

# Rétrospective de l'année 2011



**swissstaffing**



Publié en avril 2012  
par swissstaffing, l'Union suisse des services de l'emploi



---

## Table des matières

---

Avant-propos du président	4
L'Association swissstaffing	5
Une avancée historique: la décision d'extension de la CCT Location de services	13
Consolidation et extension des assurances sociales de l'association	15
Autres prestations de service	17
Relations publiques et lobbying à large échelle	19
Statistique de la branche	21
Devenir membre de swissstaffing	23



---

## Avant-propos du président

---

Les services de l'emploi ont commencé l'exercice 2011 sur des chiffres de croissance impressionnants. Au deuxième semestre, la croissance s'est pourtant nettement ralentie. Le boom précoce dans l'évolution conjoncturelle ainsi que les grandes fluctuations de l'an passé attestent que le travail temporaire assume une fonction importante. Les services de l'emploi déchargent les entreprises des risques liés aux coûts et lèvent leurs incertitudes en leur mettant à disposition un personnel flexible. Ce sont les bailleurs de services qui assument alors, pour une large part, le risque qu'implique le maintien de postes de travail. Lorsqu'une société doit se séparer à brève échéance de son personnel temporaire, le service de l'emploi sait, grâce à son réseau établi dans le monde du travail, quelle autre société a besoin de personnel. Il peut alors (re)placer ses intérimaires en conséquence.

Lorsque frémit la reprise, la disponibilité du personnel temporaire contribue à créer des emplois. Car l'obstacle de donner un emploi est d'autant moins élevé que les risques y afférents sont faibles. Tout le monde en bénéficie en l'occurrence – l'entreprise locataire, le bailleur de services et, bien évidemment, la main d'œuvre intérimaire.

Une nouvelle étude de swissstaffing et de l'Institut de recherche gfs-zurich confirme combien cette main d'œuvre juge positif le travail temporaire. Les près de 1'000 intérimaires interrogés estiment bonne l'utilité de ce mode de travail - que ce soit pour récolter des expériences professionnelles, pour trouver un emploi fixe ou à titre de solution transitoire. Trois quarts (73%) des temporaires interrogés sont satisfaits de leur salaire. La satisfaction témoignée au sujet du salaire se reflète aussi dans le fait que presque la moitié (44%) des travailleurs temporaires assument seuls leur entretien ou celui de leur famille. Près d'un autre quart (23%) travaille en intérim en tant que source principale de revenu. Les services de l'emploi assument donc leur responsabilité d'employeur.

Dans le cadre de la nouvelle convention collective de travail (CCT), la branche satisfait également depuis le début de cette année à la responsabilité sociale. En 2011, l'incertitude a régné presque jusqu'au bout quant à savoir si la CCT Location de services pourrait être déclarée de portée générale et donc entrer en vigueur au début de l'année. Les services de l'emploi ont ainsi été dans l'obligation d'envisager et de planifier des scénarios pour être parés dans tous les cas de figure. Cet engagement exceptionnel mérite notre respect!

Hormis la préparation de la CCT Location de services, swissstaffing a également poursuivi l'an passé plusieurs autres projets. L'étude mentionnée plus haut en est un, de même que la nouvelle solution de branche pour l'assurance d'indemnité journalière maladie, ou les optimisations efficaces apportées à la caisse de pensions de l'association. Les pages qui suivent s'en font l'écho. Je vous souhaite une bonne lecture!



Charles Bélaz, Président de swissstaffing

---

## L'Association swissstaffing

---

swissstaffing est le centre de compétences et de services des services suisses de l'emploi. swissstaffing défend et promeut les intérêts de la branche au sein de la politique, de l'économie et de la société.

---

### Défense globale des intérêts

- Relations publiques et communication
- Evénements
- Lobbying
- Acquisition de membres
- Etudes de marché et Business development

---

### Large éventail de prestations

- Assurances sociales
- Formation continue
- Conseil juridique
- Convention collective de travail Location de services
- Sécurité et qualité

## Nos exigences politiques

---

### Décharge administrative

Les services de l'emploi doivent être déchargés au plan administratif. L'observation des dispositions des CCT étendues doit être simplifiée.

> Avec la décision d'extension de la CCT Location de services, cet objectif a été atteint. Divers paramètres de convention collectives étendues de plusieurs branches ont été harmonisés – ainsi par ex. la contribution pour frais de formation continue et d'exécution ou la réglementation de l'indemnité journalière maladie.

### Cotisations CCT

Les services de l'emploi ont droit à des prestations en contrepartie de leurs cotisations CCT. Ces cotisations doivent être utilisables pour les travailleurs temporaires et les bailleurs de services.

> Cet objectif aussi a été atteint grâce à la décision d'extension de la CCT Location de services. La cotisation dite CCT remplace celles versées jusqu'ici au titre de la formation continue et de l'exécution. Le fonds alimenté de la sorte offre aux services de l'emploi et aux intérimaires des avantages multiples – dont la banque de données CCT tempservice.ch, des prestations de formation continue et des primes IJM subventionnées.

### Examen d'entrée dans la branche

L'octroi par le seco et les offices cantonaux du travail d'une autorisation de pratiquer le service de l'emploi et la location de services doit être professionnalisé et lié à des standards professionnels clairement définis. Car la location et le placement de demandeurs d'emploi est une tâche qu'il s'agit d'accomplir en pleine conscience de ses responsabilités. swisstaffing veut s'impliquer activement dans la définition de tels standards professionnels pour la profession de conseiller en personnel. Les standards de qualité de swisstaffing, de même que ses cours de formation continue pour conseillers en personnel et la nouvelle CCT Location de services, doivent constituer à cet égard le point de départ.

### Régulation du marché du travail

En sa qualité de représentant de la branche, swisstaffing entend participer davantage à la réglementation du marché du travail.

### Formation professionnelle duale

swisstaffing soutient et favorise la formation professionnelle duale. swisstaffing la considère comme un instrument crucial pour pallier à la pénurie de main d'œuvre spécialisée. Les expériences des services de l'emploi glanées sur le marché suisse du travail montrent qu'il ne manque pas seulement de diplômés de hautes écoles, mais particulièrement de spécialistes dans les professions respectives.

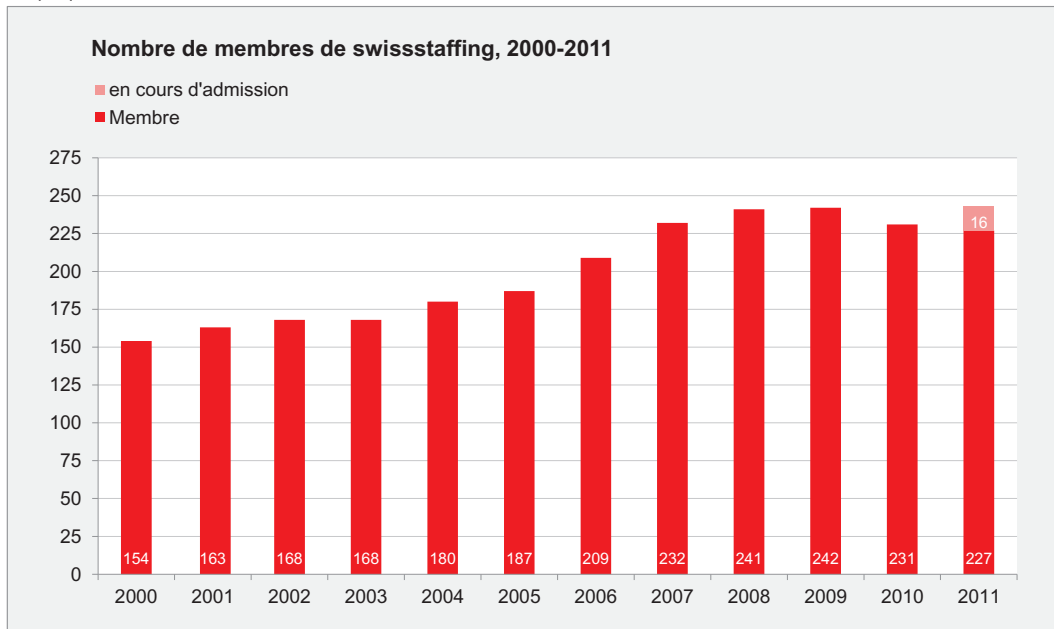
### Libre circulation des personnes intégrale

swisstaffing prévient du danger lié aux limitations de la migration des travailleurs et appuie la libre circulation des personnes intégrale, car il y a pénurie de main d'œuvre qualifiée en Suisse. Comme le démontre l'expérience, une politique libérale en matière d'immigration des travailleurs entraîne la création de nouveaux emplois dans le pays - et ce en réalité à tous les niveaux de qualification. swisstaffing met tout en œuvre pour que la législation suisse soit observée sans réserve en ce qui concerne l'emploi d'étrangers.

## Les membres de swisstaffing

A fin 2011, swisstaffing comptait 227 sociétés membres. Et au printemps 2012, 16 services de l'emploi ont déjà déposé leur demande d'admission auprès de swisstaffing.

Graphique 1



Source: swisstaffing



## Le comité de swisstaffing

---

2011 a été une année d'élection pour swisstaffing. Lors de l'assemblée générale du 3 mai 2011, Hanspeter Widmer a quitté le comité après y avoir siégé pendant quinze ans. En reconnaissance de son travail précieux au sein de cet organe et de son expérience de la branche acquise pendant des décennies, l'assemblée générale a élu Hanspeter Widmer en qualité de membre d'honneur de swisstaffing. Tous les autres membres actuels du comité ont été confirmés par l'assemblée pour un nouveau mandat.

Afin de permettre une meilleure prise en compte des spécificités régionales dans le travail de l'association et, d'autre part, pour mieux intégrer les différences de taille des entreprises respectives sur le marché, l'assemblée a élargi le comité. Ainsi, désormais, trois moyennes et trois petites entreprises seront représentées au sein du comité, à côté de quatre grandes sociétés.

Urs Vögele-Freund de la société Hans Leutenegger SA a été élu à l'unanimité à titre de membre du comité et représentant des moyennes entreprises des services de l'emploi. Pour représenter les petites entreprises, Madame Susanne Kuntner, mein job Zürich Sàrl, et Kerstin Wenger, Walmon SA, se sont mises à disposition. L'assemblée générale a élu à l'unanimité ces deux femmes. Pour le troisième siège du comité représentant les petites entreprises, c'est Adrian Diethelm, Express Personnel SA, qui s'est proposé. Lui aussi a été élu à l'unanimité. Un siège pour les moyennes entreprises est encore vacant.



**Charles Bélaz,**  
Manpower SA  
Président et membre du comité de direction



**Michael Agoras**

Adecco Human Resources SA  
Vice-président et membre du comité de direction



**Peter Guggi**

Kelly Services (Schweiz) SA  
Membre du comité



**Richard Jager**

Randstad (Schweiz) SA  
Invité



**Andreas Eichenberger**

Induserv Industrial Services Ltd  
Membre du comité et du comité de direction



**Urs Vögele-Freund**  
Hans Leutenegger SA  
Membre du comité



**Susanne Kuntner**  
mein job Zürich Sàrl  
Membre du comité



**Kerstin Wenger**  
Walmon SA  
Membre du comité



**Adrian Diethelm**  
Express Personal SA  
Membre du comité



## Le secrétariat de swisstaffing

---

L'équipe du secrétariat à Dübendorf/ZH, composée de trois personnes, conseille les membres de l'Association, exécute les décisions du comité et soigne les contacts avec les autorités, d'autres associations et des politiciens. Avec l'entrée en vigueur de la CCT Location de services au 1.1.2012, le besoin de conseils et de prestations des membres de swisstaffing a augmenté. C'est pourquoi le secrétariat étoffera son personnel en 2012.



**Georg Staub**, lic. en droit., Controller dipl.  
Directeur



**Myra Fischer-Rosinger**, MA UZH,  
Vice-directrice



**Irène Righetti**  
Secrétaire

---

## **Une avancée historique: la décision d'extension de la convention collective de travail (CCT) Location de services**

---

Jusqu'à la dernière minute, personne n'aurait pu affirmer assurément si et quand la CCT Location de services ferait l'objet d'une décision d'extension. Mais le 13 décembre 2011, c'était chose faite. Le Conseil fédéral a déclaré la portée générale obligatoire de la CCT Location de services avec effet au 1.1.2012 et a ainsi créé les conditions permettant l'entrée en vigueur du dispositif conventionnel à cette même date. Ce sont donc plus de quatre ans de négociations menées entre swissstaffing et les syndicats Unia, Syna, Employés Suisse et SEC Suisse qui se sont achevées sur un succès. La CCT Location de services est la plus grande CCT de Suisse. En effet, près de 300'000 travailleurs lui sont assujettis.

L'entrée en vigueur à bref délai de ce texte a signifié - pour les services de l'emploi - l'obligation de travailler en toute urgence. Mais swissstaffing a mis à disposition à temps les documents et moyens auxiliaires nécessaires à la mise en œuvre de la convention. La gestion d'entreprise a cependant besoin d'une vue claire avant de pouvoir être opérationnel dans la conduite du changement. Les premières expériences montrent maintenant que l'adaptation sous l'angle TI a très bien fonctionné, à quelques détails près. Les connaissances au sujet de la CCT ont été largement diffusées dans la branche. Les questions que reçoit swissstaffing attestent que les services de l'emploi examinent en détail le dispositif conventionnel.

Les services de l'emploi et les travailleurs temporaires ont regagné leur liberté d'association avec l'entrée en vigueur de la CCT Location de services. Dans le dispositif conventionnel, ils se sont fixés des règles spécifiques pour le travail intérimaire. Les conventions collectives de travail d'autres branches, qui devaient être appliquées jusqu'ici par les services de l'emploi, ont été créées dans l'optique d'un emploi fixe. C'est la raison pour laquelle elles ne tenaient pas suffisamment compte des besoins des intérimaires et des services de l'emploi. La CCT Location de services fournit une aide en l'occurrence. Le cœur en est la cotisation pour frais de formation continue et d'exécution, qui remplace les redevances payées jusqu'à présent et implique également une contreprestation pour les temporaires et les services de l'emploi depuis le 1.1.2012. La cotisation alimente un fonds qui, à raison de 40%, promeut la formation continue des intérimaires et, pour 40% supplémentaires, subventionne la prime d'indemnité journalière maladie des temporaires; enfin, à concurrence des 20% restants, ce fonds est à disposition pour l'exécution de la CCT.

La CCT Location de services règle l'engagement de travailleurs temporaires dans les branches les plus diverses. C'est pourquoi elle a été conçue de manière à tenir compte des spécificités de la branche en intégrant dans son dispositif des éléments d'autres conventions collectives de travail. Mais lorsque cela s'est avéré possible et judicieux, une harmonisation a été obtenue afin de décharger l'administration des services de l'emploi – par exemple au sujet de la cotisation pour frais de formation continue et d'exécution et de l'indemnité journalière maladie (graphique 2).

La mise en œuvre de la CCT Location de services incombe à l'association paritaire. La commission paritaire en est l'organe suprême. Cette dernière se réunit régulièrement et traite toutes les questions se posant dans le cadre de l'application de la CCT. Georg Staub, swissstaffing, Patrick Rauber, Adecco Human Resources SA, Laurent Peter, Favoris SA, et Sönke Thurau, Personalberatung das Team SA représentent les employeurs au sein de la commission paritaire.

Graphique 2: Le système multibranches de la CCT Location de services

	Entreprise locataire avec CCT étendue	Entreprise locataire avec CTT sans extension selon Annexe 1	Entreprise locataire active dans: industrie chimique et pharmaceutique, industrie des machines, industrie graphique, industrie horlogère, industrie alimentaire et des produits de luxe, transports publics	Entreprise locataire sans CCT (ou avec CCT mais sans extension et ne figurant pas dans l'Annexe 1)
<b>Salaire minimal</b>	Selon CCT	Selon CCT sans extension dans l'Annexe 1	Aucune règle de salaire minimal	
<b>Temps de travail</b>				
<b>Vacances</b>				
<b>Jours fériés</b>				
<b>Contribution CCT</b>	Selon CCT Location de services			
<b>Prévoyance professionnelle</b>				
<b>Indemnité journalière maladie</b>				

## De nombreux avantages pour tous les intéressés

### Pour les travailleurs temporaires

- Formation continue subventionnée
- Meilleure prévoyance-vieillesse
- Amélioration de la protection de l'indemnité journalière maladie
- Salaires minimums spécifiques à la branche

### Pour l'entreprise locataire

- Flexibilité en cas d'engagements de courte durée, sécurité sociale lors d'engagements plus longs
- Personnel intérimaire qualifié avec davantage de moyens de formation
- Intégration de réglementations de branches existantes
- Bénéfice pour la réputation

### Pour les services de l'emploi

- Dispositif réglementaire uniforme pour la location de services
- Procédure de décompte simplifiée
- Participation à la réglementation de la location de services
- Meilleure image

---

## Consolidation et extension des assurances sociales de l'association

---

### Caisse de pension Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing

---

La Caisse de pension de l'association, la fondation 2<sup>e</sup> pilier de swissstaffing dispose d'une base saine. Son degré de couverture était de 128% à fin 2010. Dans ce contexte, la fondation clôt donc son exercice au 31.12.2011 mieux que la majorité des caisses de retraite en Suisse, et ce en dépit d'un résultat de -5,7% sur les placements en 2011.

Le conseil de fondation a décidé de mettre à profit cette base solide pour adapter la structure technique de la caisse aux exigences posées par la démographie. Le taux d'intérêt technique a donc été ramené de 4% à 3,5%. La caisse de pension de l'association est par conséquent très bien armée pour tenir ses promesses de prestations, même face à une société ou une communauté d'assurés vieillissante. Le taux de couverture à fin 2011 était d'environ 115%, selon de premières estimations.

Par ailleurs, grâce aux réserves, il a été possible de baisser les primes pour la gestion et les risques de la fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing, avec effet au 1.1.2012. Le taux des risques de l'invalidité et du décès a été réduit au total de 3,0% à 2,5%. La prime pour l'administration a passé pour sa part de 1,0% à 0,8%. Employés et employeurs économisent respectivement de la sorte 0,35 point de pourcentage. Mais il va de soi que les prestations demeurent inchangées.

<b>Nouvelles cotisations de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing</b>		
Valable dès le 1.1.2012		
<b>Age LPP</b>	<b>% du salaire assuré</b>	<b>dont épargne</b>
18 à 24 ans	1.65 %	0.0 %
25 à 34 ans	5.15 %	3.5 %
35 à 44 ans	6.65 %	5.0 %
45 à 54 ans	9.15 %	7.5 %
55 ans jusqu'à la retraite	10.65 %	9.0 %

La Fondation 2<sup>e</sup> pilier swissstaffing offre des solutions d'assurance pour les collaborateurs temporaires ainsi que pour le personnel interne régulier des services de l'emploi affiliés. Grâce à un système de calcul taillé spécialement à la mesure de la branche, les salariés à l'heure peuvent être assurés simplement et avantageusement auprès de la Fondation 2<sup>e</sup> pilier. A fin 2011, la fondation comptait tout juste 20'000 assurés. Ce sont des experts en caisses de pension d'AON Hewitt qui gèrent la fondation.



## **Caisse de compensation swisstempcomp / Caisse d'allocations familiales swisstempfamily**

---

La Caisse de compensation swisstempcomp et la Caisse de compensation pour allocations familiales swisstempfamily ont passé avec succès l'épreuve du feu. Les caisses lancées respectivement en 2009 et 2011 ont à nouveau achevé leur exercice annuel sur un plein succès. Les 110 sociétés affiliées bénéficient de conditions très avantageuses, imputables à la structure d'âge favorable des employés temporaires.

Avec l'entrée en vigueur de la CCT Location de services au 1.1.2012, la Caisse de compensation swisstempcomp propose un nouveau service: elle assume pour les membres de swisstaffing l'encaissement des cotisations CCT. Les membres de swisstaffing affiliés à swisstempcomp peuvent donc régler leurs cotisations CCT par l'intermédiaire de partenaires déjà connus, ce qui les dispense de traiter avec un organe d'exécution supplémentaire.

La conduite opérationnelle des deux caisses incombe au spécialiste consimo, qui dispose d'une expérience et d'une compétence technique depuis de nombreuses années dans la gestion multibranches des assurances sociales.

## **Solution de branche pour l'indemnité journalière maladie**

---

Sous l'égide de swisstaffing, une nouvelle institution sociale a été créée l'an passé: la solution de branche IJM. Cette solution constitue le pilier de la couverture d'assurance d'indemnité journalière maladie conforme à la CCT Location de services. L'assurance d'indemnité journalière maladie collective a été mise au point en étroite collaboration avec sept sociétés d'assurances. Les premiers contrats étaient déjà conclus en 2011. Nombre de contrats existants ont été transformés avec effet au 1.1.2012 pour passer à cette solution d'assurance moderne, avantageuse et subventionnée par la CCT. Les non-membres de swisstaffing assujettis à la CCT peuvent également s'affilier à la solution de branche IJM.

## **Assurance-maladie pour conseillers en personnel**

---

En collaboration avec le Groupe Mutuel, swisstaffing a mis sur pied en 2011 une assurance-maladie collective. Elle est à disposition du personnel interne des membres de swisstaffing et leur propose, comme à leurs familles, une couverture d'assurance globale en cas de maladie et d'accident. Elle peut être conclue à choix à titre d'assurance de base, ou avec l'assurance complémentaire attrayante dénommée Global solution.

---

## Autres prestations de service

---

### Conseil juridique et swisstempdata

---

Le conseil juridique donné par téléphone constitue une autre prestation de swisstaffing, qui doit être élargie en 2012 en raison de la forte demande. La banque de données CCT swisstempdata a jusqu'ici apporté un soutien aux services de l'emploi dans l'exécution de leurs obligations légales découlant de l'art. 20 de la loi sur le service de l'emploi et la location de services. Du fait de l'introduction de la CCT Location de services au 1.1.2012, le contexte juridique s'est modifié. swisstempdata a donc été remplacée par un nouveau service en ligne, tempservice.ch, qui affiche toutes les dispositions de la CCT Location de services. tempservice.ch est aussi bien utilisable en tant qu'ouvrage de référence qu'à titre de calculateur permettant de définir le salaire minimum à respecter en fonction de l'engagement spécifique.



tempservice.ch est gérée en commun par les partenaires sociaux de la CCT Location de services et son utilisation est gratuite. Le financement du service en ligne a lieu via le fonds d'exécution de la CCT Location de services. Tous les contenus sont téléchargeables directement sur Internet ou peuvent être intégrés dans divers programmes de traitement de salaires via une interface. tempservice.ch et respectivement la Commission paritaire de la CCT Location de services garantissent l'exactitude et la validité des contenus.

### Formation continue pour conseillers en personnel

---

L'offre de formation continue swisstaffing, certifiée EDUQUA, pour les conseillers en personnel recouvre des cours d'introduction pour les nouveaux venus dans la branche, mais aussi des cours d'approfondissement dédiés aux conseillers expérimentés. Le programme des cours réunit un large éventail de contenus didactiques reflétant les nombreux aspects de la profession de conseiller en personnel. Des séminaires réguliers d'une journée sont proposés dans les domaines suivants:

**Formation de base**

- Acquisition par téléphone
- Technique d'interview
- Visite à la clientèle
- Vente
- Droit
- Sécurité au travail

**Cours d'approfondissement**

- Economie d'entreprise
- Gestion
- Communication
- Rhétorique
- Gestion de conflits
- Gestion du temps

Les séminaires de swissstaffing se déroulent en petits groupes, ce qui garantit le succès dans l'acquisition des connaissances pour tout participant. Les cours en langue allemande sont dispensés au secrétariat de swissstaffing à Dübendorf/ZH. Des cours en langue française sont régulièrement donnés en divers lieux de Romandie.

## Formation continue pour travailleurs temporaires

---

Avec l'introduction de la CCT Location de services, swissstaffing préparera aussi désormais, sur mandat de l'association paritaire, de nouvelles offres de formation continue pour les intérimaires. Sur la base de la cotisation qui est prélevée sur leur salaire, les temporaires acquièrent dès le 22ème jour d'engagement déjà un droit à une prestation de formation continue, qu'ils peuvent faire valoir auprès de swissstaffing. Cette nouvelle offre doit favoriser l'employabilité à long terme des travailleurs temporaires et inciter ces derniers à suivre une formation continue au plan professionnel.

En vertu de la diversité des professions exercées par les intérimaires, le fonds de formation continue de la CCT Location de services apporte son appui à une large palette de cours dans les branches et les domaines de connaissance les plus variés. Une liste des formations et des cours sera publiée en conséquence au courant du printemps 2012 et fera ultérieurement l'objet d'un développement en continu en fonction des demandes concrètes. L'objectif est de favoriser un portefeuille de cours répondant aux besoins spécifiques des travailleurs temporaires. Pour figurer sur la liste du fonds de la formation continue, les écoles et les cours doivent satisfaire à des critères de qualité fondamentaux et être ouverts à un large public.

## Sécurité au travail

---

Grâce à la bonne collaboration avec la Commission fédérale pour la sécurité au travail (CFST) et avec la Suva, les projets communs ont été poursuivis dans le domaine de la sécurité au travail. Cette année passée a vu le lancement – et c'est précisément le produit de ce travail – d'un nouveau DVD dédié à la sensibilisation, un outil sur mesure pour les travailleurs intérimaires. Les situations de danger courantes ainsi que les principales mesures pour la sécurité au travail y sont expliquées de façon simple et claire. Que la Suva ait été en mesure de réduire la prime des accidents professionnels est réjouissant et prouve que de tels efforts valent la peine, et que entreprises se souciant de la sécurité au travail s'y retrouvent.

## Relations publiques et lobbying à large échelle

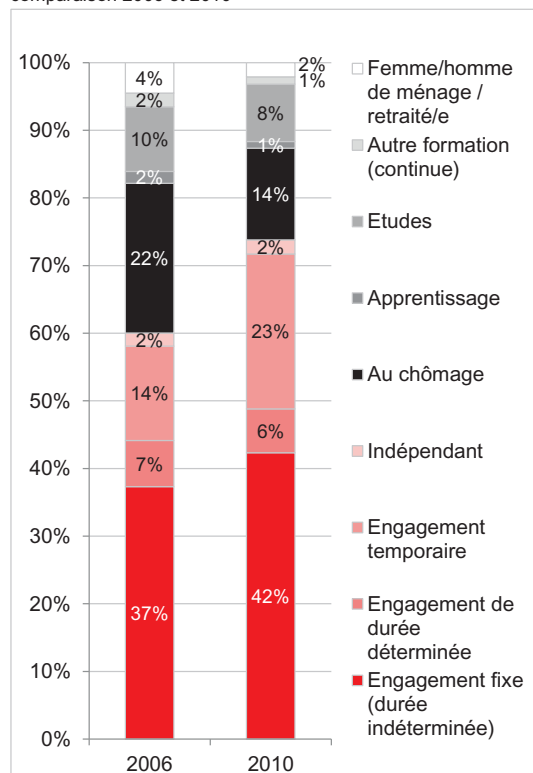
### Communication

En décembre de l'an dernier, swissstaffing a publié en collaboration avec l'Institut de recherche gfs-zurich l'étude d'actualisation relative au travail temporaire en Suisse. Il s'agit d'une répétition et d'un renouvellement de l'enquête déjà réalisée il y a quatre ans auprès de 1'000 travailleurs temporaires. Celle-ci met en lumière plusieurs évolutions très intéressantes qui ont marqué le travail intérimaire au cours des dernières années.

D'abord, le profil des qualifications des employés temporaires est nettement plus relevé. Davantage de main d'œuvre spécialisée est engagée, alors que les auxiliaires sont moins nombreux. L'effet d'intégration du travail temporaire n'est pas seulement confirmé, mais bien renforcé. Quiconque travaille à titre temporaire a des chances intactes de rester dans la vie active même à long terme. 42% des personnes interrogées trouvent un emploi fixe dans le délai d'une année. 29% continuent à travailler sous le régime intérimaire ou trouve un emploi de durée déterminée. Il y a quatre ans, 37% des interrogés avaient trouvé un emploi fixe dans le délai d'une année, et 21% travaillaient à titre temporaire ou pour une durée déterminée (graphique 3).

L'an dernier, swissstaffing a pu faire relater avec succès dans la presse les causes pour lesquelles militent les services de l'emploi. Ces sujets ont été repris par divers organes - ainsi notamment par Employeur suisse, le Journal des arts et métiers, l'Ensemble de médias spécialisés pour le marché du travail PANORAMA et, bien évidemment, par l'organe officiel de swissstaffing, HR Today.

Graphique 3: Travailleurs temporaires et leur situation professionnelle après leur engagement intérimaire, en comparaison 2006 et 2010



Source: swissstaffing

Les membres de swissstaffing reçoivent à titre exclusif, une à deux fois par mois, une newsletter relatant les actualités de la branche et de l'association. L'association publie par ailleurs chaque mois la statistique swisstemprend, qui illustre l'évolution du volume du travail intérimaire le mois précédent. D'autres statistiques de la branche et publications de l'association ainsi qu'un tableau complet des services proposés par l'association sont disponibles sur le site Internet de swissstaffing ([www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)).

## Lobbying

---

La collaboration avec le seco et les offices cantonaux de l'économie et de l'emploi et les ORP a continué l'an passé à progresser vers davantage d'objectivité. La conscience du fait que les services de l'emploi apportent une contribution à l'économie nationale est bien ancrée maintenant dans l'esprit des autorités. Dans le domaine de la banque de données AVAMSTS pour les profils des demandeurs d'emploi, des succès notables ont été enregistrés. Le groupe de travail « Redesign AVAMSTS » composé de représentants des autorités et des services de l'emploi a fait avancer la modernisation de la banque de données. La plateforme optimisée doit être mise en ligne vers la fin 2012.

Le partenariat avec les organisations professionnelles des branches ainsi qu'avec les associations faïtières des employeurs et de l'industrie et de l'artisanat s'est apaisé après la solution trouvée aux points conflictuels portant sur l'annexe 1 de la CCT Location de services. Il se fonde maintenant sur des bases plus pragmatiques. L'approbation de principe de la CCT Location de services, exprimée par ces milieux au début des négociations, a désormais repris le dessus. Les nombreuses réactions positives enregistrées de la part des entreprises locataires de services en témoignent aussi, réactions que swissstaffing a glanées à l'occasion des séances d'information qu'elle a organisées spécialement pour ces entreprises.

L'initiative "Stop à la bureaucratie" est une démarche pertinente aux yeux de swissstaffing; elle est tout à fait dans la ligne des exigences politiques de notre association (cf. page 6). C'est pourquoi swissstaffing a soutenu très activement cette initiative l'an passé. Que les nombreux membres qui ont récolté des signatures avec engagement en soient spécialement remerciés ici. Mais la récolte des signatures n'a pas été une sinécure, le PLR. Les libéraux ayant d'ailleurs fait le même constat. C'est bien pourquoi, malheureusement, on ne saurait affirmer encore avec certitude que l'initiative aboutira définitivement.

## Evénements

---

Lors de l'assemblée générale de mai de l'an passé, les membres de swissstaffing ont eu l'occasion de saluer l'ancien conseiller fédéral Adolf Ogi. Après le traitement des points à l'ordre du jour de l'association, Monsieur Ogi a gratifié l'assistance, au cours d'un exposé très vivant sur le leadership, d'un aperçu de son passé professionnel et a donné matière à réflexion.

Les autres manifestations de swissstaffing ont été entièrement placées l'an dernier sous le signe de la CCT Location de services. En deux séries de meetings régionaux organisés en mars et septembre, swissstaffing a informé ses membres sur les contenus de la CCT et de la mise en œuvre qui se dessinait à l'horizon. En septembre 2011, le président et le directeur de l'association ont en outre abordé des questions concrètes de mise en œuvre de la CCT lors d'un meeting CEO spécialement organisé pour les directeurs et directrices. Enfin, à l'occasion de diverses manifestations dans toute la Suisse, le président et le directeur ont présenté la CCT Location de services aux entreprises locataires également. Les membres de swissstaffing avaient l'opportunité d'inviter leurs clients et de leur proposer une séance d'information de première main. La très nombreuse fréquentation de ces événements dédiés aux clients a montré que swissstaffing a donc été en mesure de répondre à un besoin crucial.

---

## Statistique de la branche

---

Les services de l'emploi ont commencé l'exercice 2011 sur les chapeaux de roue. Jusqu'en mai 2011, le volume du travail temporaire a enregistré, mois pour mois, des taux de croissance de 20 à 45 pour cent (par rapport à l'année précédente). La tendance conjoncturelle s'est donc manifestée étonnamment tôt dans la branche temporaire. Puis la croissance s'est nettement ralentie au deuxième semestre et, vers la fin de l'année, elle est même tombée légèrement dans la zone négative (graphique 4). swissstaffing interprète ceci comme un signe que la crise, pourtant rapidement surmontée, n'était pas encore complètement terminée. Ceci s'est également manifesté au plan macroéconomique par des taux de croissance à la baisse.

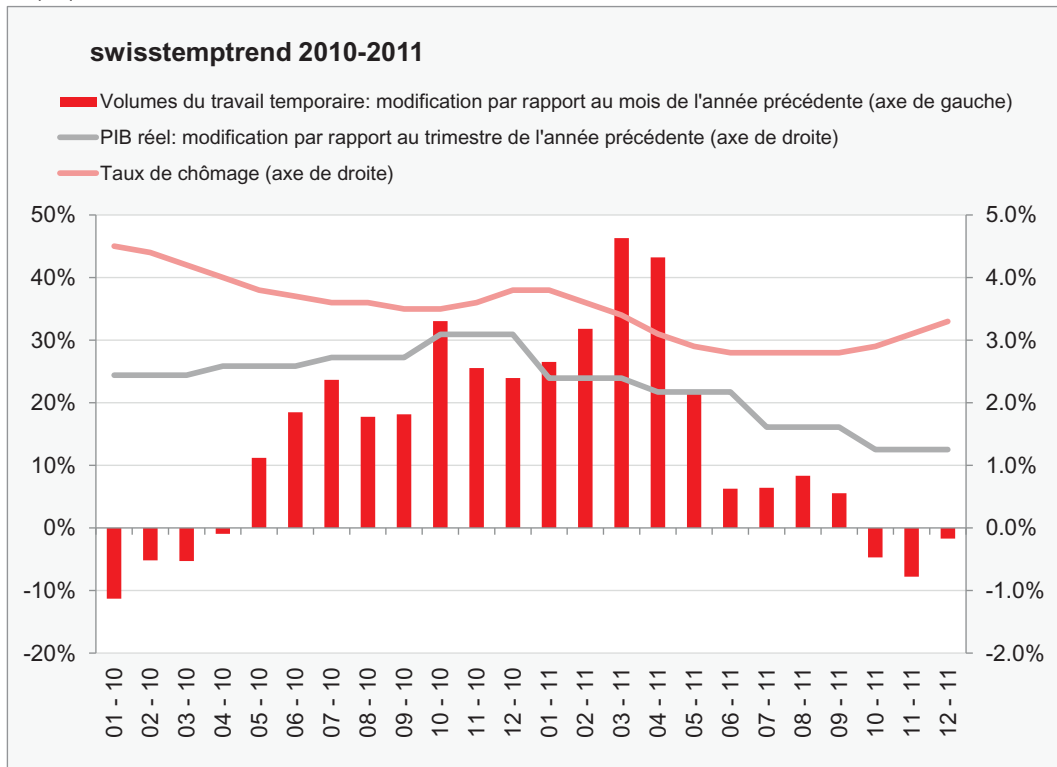
En fin de compte, selon des estimations préalables, il y a eu pour l'ensemble de l'année 2011 une croissance du volume de travail temporaire d'environ 10 pour cent. En d'autres termes, 2011 a été la meilleure année de l'histoire suisse du travail temporaire. Les dernières manifestations du ralentissement de l'ensemble de l'économie au deuxième semestre 2011 se ressentent au début 2012 dans la branche. Les mois d'été et d'automne nous montreront à quelle échéance la branche s'en remettra. Les prévisions économiques corrigées vers le haut au printemps 2012 inspirent confiance à cet égard.

## Données essentielles des services de l'emploi

Sources: Seco, SSAS, calculs de swissstaffing. Les données se basent sur les évaluations provisoires concernant la croissance 2011.

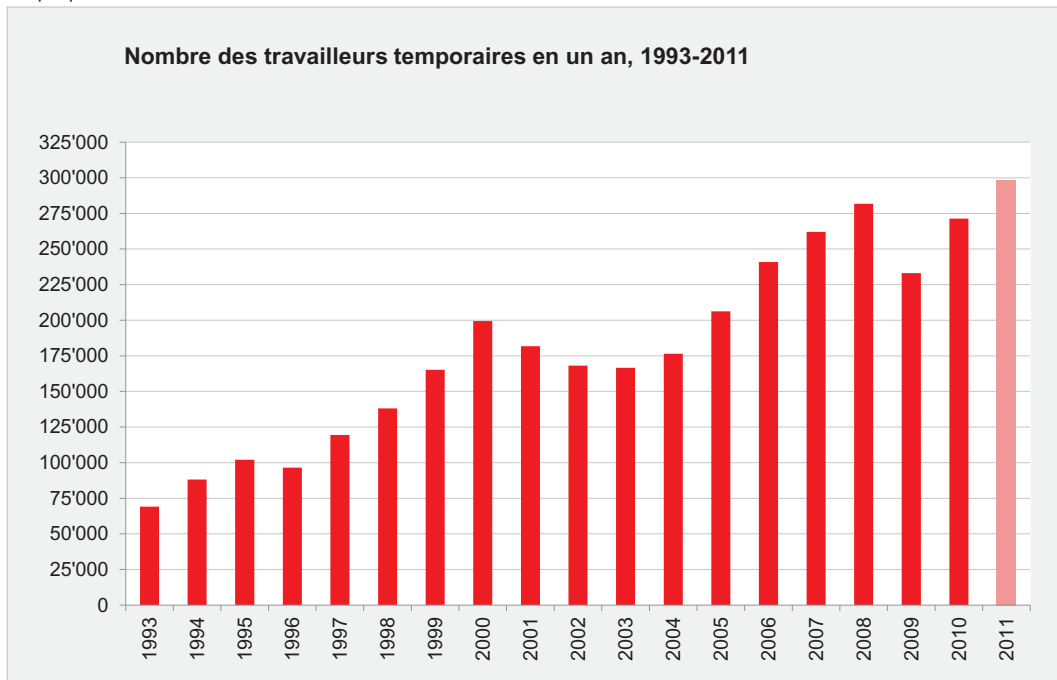
- 300'000 intérimaires par an.  
Ce qui correspond à 73'000 temporaires par jour (équivalents plein temps).
- 140 millions d'heures d'engagement fournies par les travailleurs temporaires.
- 4.1 milliards de francs de masse salariale réalisée par les temporaires.
- 5.7 milliards de francs de chiffre d'affaires générés par les temporaires.
- 110'000 placements dans des emplois durables.
- 800 millions de chiffre d'affaires tirés des placements dans des emplois durables.

Graphique 4



Sources: Seco, Suva, calculs de swisstafing

Graphique 5

Sources: Seco, calculs de swisstafing  
Valeur 2011: évaluation provisoire

## Devenir membre de swisstaffing

### Profession de foi en faveur de la qualité

Les entreprises qui aimeraient s'affilier à swisstaffing feront l'objet d'un audit effectué par un expert de la qualité indépendant. Après un examen de qualité passé avec succès, le membre qui s'affilie à swisstaffing reçoit le label de qualité SQS. Dans l'intérêt de la durabilité, les membres de swisstaffing se soumettent périodiquement, soit tous les trois ans, à un nouvel audit.

### La cotisation de membre

	Première agence	Toute autre agence	Exemple pour un service de l'emploi détenant quatre agences, qui est actif dans la location de services comme dans le placement de personnel
Cotisation-seuil	Fr. 600	Fr. 360	Fr. 1'680
Location de services (section I)	Fr. 1'800	Fr. 1'200	Fr. 5'400
Placement de personnel (section II)	Fr. 400	Fr. 240	Fr. 1'120
Conseil HR pour entreprise (section III)	Fr. 400	Fr. 240	--
Total			Fr. 8'200

La cotisation de membre de swisstaffing se fonde sur l'appartenance à une section, les membres pouvant faire partie simultanément de plusieurs sections. Tout membre paie une cotisation-seuil par agence (siège principal et filiales) et la/les cotisation/s de section correspondante/s. Le membre reçoit une voix par cotisation-seuil à l'assemblée générale. Il s'agit de cotisations annuelles.



## Vos avantages en qualité de membre de swissstaffing et d'entreprise assujettie à la CCT

	en tant qu'entreprise non assujettie à la CCT Location de services	en tant qu'entreprise assujettie à la CCT Location de services	en tant qu'entreprise assujettie à la CCT Location de services et membre de swissstaffing
Cotisation uniforme pour les frais d'exécution et de formation continue pour tous les rapports de travail temporaire	X	✓	✓
Organe central de décompte de la cotisation pour frais d'exécution et de formation continue	X	✓	✓
Contreprestation pour la cotisation perçue pour les frais d'exécution et de formation continue - Formation continue pour vos employés intérimaires - Assurance d'indemnité journalière maladie subventionnée	X	✓	✓
Banque de données électronique, gérée paritairement, avec tous les contenus déterminants pour vous et garantis conformes à la CCT	X	✓	✓
Diverses assurances sociales à des conditions avantageuses en raison de la structure d'âge des employés temporaires - Caisse de pension - Caisse de compensation pour AVS et allocations familiales	X	X	✓
Décompte de la cotisation pour frais d'exécution et de formation continue via des partenaires existants (Caisse de compensation AVS de swissstaffing)	X	X	✓
Codécision et participation à l'exécution de la CCT Location de service ainsi qu'à une éventuelle adaptation de la CCT	X	X	✓
Autres prestations de service de swissstaffing - Cours de formation continue pour conseillers en personnel - Séances d'information et newsletter périodique - Conseil	X	X	✓



---

## Editrice



Union suisse des services de l'emploi

Stettbachstrasse 10  
8600 Dübendorf

T: +41 (0)44 388 95 40  
F: +41 (0)44 388 95 49

info@swissstaffing.ch  
www.swissstaffing.ch

## Rédaction

Myra Fischer-Rosinger  
Vice-directrice

## Impression

ea Druck + Verlag SA

Téléchargeable en tant que fichier pdf sur  
www.swissstaffing.ch

© 2012 swissstaffing

---

