

La CCT Location de services fête ses cinq ans

Dans notre pays, il y a des centaines de conventions collectives dans les secteurs les plus divers. Elles sont négociées et mises en œuvre par les employeurs et les représentants des employés dans un partenariat social. L'une d'entre elles est la CCT Location de services, créée en 2012. Première CCT de la branche du travail intérimaire, c'est un acquis historique. Quelle est sa particularité?

Texte: Blandina Werren

Elle concerne plus de 300 000 employés. C'est donc la plus grande CCT de Suisse. Avec sa décision d'extension du champ d'application par le Conseil fédéral, elle est valable dans tout le pays pour tous les bailleurs de services. Cette règle-

pour la formation continue, pour la solution de branche concernant l'assurance indemnités journalières en cas de maladie et pour la prévoyance professionnelle. Grâce à temptraining, le fonds pour la formation continue de la CCT Location de services, les intérimaires bénéficient de formations subventionnées (sous forme de soutien financier et de dédommagement pour la perte de gain). Les intérimaires peuvent ainsi s'améliorer dans leur métier ou développer de toutes nouvelles perspectives professionnelles. En 2016, temptraining a traité plus de 12 000 demandes de formation continue. Les cours consacrés aux langues, à la construction, aux transports, à la logistique et à la sécurité au travail ont été très demandés.

«En 2016, temptraining a traité plus de 12 000 demandes de formation continue.»

Blandina Werren

mentation bien pensée garantit un équilibre entre la sécurité sociale pour les employés et la flexibilité pour les entreprises – dans toutes les branches où le travail temporaire existe.

Ses règles harmonisées apportent de la sécurité aux intérimaires. Elle contient des standards obligatoires pour les conditions de salaire et de travail ainsi que des réglementations généreuses

Le chemin

Entre le début et la mise en œuvre de la CCT Location de services, il y a eu cinq années de travail acharné et d'intenses négociations. Le défi a consisté à négocier une CCT unique pour tous les intérimaires, qui tiennent compte des par-

Le blog de Michael Agoras

La période d'essai n'est plus d'actualité



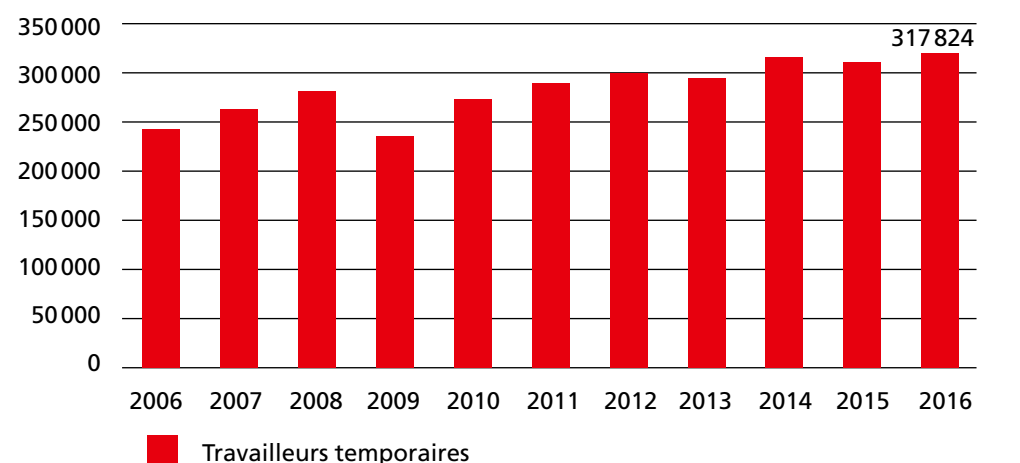
Michael Agoras, membre du conseil d'administration de Coople (Suisse) SA (anciennement Staff Finder)

De nos jours, comment les entreprises s'assurent-elles d'avoir engagé les bonnes personnes?

(rire) Elles ne peuvent jamais s'en assurer! Penchons-nous sur le processus de recrutement. Tout commence par un candidat «anonyme» – qu'il pose sa candidature lui-même ou qu'il soit approché par l'entreprise. Dans un premier temps, son dossier est examiné grossièrement. Puis l'entreprise décide si cette personne pourrait convenir. C'est là que les problèmes arrivent. En effet, de nombreuses compagnies négligent cette étape. C'est comme si un vigneron prenait autant de grappes que possible pour atteindre un certain volume au lieu de sélectionner les meilleurs raisins. Dans le recrutement et les services de l'emploi, il en va de même. Les responsables agissent beaucoup trop superficiellement. L'entreprise est parfois trop critique. Ce qui peut être positif dans certains cas, mais cela exclut souvent certains talents. Par exemple, si quelqu'un ne parle pas assez bien une langue, c'est un problème mineur: il est plus facile d'apprendre une langue que d'autres compétences. D'autres entreprises ratissent trop large: elles sélectionnent jusqu'à une quinzaine de dossiers sur 150 et procèdent à leur choix. Or, cela ne suffit pas pour trouver la perle rare.

Lire la suite sur: <http://blog.swissstaffing.ch/>

Nombre de travailleurs temporaires par année



ticularités de cette forme de travail ainsi que des intérêts des bailleurs de services. Le document devait aussi conserver la validité d'autres CCT déclarées de force obligatoire. Au printemps 2016, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la CCT Location de services et de la prolonger jusqu'à la fin de l'année 2018. Cela signifie donc que les négociations avec les parties signataires seront régulièrement remises sur l'établi (swisstaffing pour les employeurs; les syndicats Unia et Syna, la Société suisse des employés de commerce et Employés Suisse pour les employés).

Au cours des dix années écoulées, la branche du travail temporaire et le nombre des intérimaires ont continuellement augmenté, même si cette croissance a été plus modérée depuis deux ans. Selon l'étude d'actualisation de swisstaffing, la proportion des auxiliaires et des spécia-



Blandina Werden est responsable de la communication chez swisstaffing.

listes a changé. Aujourd'hui, les spécialistes forment environ les deux tiers des intérimaires. D'ailleurs, pour de nombreuses personnes, le travail temporaire est un tremplin vers un emploi fixe. En 2016, avec environ 90 000 emplois à durée non déterminée, les prestataires de services de personnel ont aidé trois fois plus de personnes à trouver un travail que tous les offices régionaux de placement. Ces chiffres reflètent le marché de l'emploi. En effet, la demande en intérimaires est toujours directement liée à l'évolution économique globale, qu'elle soit positive ou négative (boom de la construction, choc du franc fort, préférence indigène, etc.). Les entreprises de location de services et les intérimaires permettent de réagir très rapidement et de manière flexible aux demandes en personnel exprimées par le marché.

Regardons vers l'avant

Depuis toujours, la flexibilité est un élément essentiel et une grande force du marché de l'emploi helvétique. Le taux de chômage relativement bas par rapport à l'étranger confirme ce succès. Les entreprises ont besoin de cette souplesse pour s'adapter aux dynamiques du marché et pour rester concurrentielles. Les employés également demandent de plus en plus des formes de travail flexibles.

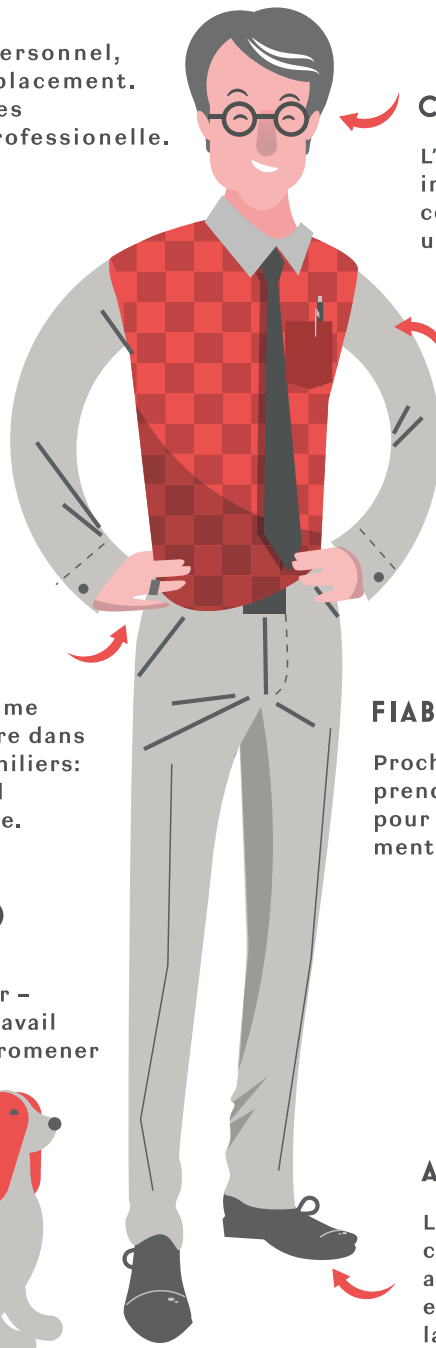
Dans ce contexte et face aux méga tendances du futur (numérisation; flexibilisation; force de travail flexible; flexworkers; crowdworkers; gig economy), la CCT Location de services et les entreprises de location de services gagnent en importance. Et grâce à la CCT et aux dispositions légales, cette évolution ne se fait pas aux frais de la sécurité sociale des travailleurs. C'est une dif-

Cas N° 3

MARCEL

(35 ans)

Conseiller en personnel, spécialiste en placement. Plusieurs années d'expérience professionnelle.



CULTIVE (2)

L'accessoire indispensable de ce lecteur assidu: une paire de lunettes.

ORGANISE (4)

Son stylo se trouve toujours au bon endroit. C'est essentiel!

RELAXE (3)

S'évader avec l'âme sœur et se rendre dans des endroits familiers: voilà comment il aime se détendre.

FIABLE (5)

Prochaine tâche à accomplir: prendre son téléphone pour s'excuser personnellement d'un malentendu.

CONSTANT (1)

Sa fiabilité est son atout majeur - que ce soit au travail ou quand il va promener son chien.

ASSIDU (6)

La vie, c'est comme des chaussures bien cirées: avec de la patience et la ténacité, on atteint la perfection.

Marcel fait le plein d'énergie grâce à l'examen professionnel RH

Marcel est un spécialiste expérimenté du placement. Il est très organisé. Mais dans le feu de l'action, il n'arrive pas toujours à suivre l'évolution des méthodes et des processus de travail. Grâce à l'examen RH, Marcel va se remettre à jour. Cette formation présente les dernières tendances et

les processus actuels dans la location et le placement de personnel. Elle garantit aussi un transfert direct dans la pratique.

Découvrez Marcel et ses motivations: www.swisstaffing.ch/fr/Service/Formation-continue/Specialiste-HR.php

férence par rapport à d'autres nouvelles formes d'emplois, dont les effets et les garanties sociales ne sont pas encore prévisibles.

swisstaffing plaide en faveur de la CCT Location de services et de ses bénéfices pour tous les intervenants. En tant qu'association des employeurs, swisstaffing s'oppose à toutes les ten-

tatives de réglementer les activités des bailleurs de services en dehors de la CCT. Dans une enquête menée en 2016, les membres de swisstaffing ont eux aussi confirmé le fait qu'ils soutiennent la CCT Location de services parce qu'ils privilégient un marché du travail intérimaire clairement réglementé et équitable. ■