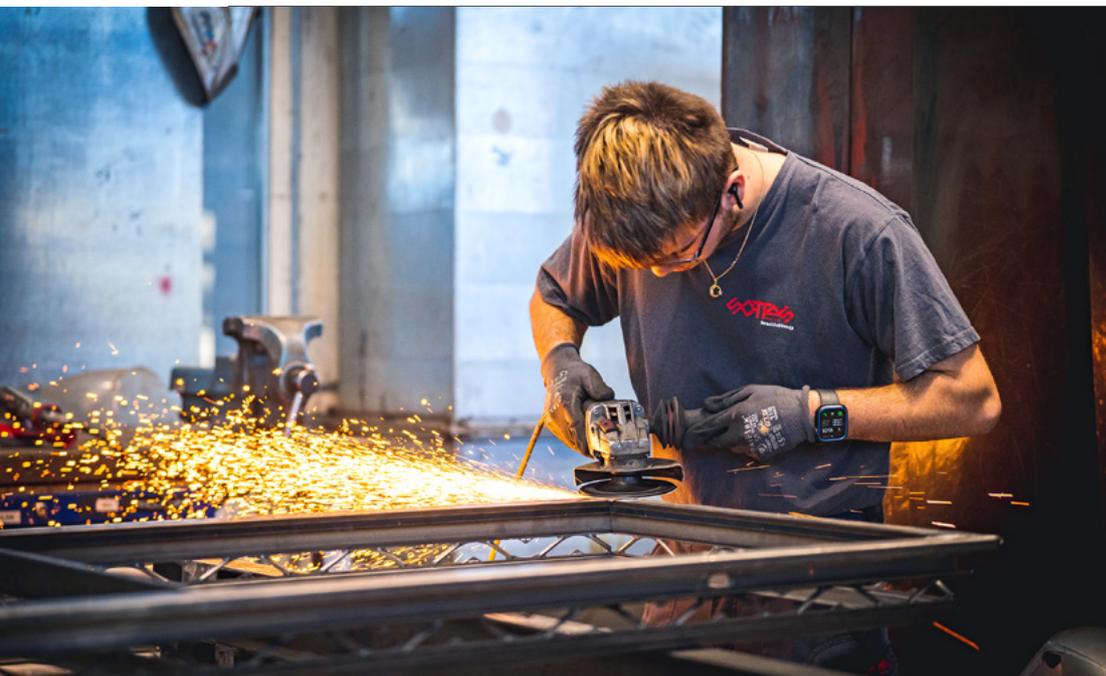
Metaltec Romandie. Il ajoute : «Le métier a suivi le progrès. Tous les membres actifs sont motivés d'une part car ils sont passionnés, mais aussi par les réalités de l'économie et les changements sociétaux qui nous imposent de nous réinventer.» Ainsi, les professionnels partagent leurs connaissances et travaillent à unifier leur message.

Le défi de la formation

Cette cohérence entre les sections cantonales est essentielle sur le plan de la formation. Ainsi, le recrutement et la formation de jeunes talents, la modernisation de l'image et la manière de motiver les nouvelles générations, sont actuellement la priorité de l'association romande, qui s'est inspirée de ce qui se fait du côté alémanique pour mettre sur pied la plateforme www.metal-et-toi.ch. «Notre métier séduit souvent les jeunes dont les parents connaissent la valeur du CFC et les possibilités infinies pour leurs enfants de progresser dans le métier», explique Philippe Aubert en rappelant l'importance pour les entreprises formatrices d'être exemplaires et d'assurer la qualité des formations et des formateurs-trices.

Dans cette optique, des formations continues sont régulièrement mises sur pied. «Il s'agit d'un vecteur de motivation pour les collaborateurs, mais surtout de l'assurance que l'entreprise progresse et qu'elle ne baisse pas en compétences», indique le président en





rappelant que les formations supérieures assurent la pérennité des entreprises avec des jeunes aptes à prendre des places de cadres et de direction.

La formation professionnelle figure parmi les enjeux d'avenir de Metaltec Romandie. Le président estime qu'une année de raccordement à temps plein dans les écoles professionnelles avec un soutien de l'Etat serait nécessaire. « En s'inspirant de ce qui existe à l'Ecole du métal, à Bulle, nous pourrions créer une structure regroupant tous les métiers du bâtiment. Ce serait une solution pour prendre les jeunes en charge avant même l'apprentissage », explique le président, qui poursuit : « Ils auraient la possibilité de faire des stages dans les entreprises partenaires et d'être assurés d'une carrière dans ces métiers. Les jeunes pourraient ainsi acquérir une vision à long terme de leurs possibilités de carrière en tant qu'entrepreneur ou dans les hautes écoles. »

En parallèle, l'association romande devra se pencher sur le fait que la métallurgie est un des métiers du bâtiment les plus complexes techniquement, cependant les prestations de bureau d'étude (mesures, plans et conceptions) ne sont ni rémunérées ni mandatées en externe comme pour pour un-e électricien-ne, un-e sanitaire ou un-e chauffagiste. « Dans ce contexte, il est essentiel de valoriser ce risque et cette prestation », note le président.

Cet aspect joue un rôle important pour garantir la compétitivité des entreprises sur le marché suisse. « Notre métier est constitué de compétences particulières et les entreprises de taille moyenne vont devoir se spécialiser et étoffer leur bureau d'études, les petites entreprises créées par des artisans doivent perdurer et les grandes entreprises doivent apprendre à se partager le marché local avant que des entreprises étrangères n'intègrent le marché suisse », souligne Philippe Aubert en précisant que d'autres enjeux complètent ce tableau, tels que les échanges d'apprenti-es entre entre-

prises, ou entre cantons non-francophones, ainsi que la problématique de la sous-traitance due au manque de main-d'œuvre qualifiée.

Collaborations inspirantes

Enjeu plus global mais non moins important pour le président de Metaltec Romandie: l'écologie. « Le recyclage des métaux est une réalité depuis toujours dans notre secteur, le verre est un composant majoritaire dans nos constructions et il est lui aussi recyclable à l'infini », précise le président, qui conçoit que la métallurgie est un secteur énergivore. Il rappelle que des efforts sont consentis par les entreprises notamment au travers de la pose de panneaux photovoltaïques.

Metaltec Romandie a du pain sur la planche. Il est donc primordial que le président fédère. « C'est un rôle qui requiert un investissement personnel important », souligne Philippe Aubert, élu en mars 2023, et impliqué dans l'association depuis 2015. Pour lui, il s'agit d'une occasion unique de faire avancer un métier passionnant au travers de collaborations inspirantes.

D'autant plus que le président peut aussi se reposer sur un secrétariat professionnel assuré depuis cette année par l'Union Patronale du Canton de Fribourg (UPCF). Sa gestion était, de longues années durant, assurée en Valais. « Un changement était nécessaire pour amener un nouvel élan. Ce n'est pas mieux mais différent, explique le président. Les Fribourgeois sont actuellement les acteurs principaux et les plus proactifs de notre métier. » Il ajoute l'aspect géographiquement central de Fribourg et l'Ecole du métal à Bulle, ainsi que l'opportunité de travailler avec David Krienbühl, secrétaire patronal à l'UPCF, qui, au travers de ses liens politiques et relationnels, amène une expertise externe. Autant de paramètres qui pèsent lorsqu'il s'agit de guider une association de taille telle que Metaltec Romandie.

Seit diesem Jahr führt der FAV das Sekretariat von Metaltec Romandie. Es handelt sich dabei um einen dynamischen Verband, der mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert ist, die von der Ausbildung bis zur Ökologie reichen.

Metaltec Romandie: die Stimme des Metalls

Die kantonalen Sektionen Genf, Waadt, Wallis, Freiburg, Neuenburg und Jura bilden zusammen Metaltec Romandie. Die Organisation hat Gewicht gegenüber den Dachorganisationen und kann für sich in Anspruch nehmen, in verschiedenen Bereichen dynamisch aufzutreten, unter anderem in der Berufsbildung. Der diesen Frühling gewählte Präsident Philippe Aubert führt den Verband mit Begeisterung und Leidenschaft für seinen Beruf.



Philippe Aubert

Marie Nicolet

Genf, Waadt, Wallis, Freiburg, Neuenburg und Jura unter einen Hut bringen: Das ist die Herausforderung, der sich Metaltec Romandie schon seit 23 Jahren stellt. Die Vereinigung ist wie von selbst entstanden, arbeiten doch die sechs Westschweizer Sektionen schon seit 1990 zusammen. Ihr Ziel war es (und ist es immer noch), zusammen mit AM Suisse (vormals Schweizerische Metall-Union) mit einer Stimme aufzutreten. Seit seiner Gründung hat der Verband noch mehr Gewicht in den Diskussionen mit seinen Dachverbänden AM Suisse und Metaltec Suisse.

Der Verband hat sich während zwei Jahrzehnten sehr stark entwickelt. «Er ist echt kollaborativ und offen geworden», betont Philippe Aubert, Präsident von Metaltec Romandie. Er fügt hinzu: «Der Beruf hat mit dem Fortschritt mitgehalten. Sämtliche aktiven Mitglieder sind motiviert – einerseits, weil sie mit Leidenschaft dabei sind, andererseits aber auch wegen der wirtschaftlichen Realität und gesellschaftlichen Veränderungen, die uns dazu zwingen, uns neu zu erfinden.» Die Berufsleute teilen deshalb ihr Know-how und arbeiten an einem gemeinsamen Auftritt.

Die Herausforderung der Ausbildung

Der Zusammenhalt unter den kantonalen Sektionen ist wichtig in Bezug auf die Ausbildung. Die Rekrutierung und Ausbildung junger Talente, die Modernisierung des Erscheinungsbildes sowie Wege und Möglich-

keiten, die neuen Generationen zu motivieren, bilden denn auch die gegenwärtigen Prioritäten des Westschweizer Verbandes. Dabei liess er sich von der Initiative der Deutschschweiz inspirieren und hat in der Folge die Plattform www.metall-und-du.ch aufgeschaltet. «Unser Beruf ist oft attraktiv für Jugendliche, deren Eltern den Wert eines EFZ und die unendlichen Möglichkeiten für ein Weiterkommen ihrer Kinder im Beruf erkennen», führt Philippe Aubert aus. Er erinnert daran, wie wichtig es für die Ausbildungsbetriebe ist, vorbildlich aufzutreten und die Qualität der Ausbildung und der Auszubildenden sicherzustellen.

Aus dieser Überzeugung heraus werden regelmässige Weiterbildungen organisiert. «Weiterbildungen stärken die Motivation der Mitarbeitenden, vor allem aber versetzen sie das Unternehmen in die Lage, sich weiterzuentwickeln und keine Kompetenzen einzubüssen», gibt der Präsident zu bedenken, und er weist darauf hin, dass die höheren Ausbildungen dafür sorgen, dass die Unternehmen im Konkurrenzkampf weiter bestehen können dank jungen Mitarbeitenden, die fähig sind, spätere Kader- und Direktionsstellen zu übernehmen.

Die Berufsbildung gehört zu den künftigen Herausforderungen von Metaltec Romandie. Der Präsident ist der Meinung, dass ein Anschlussjahr in Vollzeit an den Berufsschulen notwendig sei, wenn nötig mit staatlicher Unterstützung. «Wir könnten uns an dem inspirieren, was an der Metallschule Bulle bereits existiert, und eine Struktur schaffen, die sämtliche Berufe aus dem Bau-



wesen umfasst. Das wäre eine Lösung, um die Jugendlichen schon vor der Lehre miteinzubeziehen», erklärt der Präsident und er fährt fort: «Sie hätten die Möglichkeit, Praktika in den Partnerunternehmen zu absolvieren und die Gewissheit zu erhalten, dass sie in den Metallberufen eine Berufskarriere starten können. Die Jugendlichen könnten so eine langfristige Vorstellung entwickeln, welche Karrieremöglichkeiten als Unternehmer oder in den Hochschulen bestehen.»

Parallel dazu wird sich der Westschweizer Verband mit der Tatsache auseinandersetzen müssen, dass die Metallurgie zwar einer der technisch komplexesten Bauberufe ist, die Leistungen des Planungsbüros (Messungen, Pläne und Entwürfe) aber weder entschädigt noch an externe Stellen vergeben werden können, wie das etwa bei den Elektrikern, den Sanitärinstallateuren oder Heizungsmonteuren der Fall ist. «In diesem Zusammenhang ist es wichtig, diese Dienstleistung zu bewerten», bemerkt der Präsident.

Dieser Aspekt spielt eine zentrale Rolle, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf dem Schweizer Markt zu gewährleisten. «Unser Beruf setzt ganz bestimmte Kompetenzen voraus. Betriebe mittlerer Grösse werden sich spezialisieren und das Planungsbüro ausbauen müssen. Die von Handwerkern gegründeten Kleinunternehmen müssen fortbestehen und die grossen Unternehmen müssen lernen, den lokalen Markt unter sich aufzuteilen, bevor ausländische Un-

ternehmen auf den Schweizer Markt drängen», betont Philippe Aubert und weist darauf hin, dass weitere Herausforderungen das Bild ergänzen, wie der Austausch von Lernenden zwischen den Unternehmen oder mit deutschsprachigen Kantonen sowie das Problem der Vergabe von Unteraufträgen aufgrund von fehlendem Fachpersonal.

Inspirierende Kooperationen

Eine globalere, aber für den Präsidenten von Metaltec Romandie nicht weniger wichtige Herausforderung ist die Ökologie. «Das Metallrecycling ist in unserer Branche schon seit jeher eine Realität, Glas ist in unseren Konstruktionen ein zentraler Bestandteil und kann ebenfalls unendlich oft wiederverwertet werden», erinnert der Präsident, der die Metallurgie als energieintensiven Sektor versteht. Er weist darauf hin, dass sich die Unternehmen auf entsprechende Massnahmen geeinigt haben, insbesondere in Bezug auf das Anbringen von Photovoltaikmodulen.

Metaltec Romandie hat noch viel Arbeit vor sich. Es ist deshalb entscheidend, dass der Präsident die Mitglieder vereint. «Es ist eine Aufgabe, die einen hohen persönlichen Einsatz erfordert», betont Philippe Aubert, der im März 2023 zum Präsidenten gewählt wurde und seit 2015 für den Verband tätig ist. Für ihn handelt es sich um eine einmalige Gelegenheit, einen spannenden Beruf durch inspirierende Kooperationen voranzubringen.

Dabei kann sich der Präsident auf ein professionelles Sekretariat verlassen, das seit diesem Jahr vom Freiburger Arbeitgeberverband (FAV) sichergestellt wird. Die Führung des Verbands wurde während vieler Jahre im Wallis wahrgenommen. «Ein Wechsel war nötig, um dem Verband einen neuen Schwung zu verleihen. Es ist nicht besser, sondern anders», erklärt der Präsident. «Gegenwärtig sind die Freiburger die proaktivsten Akteure in unserem Beruf.» Er erwähnt zudem die geographisch zentrale Lage von Freiburg, die Metallschule Bulle sowie die Zusammenarbeit mit David Krienbühl, dem Verbandssekretär beim FAV. Dank seiner politischen Beziehungen und seinem Netzwerk kann er ein grosses Fachwissen einbringen. Diese Punkte sind alle von Bedeutung, wenn es darum geht, einen Verband von der Grösse der Metaltec Romandie zu führen.

Un petit guide pour les indépendant·e·s

Forme juridique, assurances ou TVA – lancer une entreprise individuelle, c’est d’abord se poser beaucoup de questions. L’équipe de Fri Up, qui a conseillé en 2022 plus de 300 personnes, a compilé les réponses aux plus fréquentes d’entre elles dans un petit cahier distribué gratuitement aux entrepreneur·e·s à l’issue d’un entretien. En voici un extrait, sous la forme du top 5 des « Choses à savoir quand on se lance ».

5 – L’indépendant·e doit travailler pour au moins deux mandants.

Si l’entrepreneur·e ne travaille que pour un seul mandant, le statut d’indépendant·e peut lui être refusé car cela implique une relation de subordination. Dans ce cas, le mandant est considéré comme employeur et sujet au paiement de charges sociales. A noter toutefois : à côté de son activité indépendante, il est possible d’avoir un poste d’employé·e.

4 – Une inscription au registre du commerce (RC) ne procure pas le statut d’indépendant·e.

Dans la majorité des cas, c’est bien la caisse AVS qui délivre celui-ci. L’inscription au RC n’est obligatoire qu’à partir d’un chiffre d’affaires annuel de 100 000 francs. S’y inscrire tout de même procure certains avantages, notamment la possibilité de prouver son existence vis-à-vis de clients ou de fournisseurs.

3 – Les indépendant·e·s n’ont, en principe, pas le droit à l’assurance chômage.

En effet, ceux-ci n’y cotisent pas, contrairement aux personnes salariées. Pour avoir droit à une indemnité chômage, il faut avoir cotisé à l’assurance chômage pendant au moins 12 mois dans le cadre d’une activité salariée, et ce dans les 2 ans précédant la période de chômage.

2 – Le versement d’un 2^e pilier pour lancer son activité est soumis à plusieurs conditions.

Il ne faut plus être soumis·e à la prévoyance professionnelle obligatoire, c’est-à-dire employé·e. Si, en parallèle de votre activité indépendante, vous exercez encore une activité salariée, vous n’avez pas droit à un versement en espèces. Lors de la dissolution d’un compte de libre passage, c’est l’entier du compte qui doit être retiré. Si vous êtes marié·e, votre conjoint·e doit approuver ce retrait.

1 – Lors d’un démarrage durant l’année, attention à la TVA.

En-dessous d’un chiffre d’affaires (CA) annuel de 100 000 francs, la TVA est facultative pour les indépendant·e·s. Cependant, si l’on se lance durant l’année – donc pas exactement le 1^{er} janvier –, le montant déterminant est en réalité calculé au prorata des mois écoulés dans la même année civile. Pour un lancement le 1^{er} juillet, le seuil n’est pas 100 000 francs mais 6/12^e de ce montant, soit 50 000 francs de chiffre d’affaires.



Le Petit guide des indépendant·e·s est disponible gratuitement.

Ein kleines Handbuch für Selbstständige

Rechtsform, Versicherungen oder Mehrwertsteuer: Wer ein Einzelunternehmen gründet, muss sich zunächst viele administrative Fragen stellen. Deshalb hat das Team von Fri Up, welches 2022 mehr als 300 Personen beraten hat, Antworten auf die häufigsten Fragen in einem Heft zusammengestellt. Hier finden Sie unsere Top 5 der «Dinge, die man wissen sollte, wenn man sich selbständig macht».



Das Handbuch für Selbstständige ist kostenlos verfügbar

5 – Selbstständige müssen für mindestens zwei Auftraggeber arbeiten.

Arbeiten Unternehmerinnen und Unternehmer nur für einen Auftraggeber, kann ihnen der Status des oder der Selbstständigen verweigert werden, weil dies auf eine Scheinselbstständigkeit hindeutet. In diesem Fall kann der Auftraggeber als Arbeitgeber betrachtet werden und muss Sozialabgaben bezahlen. Hingegen ist es möglich, eine selbstständige Tätigkeit auszuüben und gleichzeitig angestellt zu sein.

4 – Ein Eintrag ins Handelsregister (HReg) verleiht nicht automatisch den Status des oder der Selbstständigen.

In den meisten Fällen wird der Status von der kantonalen Ausgleichskasse gewährt. Ein Eintrag ins Handelsregister ist erst ab einem Jahresumsatz von 100 000 Franken obligatorisch. Wer sich dennoch eintragen lässt, hat einige Vorteile. Zum Beispiel kann er oder sie die eigene Existenz gegenüber Kunden oder Lieferanten nachweisen.

3 – Selbstständige haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Im Gegensatz zu Angestellten zahlen Selbstständige nicht in die Arbeitslosenversicherung ein. Um Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, muss man in den zwei Jahren vor der Arbeitslosigkeit mindestens zwölf Monate im Rahmen einer Anstellung Beiträge einbezahlt haben.

2 – Die Auszahlung der zweiten Säule bei Aufnahme der Selbstständigkeit ist an mehrere Bedingungen geknüpft.

Man darf nicht mehr der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterliegen. Wer neben der selbstständigen Tätigkeit also noch angestellt ist, hat keinen Anspruch auf eine Barauszahlung. Bei Auflösung des Freizügigkeitskontos muss der gesamte Beitrag auf einmal bezogen werden. Wer verheiratet ist, braucht die Zustimmung des Partners oder der Partnerin.

1 – Wer das eigene Unternehmen unter dem Jahr gründet, muss auf die Mehrwertsteuer achten.

Unterhalb eines Jahresumsatzes von 100 000 Franken unterliegen Selbstständige nicht der Mehrwertsteuerpflicht. Bei Personen, die im Laufe eines Jahres ihr Unternehmen gründen (denn selten geschieht dies genau am 1. Januar), ist der massgebende Umsatz tiefer. Er wird für die im Kalenderjahr abgelaufenen Monate anteilig berechnet. So liegt der massgebende Umsatz bei einem Start am 1. Juli zum Beispiel nicht bei 100 000 Franken, sondern bei $\frac{6}{12}$ dieses Betrags, also bei 50 000 Franken Umsatz.

La cerise sur le gâteau

Und zum Schluss noch dies

FR

Vous sentez cette odeur ? Le bitume est chauffé par les rayons puissants du soleil d'été. Viande et légumes grillés distillent leurs parfums depuis de nombreux barbecues. Un apéro vous attend sur une terrasse ensoleillée et tout le monde est heureux de voir le soleil retarder son coucher. Les apprenti-e-s font partie de celles et ceux à qui l'été donne la banane car la saison annonce aussi la fin des examens. D'ici, on imagine leur soulagement.

Et, elles/ils ont bien raison d'utiliser cette période pour recharger leurs batteries avant la rentrée. Car le défi qui se présentera à elles/eux d'ici quelques semaines est de taille: l'entrée dans le monde professionnel. Un grand saut qu'elles/ils sont prêts à maîtriser, grâce à l'engagement des entreprises formatrices qui les ont formé-e-s.

A toutes et tous un bel été !

DE

Nehmen Sie diesen Geruch wahr? Der Asphalt wird von den kräftigen Strahlen der Sommer-sonne erhitzt. Brutzelnendes Fleisch und Gemüse verströmen ihren Duft von den zahlreichen Grills. Ein Aperitif lockt auf eine sonnige Terrasse und alle sind froh, dass die Sonne ihren Untergang hinauszögert. Die Lernenden gehören zu denjenigen, denen der Sommer eine gute Laune beschert, denn die Jahreszeit kündigt auch das Ende der Prüfungen an. Man kann sich vorstellen, wie erleichtert sie sind.

Und sie haben allen Grund, diese Zeit zu nutzen, um ihre Batterien aufzuladen. Denn die Herausforderung, die in wenigen Wochen auf sie zukommt, ist gross: der Eintritt in die Berufswelt. Dank des Engagements der Lehrbetriebe, die sie ausgebildet haben, sind sie bereit, diesen grossen Sprung zu meistern.

Allen einen schönen Sommer!

