

UN SYSTÈME CONTRE LES ACCIDENTS: LA SOLUTION DE BRANCHE

EN 2022, SWISSSTAFFING LANGERA LA SOLUTION DE BRANCHE «SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PROTECTION DE LA SANTÉ» POUR LA LOCATION DE SERVICES. CE SYSTÈME SERA OUVERT À TOUS LES BAILLEURS DE SERVICES EN SUISSE. SON OBJECTIF SERA DE RÉDUIRE LE NOMBRE D'ACCIDENTS ET, À LONG TERME, LES PRIMES DE LA SUVA.

Texte: Julia Bryner, responsable Opérations & services aux membres

La solution de branche certifiée pour la sécurité au travail et la protection de la santé: d'autres secteurs la connaissent et l'utilisent déjà depuis plusieurs années. Il en existe actuellement 60 en Suisse. Ce système a fait ses preuves à de nombreuses reprises. Par exemple, la branche automobile a pu réduire les accidents d'un sixième en dix ans grâce à sa solution SAD. Les entreprises affiliées ont enregistré moins d'accidents en moyenne.¹ En lançant sa solution, swissstaffing s'attend à une réduction du nombre d'accidents. C'est un réel défi, car les bailleurs de services ne sont pas les seuls à être impliqués.

Une obligation légale

Chaque entreprise est légalement tenue de mettre en œuvre la directive CFST 6508. En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2000, elle règle l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail (MSST) dans les entreprises assurées selon la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Elle se fonde sur la LAA et sur l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA). Elle s'applique aussi aux entreprises de location de services. Les entreprises ont l'obligation de faire appel à des spécialistes, si cela est nécessaire, pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. La mise en œuvre est contrôlée par la Suva. Selon la CFST, le système MSST est un instrument pratique permettant d'assumer ses responsabilités et d'améliorer continuellement la sécurité et la santé au sein de l'entreprise. Jasmin Sberze de job impuls SA confirme l'intérêt d'un système de sécurité: «La sécurité au travail et la protection de la santé de notre personnel sont au cœur de nos préoccupations. En signant la charte de sécurité et en introduisant un système de sécurité, nous sommes passés de la parole aux actes. En tant que coordinatrice de la sécurité chez job impuls SA, je suis en contact direct avec nos entreprises d'affectation et nos employés, et je peux contribuer acti-

vement à la sécurité.» Une mise en œuvre individuelle de ce système de sécurité est possible et a déjà été réalisée par quelques entreprises actives dans notre branche. Avec sa solution de branche, swissstaffing offre à tous les bailleurs de services suisses l'accès à un système de sécurité adapté au travail temporaire.



**CELA NE FONCTIONNERA
QUE SI CHAQUE
BAILLEUR DE SERVICES
Y PARTICIPE ACTIVE-
MENT.**

Myra Fischer-Rosinger,
directrice de swissstaffing

Les intérimaires: particulièrement menacés

Les bailleurs de services sont affiliés en classe 70C auprès de la Suva. C'est un fait: les employés temporaires courent un risque accru d'accidents. C'est ce que montrent les statistiques de la Suva depuis plusieurs années. Différents facteurs entrent en compte. La société de location de personnel et l'entreprise d'affectation se partagent le droit d'injonction. Cela requiert un niveau très élevé de connaissances et une excellente communication commune. En outre, les intérimaires sont toujours nouveaux dans une entreprise. Ils ont donc besoin

de beaucoup de soutien en termes d'instructions, de formation et d'orientation sur place. La solution de branche vise à réduire systématiquement les accidents et à utiliser des aides spécifiques aux endroits particulièrement délicats. Cette tâche nécessite la coopération de toutes les parties concernées. Sandro de Pellegrin, de Stellenwerk SA explique: «En tant que prestataire de services de personnel, nous sommes confrontés à de nombreuses attentes différentes. Notre temps est souvent compté. Or, nos employés, les entreprises d'affectation et nous-mêmes avons tous le même objectif: que la mission puisse se dérouler de manière non bureaucratique et rapide, mais aussi en toute sécurité et sans accidents. Pour atteindre cet objectif, chacun doit prendre ses responsabilités. Un concept de sécurité concret et applicable à toute la branche, ainsi que le soutien de swissstaffing pour le mettre en œuvre, cela nous aide.» En collaboration avec la Suva, plusieurs mesures ont été prises au cours des deux dernières années pour soutenir les bailleurs de services en matière de prévention et de gestion des sinistres. Par exemple, les nouvelles formations existant dans les domaines «santé et sécurité au travail» et «care management». En cas d'accident professionnel entraînant une incapacité de travail, la Suva clarifie systématiquement dans quelle entreprise d'affectation la personne blessée travaillait. D'autres mesures sont prévues dans le domaine de la gestion des absences. La solution de branche combine ces mesures et les gère de manière proactive pour qu'elles soient viables.

À l'échelle suisse et de manière intersectorielle

Les intérimaires sont employés dans toute la Suisse et dans toutes les professions. De même que la CCT Location de services, la solution de branche est étroitement liée à d'autres secteurs. swissstaffing cherche donc le dialogue avec des représentants de ces secteurs pour discuter des synergies possibles. L'objectif commun est de



Julia Bryner,
responsable Opérations & services aux membres

réduire les accidents parmi les employés temporaires. La solution de branche pour la location de personnel concerne des secteurs présentant un risque élevé. Même si les intérimaires travaillent dans des professions différentes et qu'ils ont tous des expériences professionnelles spécifiques, l'activité de location de services comprend des similitudes. C'est là qu'intervient la solution de branche. Elle offre aux bailleurs de services un système de sécurité axé sur la pratique ainsi qu'une assistance sous forme de soutien, de formations et d'activités. Ce qui permet aux entreprises de location de services d'augmenter leur propre qualité et de s'améliorer continuellement. Pour celles et ceux qui souhaitent se préparer dès maintenant, le cours «Sécurité au travail et protection de la santé» existe déjà et les aidera à découvrir le système des 10 points MSST.

Une stratégie durable

Depuis un certain temps, le secteur de l'intérim est aux prises avec des primes élevées – surtout dans la construction. Cela représente une lourde charge pour les agences de recrutement. C'est un

fait: les accidents et les absences de longue durée ont un impact direct sur les primes. «Nous avons opté pour la solution de branche, et donc pour une diminution systématique du nombre d'accidents. De cette manière, nous serons à même de réduire durablement la prime de la Suva. Mais cela ne fonctionnera que si chaque bailleur de services y participe activement», souligne Myra Fischer-Rosinger, directrice de swisstaffing. Le projet a débuté cette année. Il a été développé en collaboration avec les membres. Avec AEH, swisstaffing dispose d'un partenaire expérimenté et peut s'appuyer sur des spécialistes de la sécurité qui ont fait leurs preuves. La solution de branche sera ouverte à toutes les entreprises de placement dans le courant de l'année 2022. Elle sera certifiée par la CFST. De cette façon, le secteur de l'intérim s'engagera à long terme en faveur d'une culture de la sécurité. 

¹ SAD (2018) <https://www.autoberufe.ch/fr/news/news-archiv/reconnaissance-au-plus-haut-niveau>

La solution de branche en bref

La solution de branche offre un système de sécurité complet et adapté au travail temporaire:

- Manuel pratique sur la mise en œuvre de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- Soutien direct et accès à des spécialistes de la sécurité au travail (MSST).
- Formations spécifiques destinées aux directeurs d'entreprises et aux conseillers.
- Campagnes annuelles et informations régulières.
- Et bien plus encore.

Pour en savoir plus, consultez le site www.swisstaffing.ch à partir de début 2022

Notre comité blogue...

Le payroll pour les talents externes: davantage que la gestion d'un contrat



Marc Lutz, Managing Director Suisse,
Hays Suisse SA

Les modèles de travail flexible sont plus actuels que jamais. Les entreprises sont donc de plus en plus souvent confrontées à la question du paiement des salaires. Prenons l'exemple d'un spécialiste externe. Pour que sa mission soit réussie, un contrat temporaire ou un contrat de mission ne suffit pas. Étant donné l'évolution actuelle du marché, les candidats proviennent de différents secteurs et leurs compétences sont très diverses. D'où l'importance d'une solution de payroll globale et de qualité. Par ailleurs, l'accent doit aussi être mis sur les prestations de type «care» destinées au personnel.

Qu'est-ce que Hays entend par «payroll pour les talents externes»?

Un département ou une entreprise a trouvé la perle rare par le biais de recommandations. La question est alors de savoir comment se déroulera l'intégration de cette personne externe.

Voici les options possibles:

- Gestion par le service RH, avec un contrat temporaire.
- Gestion du contrat par une agence d'intérim qui, pour les employés externes, travaille déjà avec les RH ou le département des achats.
- Gestion par un programme structuré de payroll garantissant des services de niveau professionnel.

D'autres raisons peuvent rendre nécessaire un service de payroll, par exemple quand on souhaite proposer directement de nouvelles possibilités aux candidats et aux prestataires de services. En outre, nous recommandons à nos clients d'utiliser un programme de type «alumni» afin de pouvoir recontacter des talents déjà recrutés par le passé. Enfin, il est judicieux de créer des communautés et de recourir à un direct sourcing service.

Lire la suite sur
blog.swisstaffing.ch

