

Rapport annuel 2014

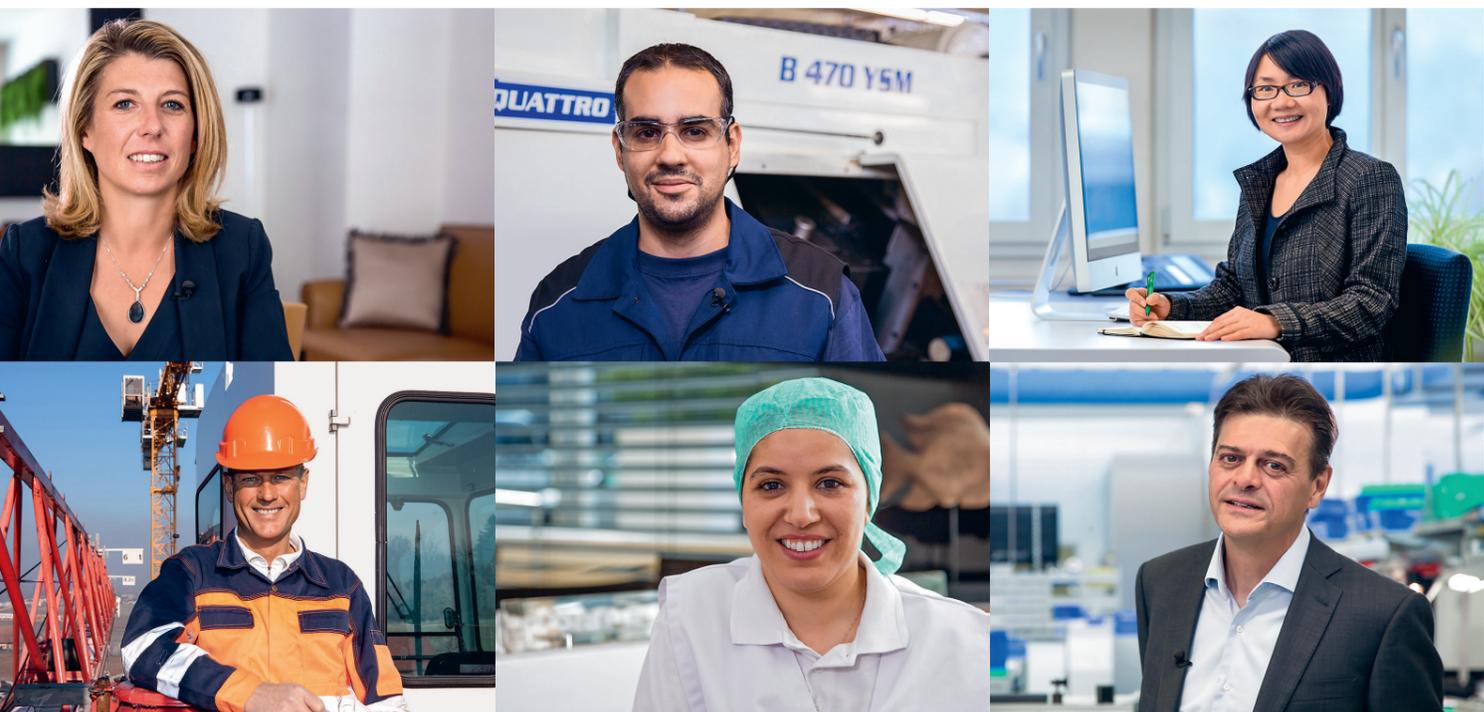


Sommaire

5	Avant-propos du président
8	Association
8	Mission
8	Assemblée générale
8	Evolution du nombre des membres
10	Comité
11	Secrétariat
12	Changement au poste de directeur
13	swisstaffing consolide le partenariat social
16	Services
16	Assurances sociales
16	Caisse de pensions
16	Solution de branche IJM
17	Caisse de compensation AVS / caisse d'allocations familiales
18	temptraining
20	Communication
21	Service juridique
21	Services internes
22	Label de qualité
22	Sécurité au travail
22	Cours pour conseillers en personnel
23	Branche
23	Les principaux chiffres des services de l'emploi en 2014
24	Evolution de la branche
24	Avantages du travail temporaire
25	Evolution en 2014
28	Quelles ont été les avancées politiques de swisstaffing en 2014?
28	Mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse
28	Rejet de l'initiative sur les salaires minimums
28	Lutte contre les salaires minimums et contrats-types de travail cantonaux
28	Rejet de l'initiative Ecopop
29	Perspectives
30	Comment me tenir toujours bien informé?
31	Impressum

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf



Le travail temporaire vaut la peine.

La formation continue élargit les perspectives professionnelles et ouvre de nouveaux horizons. Depuis juillet 2012, les travailleurs temporaires bénéficient du fonds de la formation temptraining. Les services de l'emploi accompagnent leurs travailleurs temporaires et les font progresser dans leur carrière.

Avant-propos du président

Le rajeunissement est un moyen efficace - mais non exclusif - de parvenir au but. Notre assemblée générale voit également les choses ainsi. Et nous tous sommes heureux de la nouvelle directrice Myra Fischer-Rosinger, qui gère swissstaffing avec son équipe depuis juillet dernier. Nous attachons une grande valeur à ce que dans notre équipe, toutes les classes d'âges soient représentées, des natifs de la génération numérique Y jusqu'aux baby-boomers. Car des tâches variées exigent toujours un effectif aux personnalités variées.

Le premier défi de 2014 nous attendait dès le début de l'exercice. Le oui à l'initiative contre l'immigration de masse a exigé une communication intense et, en l'occurrence, des contributions de haute qualité étaient demandées pour la mise en oeuvre. Manifestement, notre travail a porté ses fruits: swissstaffing est écoutée, dialogue avec les autres acteurs et contribue à l'aménagement de nouvelles perspectives. L'immigration limitée prend une nouvelle dimension sous l'angle des nombreux baby-boomers qui, dans un proche avenir, seront à la retraite et renforceront ainsi la pénurie de main-d'œuvre. swissstaffing participe activement aux divers projets d'employeurs qui militent pour une intégration plus efficace des seniors et des requérants d'asile.

L'extension de la convention collective de travail a été prolongée d'une année. Quant au renouvellement de ladite convention pour la période 2016-2018, nous avons négocié avec les syndicats. Au plan de la qualité, la direction de notre association opte pour de nouveaux standards plus rigides de notre label de qualité. La situation du marché sur les plates-formes de l'emploi a également occupé l'association. Des alternatives aux plates-formes usuelles font l'objet de débats très animés.

Par ailleurs, les bonnes références qu'obtient l'association pour ses prestations de service sont très prometteuses - dans le domaine des assurances sociales (AVS, caisse d'allocations familiales et caisse de pensions), du conseil juridique et pour tout ce qui concerne les services fournis paritairement dans l'assurance d'indemnité journalière maladie, pour l'exécution de la CCT et la formation continue de travailleurs temporaires. Last but not least, notre développement est également réjouissant: en 2014, nous avons accueilli 27 nouveaux membres.

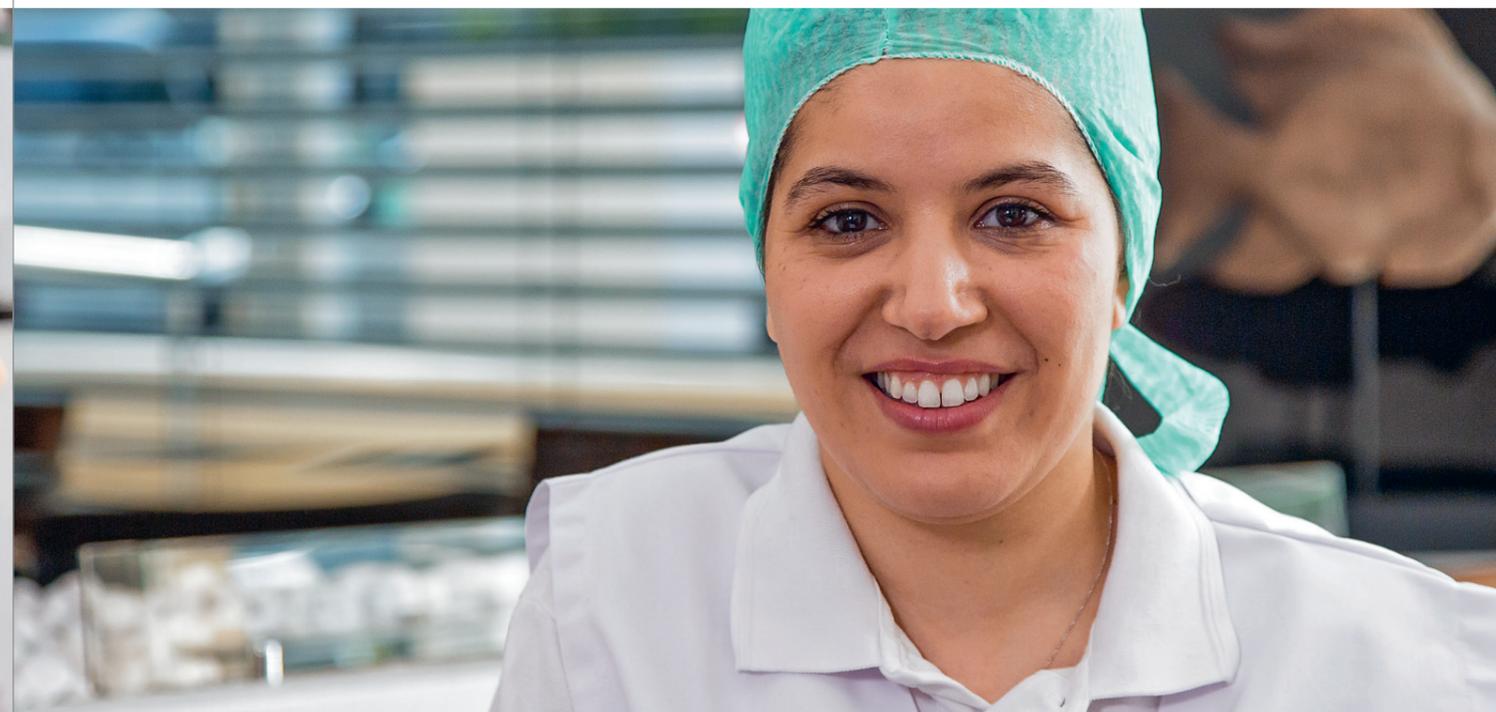
Un rapport annuel est bien plus qu'un bilan. Il invite également à se pencher sur des thèmes les plus divers - y compris les objectifs de notre branche, son développement, nos visions, vos attentes et souhaits.

Vous aussi, agissez à nos côtés pour la défense de nos intérêts! Je me réjouis de toute rencontre avec vous, membres et partenaires, avec le monde politique et l'administration.

Georg Staub
Président de swissstaffing



Bruno Henriques Ribeiro
Mécanicien de précision (intérimaire)



Meriam Laaroussi
Infirmière (intérimaire)

«Grâce au travail temporaire, je suis très flexible dans la répartition et l'organisation de mon travail.»

Association

Mission

swissstaffing est, pour les services suisses de l'emploi, le centre de compétence et de prestations qui fournit, grâce à son équipe professionnelle, des services de premier ordre, axés sur la clientèle, pour l'ensemble de la branche. En tant qu'association des employeurs, swissstaffing défend les causes de ses membres envers tous les acteurs du monde politique, économique et de la société. swissstaffing met tout en œuvre pour promouvoir les intérêts de la branche ainsi que l'image et le développement durable du travail temporaire.

Assemblée générale

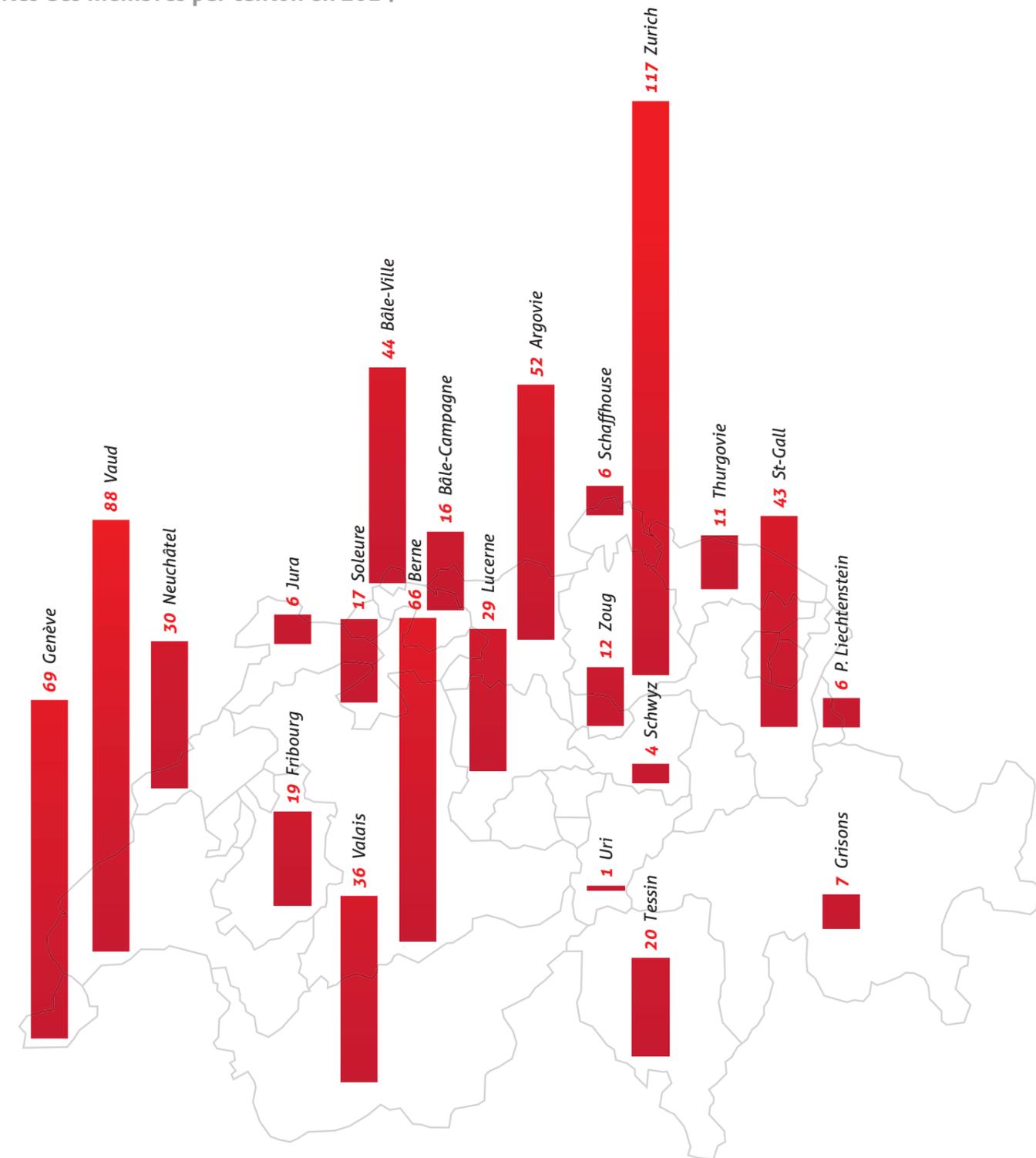
L'assemblée générale (AG) est toujours un événement important, spécialement en une année électorale telle que 2014. Après neuf ans d'activité, Charles Bélaz a remis son mandat de président de swissstaffing. Georg Staub, jusqu'ici directeur de swissstaffing, lui a succédé. Au sein du comité également, de nouveaux membres ont été élus: Charles Bélaz, de Charles Bélaz SA, Patrick Maier de Manpower Suisse SA, Marcel Keller de Kelly Services (Suisse) SA et Richard Jager, de Randstad (Suisse) SA, qui était jusqu'alors membre ad-joint du comité.

Autre point important à l'ordre du jour: la CCT Location de services. L'AG a approuvé sa prolongation d'un an, jusqu'à fin 2015. Le dispositif conventionnel est demeuré inchangé. La délégation de négociation a reçu le temps supplémentaire nécessaire au renouvellement de la convention pour la période de 2016 à 2018.

Evolution du nombre des membres

swissstaffing se réjouit d'avoir pu accueillir 27 nouveaux membres en son sein au cours de l'année. Ainsi, swissstaffing représente 316 membres au total à fin 2014. 15 membres ont quitté l'association durant cet exercice: huit firmes pour raison de faillite, alors que quatre autres ont cessé leur activité commerciale et une a fait l'objet d'une reprise.

Sites des membres par canton en 2014



Comité

Le comité de swisstaffing représente à dessein de petites, moyennes et grandes entreprises. Il se compose désormais de 11 membres et se réunit à chaque trimestre pour une séance. Le meeting annuel dédié à la stratégie est particulièrement important dans la mesure où il s'oriente vers l'année à venir. Les déclarations figurant dans ce rapport annuel renseignent sur les objectifs que poursuit swisstaffing en 2015.



Georg Staub
Président



Michael Agoras
Adecco Human
Resources SA
Vice-prés. et comité
de direction



Charles Bélaz
Charles Bélaz SA
Comité et comité
de direction



Andreas Eichenberger
Induserv Industrial
Services Ltd
Comité et comité
de direction



Adrian Diethelm
Express Personal SA
Comité



Richard Jager
Randstad (Suisse) SA
Comité



Marcel Keller
Kelly Services
(Suisse) SA
Comité



Susanne Kuntner
mein job Zürich GmbH
Comité



Patrick Maier
Manpower (Suisse) SA
Comité



Urs Vögele-Freund
Hans Leutenegger SA
Comité



Kerstin Wenger
Walmonag SA
Comité

Secrétariat

Le secrétariat de swisstaffing fournit des prestations professionnelles et poursuit son développement – en mettant toujours l'accent sur la branche et les membres. L'été 2014 a été marqué chez swisstaffing par un changement à la tête de l'organisation: Georg Staub a cédé sa place à Myra Fischer-Rosinger. Sous la direction de celle-ci, le secrétariat s'est restructuré et a créé de nouveaux domaines et directives. Si à fin 2011, l'association comptait trois collaborateurs, ils étaient déjà 21 à fin 2014. Depuis l'été 2014, les départements de swisstaf-fing sont les suivants: services internes, communication, service juridique et temptraining.

Dès le 1^{er} janvier 2015, swisstaffing a un nouveau vice-directeur. Arie Joehro, responsable du service juridique de swisstaffing, assume cette fonction.

«La CCT Location de services procure des avantages à toutes les parties prenantes: nous soignons donc le partenariat comme il se doit.»

«Nous prononcer et participer davantage aux décisions – que ce soit dans les autorisations d'exercer la location de services ou dans la mise en œuvre de l'immigration, voilà ce à quoi nous vouons tous nos efforts.»

«La qualité est décisive sur le marché. Le label de qualité «SQS swiss-staffing» doit offrir aux membres une possibilité de se différencier.»

«Le travail temporaire est l'huile du moteur de l'économie. Nous veillons à ce que les aspects positifs de notre branche soient perçus par un large public.»

«Notre but est de proposer des services professionnels à tous les niveaux de l'association.»



Myra Fischer-Rosinger
Directrice
swisstaffing

Changement au poste de directeur

Myra Fischer-Rosinger a été élue nouvelle directrice par le comité. Elle a ainsi succédé à Georg Staub en été 2014, celui-ci ayant endossé la fonction de président. Dans l'interview, ils exposent tout deux leurs plans:

Madame Fischer-Rosinger, quelles furent vos premières mesures en tant que directrice?

Notre association et l'équipe ont connu une croissance très rapide. Je veux m'assurer que nous poursuivons tous le même but et que nous prenons du plaisir à travailler. Ce sont là les meilleures conditions pour continuer à améliorer les prestations de l'association. De plus, j'attache une grande valeur à nouer et



entretenir des relations constructives avec le monde économique et politique. Même si partenaires sociaux, politiciens et associations ont des intérêts divers, notre pays a besoin de dialogues constructifs. swissstaffing entend s'impliquer activement pour maîtriser les défis qui nous attendent.

Quels sont les défis les plus importants pour la branche, Monsieur Staub?

Sans nul doute, il s'agit de la nouvelle politique d'immigration. En Suisse se pose la question de savoir comment nous pouvons répondre aux besoins d'une économie globalisée sans perdre notre propre identité. Les services de l'emploi jouent à cet égard un rôle crucial: nous travaillons à l'interface entre les demandeurs d'emploi et notre économie, et nous connaissons les besoins de ces deux parties - souvent, il est impossible de couvrir ces besoins par la seule main-d'œuvre indigène. Nous devons surmonter ces tensions.

Et comment jugez-vous la situation, Madame Fischer-Rosinger?

Eh bien, l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse marquera le marché du travail et, par conséquent, l'ensemble de notre branche au cours des prochaines années. Nous avons besoin de modèles innovants afin de pouvoir exploiter mieux encore le potentiel de main-d'œuvre indigène. Je suis persuadée que la branche de l'intérim peut jouer un rôle de pionnier en ce domaine. Un autre défi réside dans la poursuite du développement de la CCT Location de services. La branche a décidé en 2012, et lors de l'assemblée générale de 2014 également, de suivre cette voie. La convention collective de travail présente encore des aspérités que nous devons lisser.

Madame Fischer-Rosinger, quelles prestations de swissstaffing méritent une extension?

Durant la période de législature 2014 à 2017, j'aimerais surtout atteindre un but: voir swissstaffing dans son ensemble en tant que centre de compétence et de services et exploiter les synergies entre les prestations de l'association. Nous avons aujourd'hui un large éventail de services, qui sont encore récents pour certains et dont nous pouvons poursuivre le développement.

swissstaffing consolide le partenariat social

Le comité de swissstaffing a renforcé, au cours de son meeting consacré à la stratégie, sa volonté de promouvoir le partenariat social. Si les représentants des employeurs et des travailleurs discutent directement entre eux, il en résulte des solutions plus pertinentes et mieux adaptées que celles obtenues par la voie parlementaire. Chaque branche peut, à condition qu'elle tienne compte au mieux des occasions qui lui sont présentées, mettre au point des règles sur mesure. Des projets tels qu'un salaire minimum cantonal - qui a vu le jour dans le canton de Neuchâtel et qui, grâce à une intervention, a été suspendu - ou des contrats-types de travail enterrent le partenariat social. swissstaffing combat les attaques syndicales menées hors du partenariat social.

L'évidence - pour les services de l'emploi - qu'il faut être des partenaires de la CCT s'est bien affirmée. Le fonds de la formation temptraining ainsi que la solution de branche IJM connaissent une popularité toujours plus grande. Dans l'intervalle, la CCT Location de services a déjà fêté ses trois ans. Sa durée de validité expire à fin 2014. Les partenaires sociaux ont décidé de prolonger sans changement la convention pour une année et ont déposé une demande en ce sens auprès du Seco. Lors de sa séance du 11 décembre 2014, le Conseil fédéral a décidé de prolonger d'une année l'extension de la CCT Location de services. Ainsi, en 2015, tous les travailleurs temporaires continueront d'être traités de la même façon et pourront bénéficier des avantages de la CCT. La prolongation était nécessaire, car les négociations entre les partenaires sociaux pour la nouvelle période conventionnelle sont encore en cours. swissstaffing se montre confiante dans le fait qu'un accord puisse être trouvé au début 2015 pour la période 2016-2018.

La CCT Location de services est, avec près de 300 000 collaborateurs rattachés, la plus grande convention collective de Suisse. Grâce à son extension, tous les travailleurs temporaires en Suisse peuvent bénéficier de ses avantages. Parmi ceux-ci, outre les salaires minimums, il y a des prestations sociales généreuses et la formation continue. Elles offrent à la main-d'œuvre flexible une sécurité sociale et des perspectives, tout en conservant la flexibilité pour les entreprises.



Sandrine Fournaud
Permed SA Genève (service de l'emploi)



Fabrice Hauck
Swiss Interim Lausanne (service de l'emploi)

«Les formations continues via temptraining facilitent l'insertion de nos collaborateurs temporaires chez le client.»

Assurances sociales



Caisse de pensions

Près de 24 000 personnes étaient assurées à fin 2014 dans la Fondation 2^e pilier swisstaffing. La caisse de pensions convainc par sa santé financière:

- En 2014, la performance des placements était de 7,2%.
- A fin 2014, la fondation avait un taux de couverture de 150%.

En 2014, la rémunération des avoirs de vieillesse de tous les assurés dépassait de 1% le taux d'intérêt obligatoire. Autrement dit, davantage d'argent à disposition pour la rente! Des personnes toujours mieux qualifiées travaillent à titre temporaire et se trouvent dans une classe salariale supérieure. La Fondation 2^e pilier swisstaffing a réagi et a flexibilisé ses plans d'assurance pour le personnel temporaire: la limite supérieure des salaires peut être augmentée jusqu'à 252 000 francs.

Pour l'année à venir, le conseil de fondation a décidé de conserver le taux de prime pour les risques à 2% et celui des frais administratifs à 0,8%. Les avoirs de vieillesse continueront à être rémunérés à 2,75%. Ainsi, la fondation se situe à 1% au-dessus de l'obligation de la LPP. La réserve de fluctuations de 25% garantit également une grande sécurité. L'âge moyen des assurés se situe à 38,7 ans et, pour tout bénéficiaire de rente, il y a en moyenne 26,86 assurés actifs. La Fondation 2^e pilier swisstaffing débute 2015 sur une position saine.

Solution de branche IJM

La solution de branche IJM a poursuivi son développement de manière réjouissante et se trouve bien établie sur le marché. Dans cette solution issue de la CCT Location de services, toujours plus de services de l'emploi trouvent une couverture avantageuse de la perte de gain, conforme à la CCT.

En 2014, il y avait 434 bailleurs de services assurés dans le cadre de la solution de branche, la tendance étant à la hausse. L'année précédente, ils n'étaient encore que 395. La masse salariale assurée a augmenté à nouveau, de 15% environ. En 2014, cette masse était de 2,635 milliards de francs, alors qu'elle n'était encore que de 2,291 milliards en 2013. Au bas mot, la part de la masse salariale déterminante pour la CCT Location de services assurée dans l'intervalle par la solution de branche IJM est de 60%.

Les subventions aux primes de la CCT Location de services ont atteint durant l'année sous rapport le montant de 10,50 millions de francs. En comparaison de l'année précédente (9,14 millions), ceci correspond à une hausse de 15%.

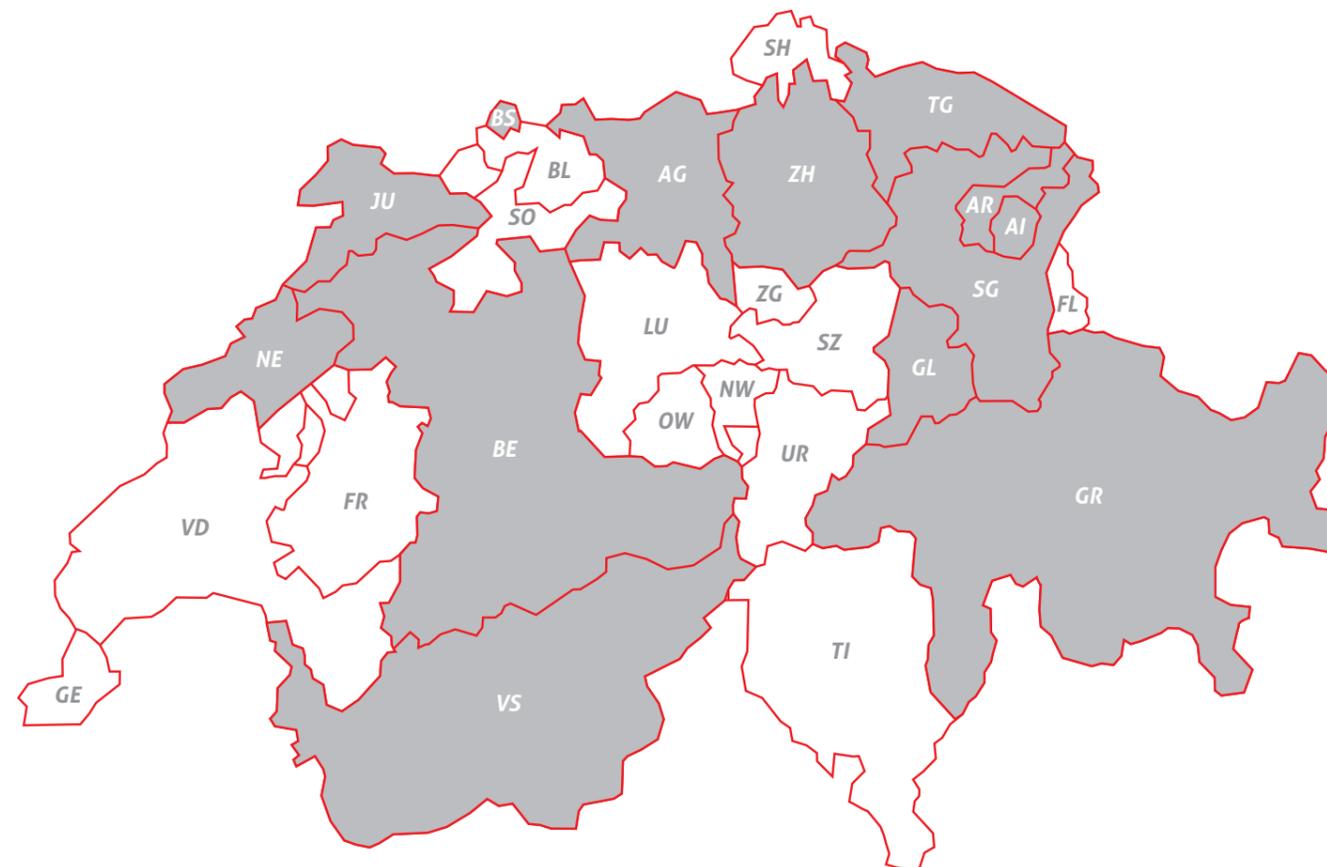
Le Secrétariat Fond social a été en mesure de répondre de façon rapide et compétente à de nombreuses questions des bailleurs de services, des assurés, assureurs et partenaires sociaux.

Caisse de compensation AVS / caisse d'allocations familiales



La Caisse de compensation swisstempcomp et la caisse d'allocations familiales swisstempfamily propose aux membres de swisstaffing une solution sous un même toit: elle s'occupe – en sus des tâches de l'AVS et des allocations familiales – de l'encaissement des cotisations de la CCT Location de services et permet de développer divers fonds cantonaux pour la formation professionnelle.

swisstempcomp s'impose par des frais administratifs AVS relativement bas et swisstempfamily par des taux de cotisation optimisés sur le plan des coûts. Dans divers cantons, swisstempfamily a été en mesure en 2014 de proposer des taux de cotisation inférieurs à ceux des caisses de compensation cantonales:



Grâce à l'adhésion de nouveaux membres, la masse salariale assurée a augmenté pour passer à 1,5 milliard de francs au minimum. La caisse fait donc partie des caisses de compensation d'associations de moyenne importance. Afin de représenter une caisse d'association taillée à l'exacte mesure des besoins et des spécialités de ses clients, des formations et optimisations des procédures ont eu lieu en 2014.

tempcare



«Notre mission centrale: une formation continue qui fait école.»

temptraining favorise depuis deux ans la formation continue des travailleurs temporaires. Ainsi en 2014, 7545 demandes de formation ont été déposées (2013: 4050 demandes). Le budget du fonds de la formation était de 9 millions de francs, soit nettement plus qu'en 2013 (7,5 millions). Le volume financier des demandes approuvées au cours de l'année a nettement augmenté, à 10,75 millions de francs par rapport à l'année précédente (2013: 5,59 millions) – ce qui fait presque le double de l'état enregistré à fin 2013. Au total, 3500 personnes ont achevé en 2014 leur formation continue, soit 2100 de plus que l'année précédente.



Cristina Seoane
Directrice
temptraining



Nadia Deon
Responsable adminis-
tration/collaboratrice IT
temptraining



Myriam Del Castillo
Collaboratrice
temptraining



Sylvia Mersch
Collaboratrice
temptraining



Tina Tavic
Collaboratrice
temptraining



Brigitte Keller
Collaboratrice
temptraining



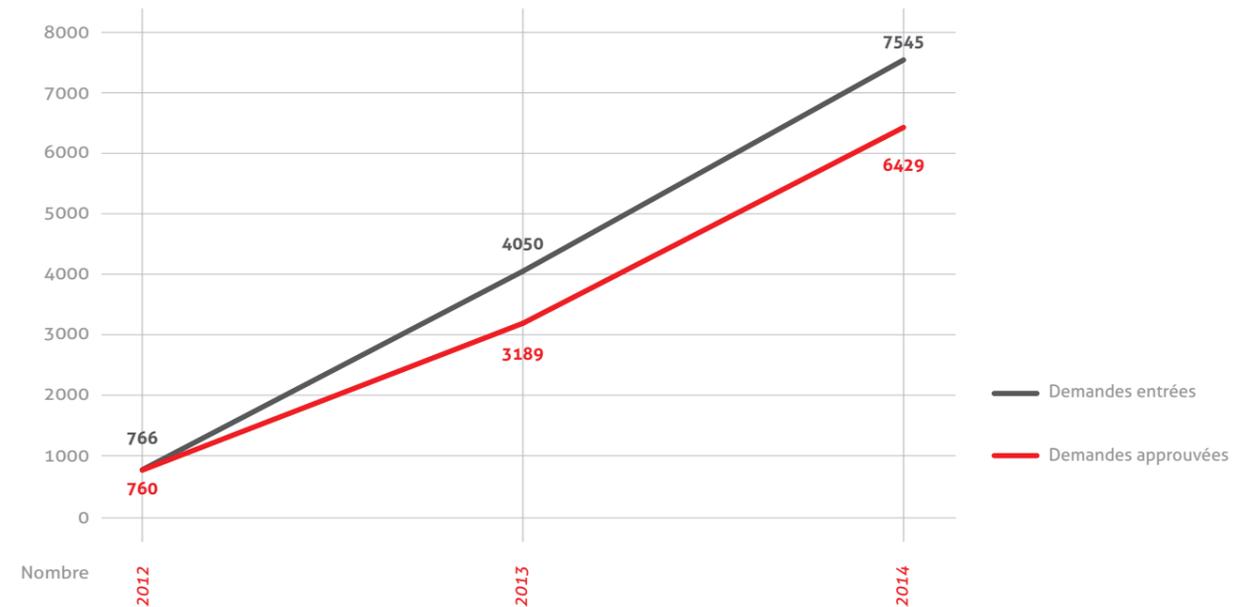
Julien Pichard
Collaborateur
temptraining



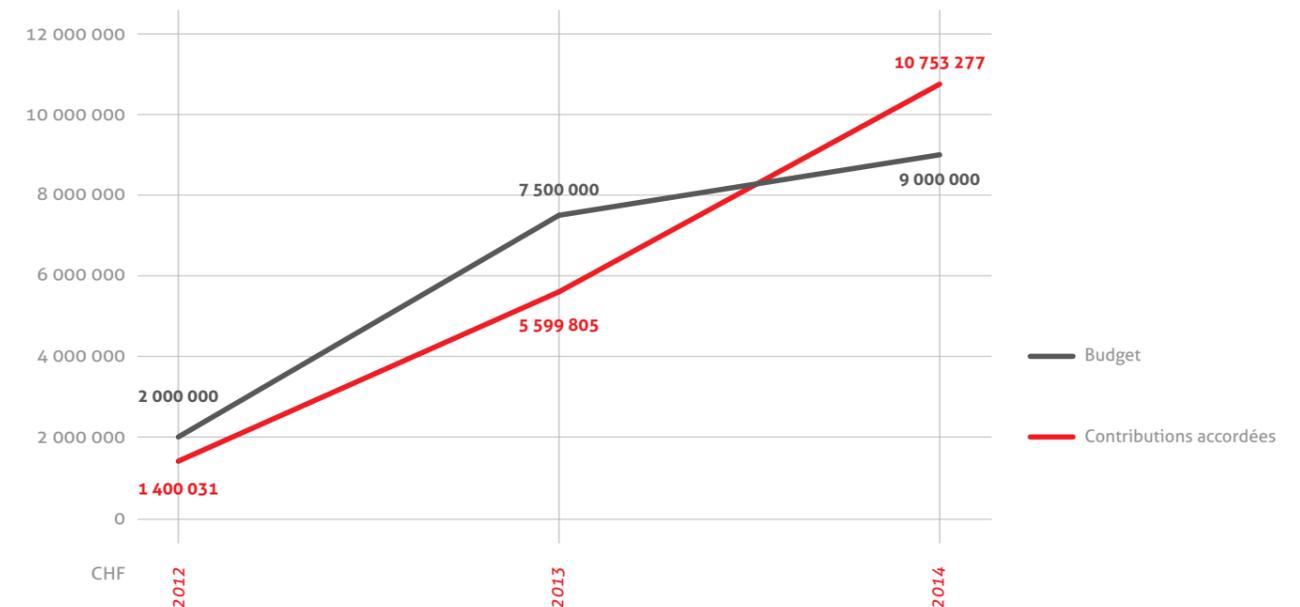
Samara Jaberzadeh
Collaboratrice
temptraining

La gestion des demandes est la tâche principale de temptraining. En font également partie l'examen continu et l'inscription d'instituts de formation de bonne qualité dans le répertoire de formation temptraining. A fin 2012, près de 700 instituts y étaient enregistrés, et ils étaient déjà environ 1000 en 2013, alors que ce chiffre passait à 1350 durant l'année sous rapport. Toute personne travaillant en intérim dispose d'un grand choix.

Evolution des demandes de formation continue
2012–2014



Budget et contributions accordées
2012–2014



Le but de temptraining est de maintenir et d'augmenter l'employabilité des travailleurs intérimaires. En 2014, le fonds de la formation a accordé au total davantage de contributions que ce qui était porté au budget. Compte tenu des interruptions de cours, toutes les demandes approuvées n'ont cependant pas été payées. De plus, des excédents issus de la phase initiale ont été utilisés pour compenser la différence. La popularité croissante de temptraining pourrait contraindre à l'avenir à une adaptation des conditions d'octroi du droit à la formation.

«La communication est réussie lorsqu'elle crée une marge de manœuvre.»



Monika Rüeger
Directrice
Communication



Julia Bryner
Relationship
Manager



Annika Groth
Collaboratrice
Communication

Afin que la branche temporaire puisse conserver sa marge de manœuvre, un travail de relations publiques en continu est d'une importance cruciale. Et ceci, aussi parce que de plus en plus de réglementations sont instaurées dans l'ignorance des besoins réels.

swissstaffing entretient un échange régulier avec des leaders d'opinion dans les milieux politiques et économiques suisses. C'est une tradition, le président et la directrice rencontrent une fois par an les têtes des partis du PDC, du PLR et de l'UDC. Suite à l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse, cet échange a été élargi. L'Union patronale suisse et l'Union Suisse des arts et métiers sont des partenaires spécialement importants au plan stratégique. swissstaffing fait partie du groupe de travail désireux de mettre en œuvre l'initiative en faveur de l'économie.

Pour que les services de l'emploi soient informés des modifications importantes au niveau politique et légal, divers canaux de communication sont mis à profit. Les meetings régionaux sont une bonne occasion de développer des échanges personnels; ils ont eu lieu à quatre reprises en 2014. Et le nombre de personnes qui y ont assisté (700) prouve que ces rencontres sont très appréciées. Les exposés de la direction ont été complétés par ceux donnés par des intervenants externes: lors du meeting de septembre, l'équipe de x28 a parlé de l'importance du recrutement en ligne. A la fin de l'année, des spécialistes du groupe de travail bâlois du Centre de recherches conjoncturelles (BAK) ont informé de l'état de l'évolution économique. La publication mensuelle swisstemptrend est également très instructive. Elle montre dans quelle direction se développe la branche et permet aux membres de comparer le cours de leurs affaires à celui de la branche. La newsletter électronique de swissstaffing paraît au milieu de chaque mois – et contient les principaux points figurant dans le blog et d'autres canaux. swissstaffing a également une place attitrée dans le magazine des managers des ressources humaines, HR-Today. Ainsi, nos messages atteignent les services de l'emploi, de même que les professionnels des ressources humaines dans les entreprises locataires de services.

Il y a eu, dans le secteur de la communication aussi, des adaptations au niveau de l'organisation et du personnel. Au milieu de l'année, Monika Rüeger, jusqu'alors responsable de la visibilité du Fonds de la formation temptraining, a repris tout le secteur de la communication de swissstaffing. Dans son équipe travaillent Julia Bryner (déjà en poste) et Annika Groth (nouvelle). Notre association gagne toujours en importance, raison pour laquelle les exigences augmentent aussi dans le domaine de la communication. En même temps, il est important d'être présent dans les nouveaux médias: swissstaffing tient un blog depuis septembre 2014, qui contient ses propres articles et ceux d'invités. La diffusion en est assurée via Twitter et Linked-in.

Decimo Vincenzi est venu renforcer depuis le 1^{er} avril 2014 le service juridique de swissstaffing et, grâce à lui, ce service conseille désormais les membres comme les non-membres dans les trois langues nationales. Les entreprises membres bénéficient de meilleures conditions et sont également accompagnées dans des cas plus complexes. L'équipe conseille dans les domaines du droit du travail, du droit du placement de personnel, du droit des assurances sociales et des contrats en général. Un autre domaine de compétence est né de l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse: il s'agit du droit des étrangers.

En 2014, ce sont surtout les membres qui ont recouru aux conseils du service juridique, et dans une plus large mesure pour des questions plus complexes. Au nombre de 999, les consultations ont augmenté en 2014, par rapport à l'année précédente, de 14% au minimum. Le secrétariat de la commission de recours a traité et clos 54 cas, soit 15% de plus qu'en 2013. Dans les affaires traitées, 13 cas concernaient des affaires de contrôle des livres de salaires et 41 portaient sur la formation continue.

«Que vos questions portent sur le travail quotidien ou un domaine plus complexe, spécifique à la branche, nos spécialistes du droit sont là pour vous – c'est rapide, simple et avantageux.»



Arie Joehro
Vice-directeur
Chef du Service juridique



Michael Müller
Collaborateur
Service juridique



Yasmine Arasteh
Collaboratrice
Service juridique



Raffaella Huber
Collaboratrice
Service juridique



Decimo Vincenzi
Collaborateur
Service juridique

«Le travail d'équipe est l'alpha et l'oméga d'un bon service à la clientèle.»



Irène Righetti
Fondée de pouvoir
Directrice Services internes



Isabel Staub
Directrice
Administration



Romina Riesen
Téléphoniste

Composée de trois personnes, l'équipe des services internes ne gère pas seulement la réception et la centrale téléphonique, mais elle assume aussi d'importantes tâches dans le domaine de la maintenance du système, de la comptabilité et des projets. Une nouvelle consolidation de l'équipe est recherchée pour le début 2015. Ce sont les conditions sine qua non pour que swissstaffing et temptraining restent toujours atteignables.

Label de qualité



Le label de qualité «SQS swissstaffing» assure un examen régulier de la qualité chez les membres. Tous les nouveaux membres doivent obtenir leur certification, les membres existants sont réexaminés tous les trois ans. Le partenaire externe de certification SQS est chargé de l'audit. Au total, le partenaire SQS a effectué 95 audits. Lors du meeting dédié à la stratégie, il a été décidé en 2014 de remanier l'audit et de reprendre des éléments ISO dans la procédure d'examen. swissstaffing s'attaquera à ce projet en 2015. Par conséquent, les membres de swissstaffing peuvent sans cesse s'améliorer et faire preuve de leur qualité au quotidien.

Sécurité au travail

Année après année, toujours plus de personnes travaillent à titre temporaire. Comme auparavant, près d'un quart des intérimaires exercent leur activité sur des chantiers, et c'est là que l'on compte aussi les accidents les plus lourds de conséquences. En collaboration avec la SUVA, swissstaffing s'engage en continu pour réduire les accidents, aussi bien leur nombre que leur gravité. A cet effet, swissstaffing a réalisé en 2014 quelques projets très prometteurs.

A l'occasion de neuf workshops, swissstaffing a établi, en collaboration avec les partenaires sociaux, quel est le degré de connaissance des outils en matière de sécurité et si ceux-ci font leurs preuves dans la pratique. La grande notoriété du passeport de sécurité est réjouissante. Les mesures pour la sécurité au travail sont très diverses, c'est ce que les entreprises représentées au workshop nous ont montré. Cependant, elles s'attachent toutes très activement à faire régresser le nombre des accidents dans la location de services.

En tant que cosignataire de la Charte de la sécurité, il est éminemment important que chaque membre de swissstaffing sache quels sont ses droits et obligations, et comment se présente l'objectif de «Vision 250 vies». En conséquence, swissstaffing a fait de la Charte de la sécurité un thème central du meeting régional de septembre.

Cours pour conseillers en personnel

Les cours précités de swissstaffing jouissent d'une grande popularité. Les cours les plus fréquentés ont été ceux de la «Technique d'interview» et de la «Visite à la clientèle», qui ont été donnés chacun six fois en Suisse alémanique. En Suisse romande, ces cours ont eu lieu une seule fois. Le cours «Interview téléphonique» a connu pratiquement la même fréquentation, alors qu'il a été donné cinq fois. En parallèle, deux nouvelles offres ont été lancées en 2014 sur les thèmes «Customer relationship» et «Assistants». Là encore, le feed-back s'est avéré très positif, et les deux cours ont été intégrés dans le programme.

Le cours «Bases légales», donné par le service juridique lui-même, a eu lieu quatre fois en Suisse alémanique et une fois en Suisse romande. A cela se sont ajoutées plusieurs consultations personnelles ou privées, que notre service juridique a effectuées – dont une formation à propos de la CCT Location de services pour une entreprise.

En 2014, swissstaffing a dispensé à près de 200 personnes une formation continue sur des thèmes déterminants pour la branche.

Branche

«Les statistiques parlent un langage clair: la flexibilité est importante pour l'économie suisse.»



Marius Osterfeld
Economiste

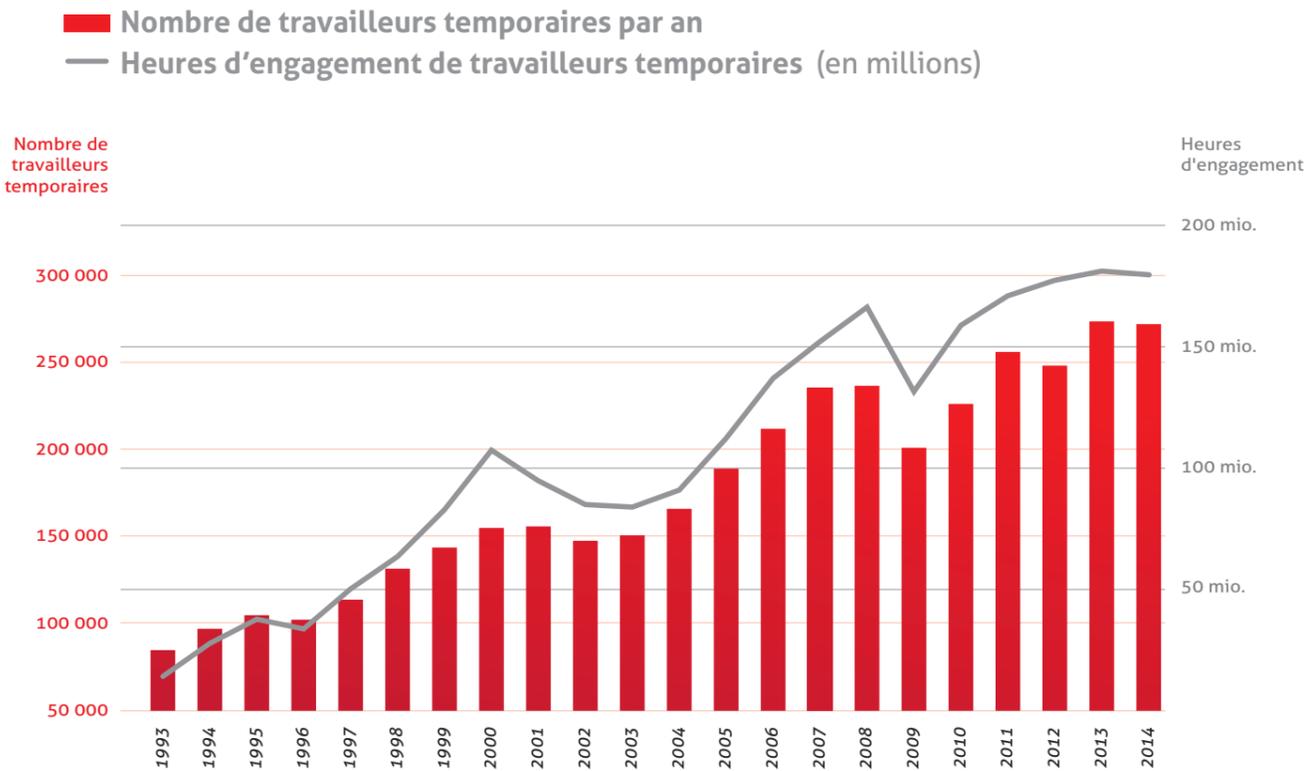
Marius Osterfeld est économiste chez swissstaffing depuis le 1^{er} décembre 2014. Il établit notamment les bulletins swisstemprend et d'autres statistiques et prévisions pour la branche.

Les principaux chiffres des services de l'emploi en 2014 (estimation)

Travailleurs temporaires par année	300 000
Equivalents plein-temps	77 000
Part sur l'ensemble des emplois	2,1%
Heures d'engagement fournies	159 millions
Masse salariale des travailleurs temporaires	4,6 milliards CHF
Chiffre d'affaires des travailleurs temporaires	6,5 milliards CHF
Placements fixes opérés par des agences privées	97 000
Chiffre d'affaires issu de placements fixes	750 millions CHF

Source: SSAA, Seco, OFS
Calculs de swissstaffing

Evolution de la branche

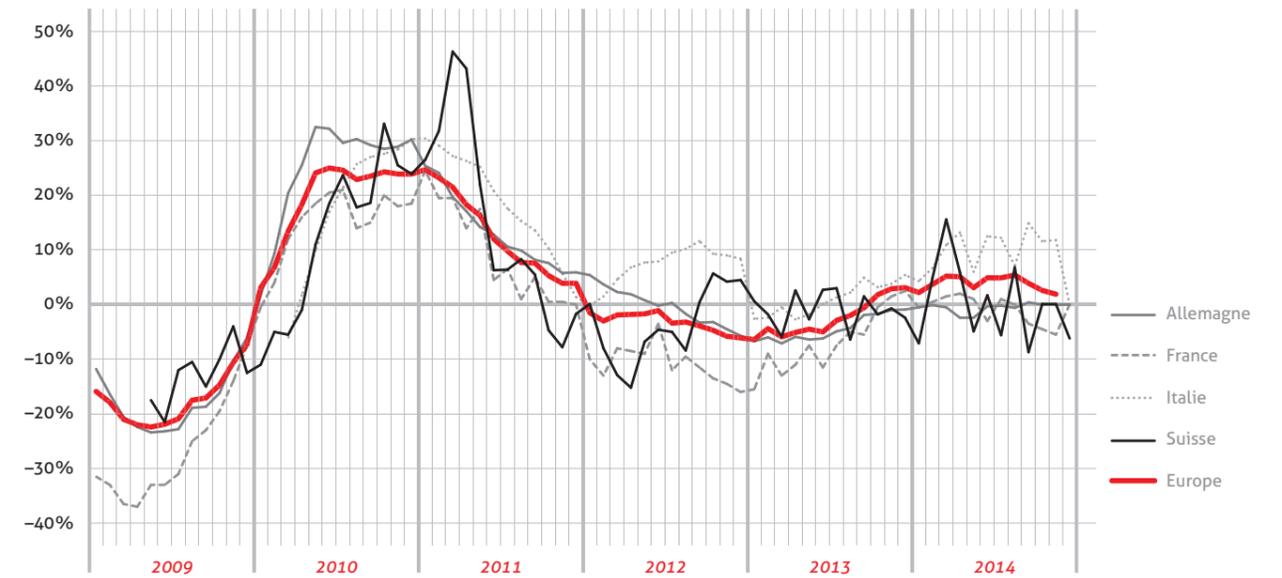


Source: Seco, calculs de swissstaffing
Remarque: Les chiffres 2014 se fondent sur une estimation. Les chiffres du Seco et de la Suva ne sont disponibles qu'à fin mai.

Avantages du travail temporaire

L'intérim est devenu incontournable sur le marché suisse du travail. Chaque année, les bailleurs de services placent 300 000 demandeurs d'emploi. Ceci génère un chiffre d'affaires de 6,5 milliards de francs. Parce que les travailleurs temporaires sont flexibles et bien qualifiés, de nombreuses entreprises suisses les engagent de façon ciblée lors des pics de commandes et amortissent ainsi la pression croissante des coûts et du temps. Vu sous cet angle, le travail intérimaire joue un rôle important dans le fait que la place économique suisse demeure concurrentielle au plan international. Pour nombre de personnes, le travail temporaire est le tremplin qui les conduira au monde du travail, un apprenti sur cinq sortant de l'apprentissage commence aujourd'hui sa carrière par un intérim. Le travail temporaire est également apprécié par des spécialistes d'une profession, des personnes revenant sur le marché du travail ou des gens pour qui un emploi fixe n'entre pas (encore) en ligne de compte. En ce sens, les services de l'emploi répondent, avec leur activité portant sur la location de services et le placement, à un besoin important: ils mettent en rapport firmes et demandeurs d'emploi.

Heures d'engagement d'intérimaires en Europe: Evolution par rapport à l'année précédente



Source: Eurociett

Evolution 2014

Le volume de travail temporaire en Suisse s'est stabilisé en 2014 au niveau de l'année précédente.

Dans l'ensemble, la branche de l'intérim a légèrement progressé dans l'UE. Dans nos pays voisins que sont la France et l'Allemagne, le volume du travail temporaire s'est stabilisé comme en Suisse, au niveau de l'année précédente. En Italie par contre, le volume de la branche s'est développé dans une mesure supérieure à la moyenne. La raison de cette évolution réjouissante doit être recherchée dans la reprise de la conjoncture italienne après une croissance négative pendant deux ans. Selon l'expérience, durant cette phase précoce de la reprise, les entreprises misent d'abord sur les intérimaires avant de leur donner un emploi fixe. Par le passé, l'évolution de la branche était comparable aux divers marchés européens.



Ying Hui Wang
Experte financière (intérimaire)



Hans Peter Hefti
Grutier et chauffeur poids lourd (intérimaire)

**«temptraining m'a permis
d'améliorer mes capacités
professionnelles.»**

Quelles ont été les avancées politiques de swissstaffing en 2014?

En sa qualité d'association de la branche, swissstaffing met tout en œuvre pour que le contexte politique prenne en compte les intérêts des services de l'emploi, des travailleurs intérimaires et des entreprises locataires de services. A cette fin, nous soignons les contacts avec tous les acteurs et apportons nos expériences au sein de divers organes spécialisés, au sujet de thèmes liés au marché du travail.

L'année 2014 pourrait entrer dans les annales de l'économie suisse. L'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse en février 2014 représente une rupture pour la place suisse. Les entreprises qui y sont actives subissent une limitation d'une marge de manœuvre qui leur est cruciale, spécialement dans l'acquisition de personnel. Les services de l'emploi sont particulièrement touchés par cette situation, car près de la moitié de la main-d'œuvre spécialisée nécessaire dans notre branche possède un passeport étranger.

Mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse

Pour permettre une mise en œuvre de l'article constitutionnel compatible avec l'économie, swissstaffing s'engage très activement avec une coalition d'employeurs. Nous exigeons une procédure simplifiée pour l'octroi d'un permis de travail dans la branche temporaire car, en moyenne, un engagement y est réalisé dans les 48 heures. De plus, nous demandons instamment que les engagements de brève durée, jusqu'à 12 mois au maximum, ne soient pas soumis au contingentement. L'examen des conditions de travail doit avoir lieu, après l'octroi du permis, par les organes de contrôle établis – comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

Rejet de l'initiative sur les salaires minimums

Face aux syndicats, l'économie a été en mesure d'enregistrer une victoire l'an passé. En effet, l'initiative sur les salaires minimums a été largement rejetée. Son acceptation aurait mis fin de facto au partenariat social. Si des salaires minimums doivent être fixés par la loi, les syndicats n'ont pratiquement plus de motif à négocier des conventions collectives de travail avec les employeurs.

Lutte contre les salaires minimums et contrats-types de travail cantonaux

En Suisse romande, swissstaffing a obtenu une victoire d'étape en déposant une opposition, qui a permis d'empêcher l'introduction du salaire minimum dans le canton de Neuchâtel. Au Tessin, nous n'avons malheureusement pas réussi à dissuader les autorités de conclure un contrat-type de travail pour l'industrie. Négocier les salaires est la tâche des partenaires sociaux.

Rejet de l'initiative Ecopop

Le peuple suisse a partagé l'opinion de l'économie en rejetant nettement les exigences des initiants Ecopop. swissstaffing avait informé par divers canaux des conséquences possibles de cette initiative et fut heureuse de son net rejet. Une limitation de l'immigration à 16 000 personnes par an aurait menacé bien plus encore notre place économique que l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse.

Perspectives

L'année 2015 avait débuté sous de bons auspices. Avec la suppression du taux plancher du franc en date du 15 janvier, la branche se voit toutefois confrontée à un défi dès le début de l'année. De plus, nous sommes dans une année électorale au plan fédéral. Mettre en œuvre l'initiative contre l'immigration de masse se transforme donc en travaux d'Hercule. D'autre part, la conclusion des négociations CCT 2016-2018 est imminente.

La suppression du taux plancher face à l'euro a, en février déjà, fait pleinement sentir ses effets sur notre branche. En comparaison de l'année précédente, l'activité commerciale de février a chuté de 10,2%. En dépit d'un bon début d'année en janvier, il en résulte pour l'année en cours un recul du volume de la branche de 6,1%. Au vu de ces chiffres, 2015 sera sans aucun doute une année particulièrement difficile pour la branche du travail temporaire. La direction dans laquelle l'économie se développera effectivement dépend fortement de tous les autres risques encourus par l'économie mondiale. On nommera à ce titre les crises non résolues de la Grèce et de l'Ukraine.

En dépit de conditions difficiles, swissstaffing soutient la CCT Location de services et poursuivra sans retenue son engagement en faveur de cette convention afin de renforcer ce dispositif, tout comme le partenariat social.

Pour la branche, une mise en œuvre de l'immigration compatible avec l'économie s'avère primordiale. En date du 11 février 2015, le Conseil fédéral a présenté le projet de loi portant sur cette mise en application. La procédure de consultation est en cours jusqu'à fin mai. Le contingentement prévu pour de brefs engagements (à partir de quatre mois déjà) pose de gros obstacles aux entreprises pour l'accès à la main-d'œuvre spécialisée urgemment nécessaire. swissstaffing fera connaître sa position dans le cadre de la procédure de consultation. De brefs engagements jusqu'à 12 mois ne doivent être soumis à aucun contingent. La branche du travail intérimaire assume une importante fonction d'amortisseur. Elle aide l'économie à absorber les fluctuations saisonnières ou conjoncturelles et à rester compétitive. Pour cela, les services de l'emploi ont besoin de processus de recrutement brefs et simples.

Peu importe la façon dont cette initiative sera finalement appliquée, l'immigration sera de toute façon limitée. Afin de pourvoir des postes de travail, le potentiel de main-d'œuvre indigène revient sur le devant de la scène – il est question des mères, de seniors exerçant une activité lucrative et de personnes peu qualifiées. Les services de l'emploi peuvent tenir une position-clé dans l'exploitation du potentiel indigène. Enfin, le travail temporaire est une forme de travail qui prépare l'insertion sur le marché du travail et qui permet un essai de part et d'autre ainsi que des embauches en fonction de projets.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf