

«Un concierge peut travailler dans son hôtel jusqu'à 70 ans»

Directeur d'Hotela, **Michael Bolt** dresse un panorama général de la situation et des actualités liées aux rentes. Il pense que la branche doit trouver des solutions pour reconsidérer les temps partiels et les salaires les plus bas.

Alexandre Caldara

Michael Bolt, en tant que directeur d'Hotela, pouvez-vous dresser un panorama de la situation de la branche en sortie de crise des 4000 entreprises affiliées?

Nous pouvons dire aujourd'hui que nous faisons face à une situation qui s'est bien détendue et que la vie a repris son cours. Le secteur de l'hôtellerie, contrairement à celui de la restauration, a connu peu de faillites. Hotela a pu soutenir la branche en bloquant des poursuites et en octroyant des délais de paiements, mais la

«La situation va empirer, si on continue à payer des salaires si bas. Cette pénurie de personnel est un signal fort»

conscience professionnelle des hôteliers a surtout permis de garder la situation sous contrôle.

Une situation qui pourtant vous préoccupait beaucoup au cœur de la crise...

En effet, mais les aides à fonds perdu, le chômage partiel mis en place par la Confédération ainsi que les APG Covid ont permis d'amortir les chocs et de ne pas impacter trop fortement la masse salariale. Important pour nous car nous percevons les cotisations en pour-cent de la masse salariale. Le secteur a plus fait face à des fermetures d'hôtels qu'à des faillites. Et un hôtel urbain, s'il est bien placé, conserve sa valeur immobilière.

Une situation différente pour les régions de montagnes?

Oui, là, la situation peut devenir dramatique et l'hôtel se transformer en ruine. Mais il faut aussi constater le retour en grâce du tourisme en montagne. Les Suisses reprennent goût à leur pays et découvrent la grande qualité de nos hôtels.

Pourquoi la pénurie des collaborateurs dans la branche devient si préoccupante?

On constate ce phénomène depuis 10 ans et aujourd'hui, on observe une accélération douloureuse. La branche engage

des gens très jeunes et beaucoup la quittent après quelques années déjà. Les salaires restent bas et, faute de personnel, une diminution structurelle risque de s'installer. Et la situation va empirer si on continue à payer des salaires si bas. Il faut trouver des solutions, notamment en augmentant les salaires, en offrant par exemple une meilleure prévoyance professionnelle. Aux Etats-Unis, le détaillant Walmart s'est résolu à rétribuer ses chauffeurs poids lourds avec un salaire allant jusqu'à 110 000 dollars par année, car plus personne ne voulait faire ce métier. Cette pénurie de personnel est un signal fort qui ne peut être ignoré.

Donc les déductions de coordination sur des salaires à temps partiels ne permettent pas d'assurer un bon deuxième pilier...

On obtient une rente en fonction de ses cotisations. La déduction de coordination est de 25025 francs et reste identique, quel que soit le salaire annuel. Pour un salaire de 100000 francs, vous cotisez sur 75000 francs; et pour un salaire de 50000 francs, vous ne cotisez plus que sur 25000 francs. Les temps partiels et les bas salaires, très présents dans notre branche, sont fortement impactés par cette déduction de coordination. La future réforme du deuxième pilier pourrait diminuer considérablement cette déduction. Comme citoyen baignant dans la prévoyance, j'y suis favorable. Cette mesure aura toutefois un impact pour l'employeur et l'employé, qui cotiseront sur une part plus grande du salaire. Si vous n'employez que des personnes à plein-temps et bien payées, cela reste supportable, mais avec une majorité de temps partiels, l'augmentation des charges sera plus importante.

Le télétravail peut-il amener des solutions?

Dans l'hôtellerie, les possibilités demeurent réduites. Chez Hotela, nous sommes passés de moins de 10% de collaborateurs travaillant un jour par semaine à domicile à 40% après la crise, dont moi-même. Cela permet de supprimer des fatigues liées au transport et pourrait donner envie à certains



Michael Bolt explique régulièrement les dernières tendances de son métier et l'impact sur la branche.

«Un hôtelier indépendant à Yverdon est un fidèle adepte de notre système de gestion des salaires qui permet une automatisation des données»

de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

Quel métier de l'hôtellerie s'y prêterait?

Concierger par exemple. On a vu des exemples de longévité à Genève et à Sils-Maria. Chez Hotela, une collaboratrice a réduit son taux d'activité de 100% à 60% après 64 ans: elle bénéficie de 100% de repos en plus et de 40% de fatigue en moins. Je connais également un cas où les maux de dos ont même disparu. L'employée touche sa rente AVS et maintient ainsi pratiquement son revenu. En outre, en continuant de cotiser à la LPP, la rente sera d'environ un tiers supérieure à 70 ans. Tout le monde est gagnant. Quant aux métiers plus usants, la caisse de pension Hotela prévoit aujourd'hui déjà un taux de conversion de 6,8% pour les départs en retraite jusqu'à 5 ans avant l'âge légal.

L'hôtelier pourrait-il déléguer davantage certaines de ses tâches?

Oui, typiquement nous confier sa gestion des salaires. Un hôtelier indépendant à Yverdon a assuré pendant longtemps cette tâche lui-même. J'ai pu lui montrer que cela lui prenait une partie disproportionnée de son temps de travail qu'il ne consacrait pas à l'accueil de ses clients. Il fait partie aujourd'hui des 300 fidèles clients adeptes de notre service de gestion des salaires Hotela Full, qui permet une automatisation de la saisie des données et garantit la transparence et la conformité à la CCNT. Le réviseur AVS remarque d'emblée cette plus-value.

Pouvez-vous nous parler du degré de couverture d'Hotela?

Oui, il se chiffrait à 115% au terme de l'année dernière. C'est le taux de couverture le plus élevé depuis 20 ans. Il avait chuté jusqu'à 80%

en 2008, alors qu'il culminait à 126% en 1998. Aujourd'hui, notre rigoureuse stratégie de placement et une nouvelle gouvernance, avec des gérants sélectionnés selon un processus exigeant, assurent une bonne qualité de la gestion de fortune.

Comment le troisième pilier est-il perçu dans la branche?

J'enseigne les assurances sociales à l'école hôtelière de Thoune et je suis surpris de constater que des jeunes s'y intéressent, ceci à juste titre. Mais encore faut-il pouvoir se le permettre. Si on réduit fortement la déduction de coordination, les employés disposeront d'encre moins de cash. L'offre d'un plan de prévoyance subobligatoire pour les cadres me semble une bonne chose, de même que les rachats dans la caisse de pension.

Quels grands autres défis subsistent pour la branche?

Le travail au noir touche surtout la branche de la construction et celle de la restauration, mais également de l'hôtellerie, dans une moindre mesure. Nous devons régulièrement informer sur le sujet et offrir aux employeurs une simplification administrative. Il faut aussi combattre l'absentéisme en entreprise, par un management moderne.

Trouvez-vous que votre métier reste mal perçu?

Hotela est une institution à but non lucratif très éloignée du modèle de l'assureur capitaliste. Notre mission est de nous positionner au cœur du partenariat social. Nos vies s'accroissent, nos parcours professionnels deviennent plus complexes. Les assurances sociales doivent rester un roc qui permet de gérer cette agitation, tout en offrant à chacun une sécurité pour l'avenir.



HotellerieSuisse

HOSPITALITY SUMMIT

Au programme

Perspectives pour le monde du travail

Lors du Hospitality Summit des 1^{er} et 2 juin, les décideurs ainsi que les leaders d'opinion de la branche présenteront voies, perspectives, solutions et tendances de demain, à la Halle 550, à Zurich-Oerlikon. Michael Bolt, directeur général d'Hotela, proposera le 2 juin de 10h40 à 11h50 une breakout session sur le thème du travail et de la formation, et se demandera comment tous les partenaires peuvent améliorer les conditions-cadre.

Les participants à cette table ronde seront Katrin Rüfenacht, General Manager de 7132 Hotel Vals; Séverin Bez, Managing Director Vocational and Professional Education Business Area EHL; Adrian K. Müller, propriétaire et hôtelier de l'hôtel 4 étoiles Stern à Coire et Karoline Niggli, Senior Team Manager HoGa Suisse, Hotelcareer by StepStone. L'ensemble de ce débat sera modéré par Nicole Brändle Schlegel, responsable Travail, formation, politique chez HotellerieSuisse. **aca**

Billets disponibles: hospitality-summit.ch/tickets

Carte de visite

Un directeur général depuis 2010 au service de l'assurance sociale de l'hôtellerie et de la restauration

Michael Bolt est âgé de 62 ans. Parfaitement bilingue, il vit à Berne, il est docteur en droit et avocat, occupe la fonction de directeur général d'Hotela depuis 2010 et auparavant celle de CEO d'Assista protection juridique SA (TCS).

Hotela, dont le siège se situe à Montreux, reste le partenaire historique des hôtels et restaurants depuis plus de 70 ans dans l'assurance de la branche. Elle compte plus de 4000 établissements affiliés et 150 000 assurés.

En tant que spécialiste des cinq assurances sociales, elle réunit sous un même toit AVS, allocations familiales, assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, assurance-accidents et prévoyance professionnelle.

Organisation sans but lucratif et caisse de compensation professionnelle au service de ses associations fondatrices HotellerieSuisse, senesuisse, Association Spitex privée Suisse, Fédération Suisse du Voyage FSV, Swiss Snowsports et Swissinter-

pro, Hotela compte parmi ses clients des entreprises des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme et des soins aux personnes âgées.

Les assurances sociales d'Hotela permettent des démarches administratives simplifiées, des coûts administratifs très faibles, des conditions optimales pour les salariés, mais également pour les travailleurs indépendants, selon des règles conformes à la convention collective. **aca**