

COMMENT DES PRESTATIONS SOLIDES VALORISENT LE TRAVAIL TEMPORAIRE

LA FONDATION 2E PILIER SWISSSTAFFING CONVAINC DEPUIS PLUS DE DIX ANS AVEC UN TAUX D'INTÉRÊT STABLE D'AU MOINS 3 POUR CENT, CE QUI EST NETTEMENT SUPÉRIEUR AU TAUX D'INTÉRÊT MINIMAL LPP FIXÉ PAR LE CONSEIL FÉDÉRAL.

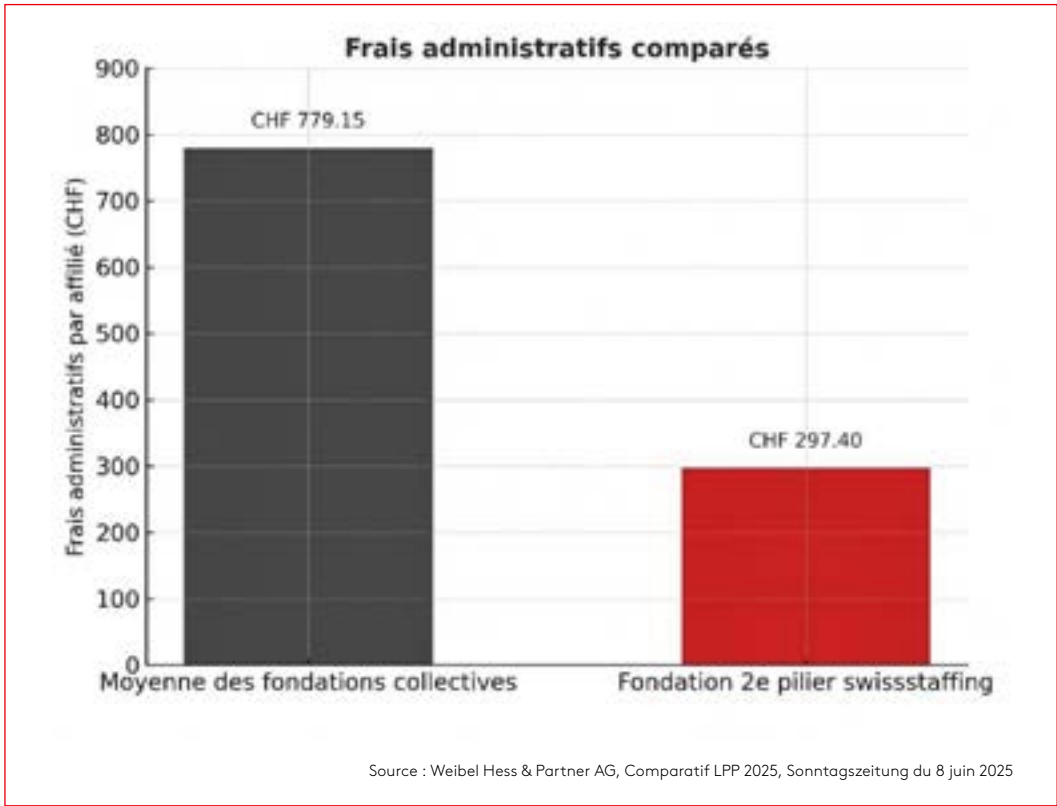
Texte: Dr. Marius Osterfeld, président du Conseil de fondation de la Fondation 2e pilier swissstaffing
et Yvonne Azigbo, secrétaire générale de la Fondation 2e pilier swissstaffing

Pression des prix, pénurie de main-d'œuvre et fluctuations des commandes font partie des principaux défis de la location de services. Dans un contexte aussi tendu, la qualité ne se mesure pas seulement au lieu de travail, mais aussi à la protection sociale. Une caisse de pension solide et équitable constitue un avantage stratégique – pour les prestataires de services de l'emploi, pour les entreprises locataires et surtout pour les personnes employées à titre temporaire. Depuis 40 ans, la **Fondation 2e pilier swissstaffing** propose une solution éprouvée et équitable, avec des prestations qui vont bien au-delà du minimum légal.

CHF 20 000.00 d'avoir vieillesse en plus grâce à la bonne caisse de pension
Voici un exemple concret pour illustrer cette valeur ajoutée en chiffres: après la naissance de son premier enfant, une infirmière travaille à titre temporaire pendant dix ans, avec un revenu annuel de CHF 40 000.00. Grâce à une assurance LPP dès la première heure travaillée rémunérée par un taux d'intérêt en conséquence plus élevé, elle aurait économisé, pendant cette période, plus de CHF 20 000.00 de capital vieillesse en plus qu'avec une solution LPP minimale. Cela correspond à une **valeur ajoutée mensuelle d'environ CHF 155.00**. Sans frais supplémentaires, ni pour



Dr. Marius Osterfeld
président du Conseil de fondation de la Fondation 2e pilier swissstaffing



elle ni pour son employeur. Tout cela, simplement parce que son employeur a choisi la bonne caisse de pension.

Une caisse de pension rentable
La Fondation 2e pilier swissstaffing convainc depuis plus de dix ans avec un taux d'intérêt stable d'au moins 3 pour cent, ce qui est nettement supérieur au taux d'intérêt minimal LPP fixé par le Conseil fédéral. Qui plus est, tous les bénéficiaires de rentes perçoivent chaque année depuis 2016 une **13e rente mensuelle**. Des prestations excellentes, rendues possibles grâce à la situation financière extrêmement solide de la fondation. Son taux de couverture élevé de 136,1 pour cent permet à la fondation de maintenir sa stratégie de placement axée sur les opportunités même dans des phases de marché difficiles. Ce, sans devoir réduire les avantages financiers garantis aux personnes assurées.

Des coûts administratifs faibles et des tarifs transparents

La fondation fait office de référence, y compris en matière de coûts: avec **seulement CHF 297.00 de frais administratifs par an et par personne assurée**, elle compte parmi les caisses de pension les plus efficaces de Suisse. La facturation forfaitaire sur la base de la masse salariale assurée garantit **prévisibilité et transparence**, un véritable atout pour les prestataires de services de l'emploi. Résultat: depuis 2004, le nombre de personnes assurées a été **multiplié par plus de six** – une croissance nettement supérieure à celle du marché temporaire lui-même.

Une équité visible qui inspire confiance

Pour que de bonnes prestations soient vraiment efficaces, encore faut-il qu'elles soient connues. Selon une étude de l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale (AMOS), de nombreux travailleurs temporaires ne savent pas comment ils sont assurés. Seuls 45 pour cent des personnes interrogées ont déclaré se sentir bien couvertes en matière de prévoyance vieillesse. Alors même que la CCT Location de services garantit depuis des années une réglementation exemplaire, avec une protection LPP possible dès la première heure travaillée et une déduction de coordination calculée à l'heure. Or, des enquêtes menées auprès des travailleurs temporaires pour le compte de swissstaffing le confirment: dès lors que les travailleurs temporaires sont informés, leur évaluation de la protection sociale dont ils bénéficient se bonifie considérablement. L'enjeu n'est donc pas d'améliorer la réalité, mais la perception de cette réalité. C'est pourquoi nous investissons dans une communication claire: car montrer à ses travailleurs temporaires que leur prévoyance est prise au sérieux permet non seulement d'instaurer la confiance, mais aussi de renforcer l'identification et la fierté.

Une solution qui séduit aussi les clients

Les responsables RH des entreprises locataires ont à cœur d'offrir aux travailleurs temporaires les meilleures conditions de travail possibles. C'est précisément ce que garantit la Fondation 2e pilier swissstaffing: une **solution de prévoyance professionnelle sans lacunes sociales ni risques cachés**. De quoi renforcer la marque employeur autant que la collaboration d'égal à égal.

Bilan: la caisse de pension est un levier stratégique et pas seulement une obligation Dans un monde du travail en pleine mutation et toujours plus flexible, une caisse de pension solide n'est pas un «plus» appréciable. C'est un **engagement clair en faveur de l'équité, du respect et de la réussite durable**. La Fondation 2e pilier swissstaffing offre une solution performante, finançable et compréhensible. **Miser sur la protection sociale aujourd'hui, c'est investir dans l'avenir. Pour soi. Pour ses travailleurs. Pour la branche.** ●

NOTRE COMITÉ BLOGUE...

Le monde du travail en 2030: stratégies pour forger l'avenir au lieu de simplement le gérer



MARC LUTZ

Managing Director Hays Switzerland

Le monde du travail change à toute vitesse. Pour connaître le succès en 2030, des stratégies bien pensées seront nécessaires. Mes sept théories à ce sujet:

1. L'apprentissage tout au long de la vie va devenir encore plus essentiel.

La capacité à acquérir en permanence de nouvelles connaissances devient une compétence clé. L'IA en est un exemple. Les plateformes d'apprentissage numériques doivent devenir la norme.

2. Les modèles de travail hybrides et la flexibilité seront des avantages concurrentiels.

Le travail de demain s'affranchira des contraintes de lieu et de temps. Les modèles hybrides, qui combinent travail présentiel et télétravail, garantissent une plus grande liberté de choix et permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

3. L'humain et la machine formeront une équipe formidable avec des rôles bien définis.

Les technologies telles que l'intelligence artificielle et l'automatisation entraînent une transformation profonde des processus de travail. L'objectif ne se limite pas à augmenter la productivité. Il est aussi question de concevoir de nouvelles formes de collaboration entre l'humain et la machine.

4. La gestion stratégique du personnel deviendra indispensable.

Les technologies modernes permettent une planification plus précise, avec une gestion du personnel basée sur les données. Les équipes sont constituées de manière flexible, les rôles sont dynamiques et

les travailleurs endossent des tâches liées à des projets en fonction de leurs compétences et de leur disponibilité.

5. Le rôle des prestataires de services de l'emploi sera amené à changer.

Les prestataires de services de l'emploi joueront progressivement un rôle de partenaires stratégiques, qui devront mettre l'accent sur des services globaux, la planification à long terme du personnel, le développement de rôles et le développement organisationnel.

6. Résilience et santé mentale

À mesure que la complexité augmente et que le rythme s'accélère dans le monde du travail, de nouvelles approches s'avèrent nécessaires pour gérer la charge de travail et le stress. La promotion de la résilience, la santé mentale et une communication ouverte deviendront des éléments essentiels d'une culture du travail durable.

7. Repenser le management

Dans le monde du travail de 2030, le leadership sera encore moins hiérarchique et plus coopératif qu'aujourd'hui. Les cadres dirigeants endosseront le rôle de coachs et d'ambassadeurs culturels.

Bilan:

En 2030, le monde du travail sera à la fois plus numérique et plus humain. Investir aujourd'hui dans la formation, la culture, la technologie et le leadership, c'est créer les bases d'un futur monde du travail pérenne, résilient et sensé. L'enjeu n'est pas tant de surmonter le changement que de le conduire activement.

Retrouvez l'intégralité de l'article sur blog.swissstaffing.ch