



Travail temporaire : **un réservoir de salariés précaires** **à ne pas laisser tomber**

Près de 280000 intérimaires ont travaillé dans une entreprise utilisatrice en 2018 et quelque 500000 d'entre eux remplissent les conditions pour pouvoir élire leurs représentants aux CSE des entreprises de travail temporaire. Très peu savent qu'ils ont ce droit et beaucoup craignent d'en user. C'est dire l'enjeu de la campagne engagée par la Fédération des Employés et Cadres FO et sa structure FO-Intérim pour les élections qui se déroulent d'octobre à décembre. Les près de 29000 salariés permanents des agences de placement sont aussi concernés.



Travail temporaire : un réservoir de sal

La plupart ont moins de 35 ans (63%), mais on en compte aussi parmi les seniors (6%)... Les autres ont entre 35 et 54 ans. Près de deux millions huit cent mille intérimaires ont été envoyés en mission dans une entreprise utilisatrice en 2018. Presque tous ont pour point commun, du fait de leur isolement, de très mal connaître leurs droits, y compris celui de voter pour élire ceux qui négocient leurs conditions de travail et pourraient les défendre

face à leur employeur en cas de besoin. Une méconnaissance telle que le taux de participation aux dernières élections professionnelles n'avait pas dépassé 2%. C'est dire l'enjeu de la campagne engagée par la Fédération des Employés et Cadres FO (FEC-FO) pour les élections CSE de cette année. Un scrutin qui va s'étaler de début octobre à la mi-décembre puisque le vote n'est pas simultané dans les différentes entreprises (Manpower,

Adecco, Randstad, Crit intérim...) Quelque 500 000 intérimaires pourront voter, ainsi que les quelque 29 000 salariés permanents, employés dans les bureaux des près de 12 000 agences de recrutement que compte le secteur.

La plupart des intérimaires (51,5%) travaillent dans l'industrie, en particulier dans la métallurgie. On en compte 10% dans le bâtiment, 7% dans le transport. On en trouve aussi dans le com-

merce, l'agriculture, les services et jusque dans le secteur public, même si c'est en très faible proportion (0,2%), comme à l'Éducation nationale, dans les hôpitaux...

« Ces salariés ont peur, c'est à nous d'aller vers eux »

Très exactement, 2 745 683 salariés ont travaillé en intérim dans une entreprise utilisatrice en 2018, soit 350 326 de plus qu'en 2016. Le taux de recours à l'inté-

FO-Intérim sur tous les fronts



Au sein de la Fédération FO des Employés et Cadres, Catherine Simon et Mathieu Maréchal sont respectivement secrétaire fédérale de la section des services et coresponsable de la branche intérim. Lui est aussi délégué syndical central chez Randstad. Ils présentent ici les enjeux de la campagne engagée pour les élections professionnelles au comité social et économique. Pour les intérimaires avant tout, mais aussi au-delà...

Quelles sont les principales revendications de FO pour améliorer la situation des salariés intérimaires?

Mathieu Maréchal : Nous nous battons pour une égalité de traitement totale et effective entre les intérimaires et les salariés permanents des entreprises, garantie par nos entreprises de travail temporaire, au moyen d'un accord de branche, car pour l'instant les agences d'intérim y dérogent en s'appuyant sur des accords d'entreprises utilisatrices qui excluent explicitement les intérimaires de certains droits. Pour ceux qui sont sous CDI Intérimaire, nous revendiquons une prime d'ancienneté, une NAO (négociation annuelle obligatoire) et qu'ils aient la garantie de gagner plus que le Smic entre deux missions. FO n'a pas signé l'accord instaurant le CDI Intérimaire et elle est la seule organisation à avoir saisi le Conseil d'État pour bloquer son extension. Celui-ci nous a donné raison fin 2018 en constatant que les signataires de l'accord du 10 juillet 2013 n'avaient pas compétence sur la création d'un CDI Intérimaire. Mais le législateur l'a fait. Le CDII est désormais

Salariés précaires à ne pas laisser tomber

Le taux de chômage est passé de 2,3% en fin d'année 2014 à 3,1% actuellement. Le nombre de contrats d'intérim reste donc à un niveau historiquement élevé, malgré une baisse enregistrée depuis le quatrième trimestre 2018, en particulier dans les secteurs de l'industrie et des transports.

Remplacement d'un salarié malade, remplacement d'un sala-

rié à un poste dont la suppression définitive est de toutes les façons officiellement programmée à plus ou moins long terme, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emploi à caractère saisonnier... L'incertitude quant à l'avenir que leur réserve le marché du travail pèse sur les intérimaires comme sur les salariés en CDD. Ils savent de surcroît

être la variable d'ajustement favorite des employeurs en cas de compression des effectifs, puisque ceux-ci n'ont pas à rompre le moindre contrat de travail, ni donc à payer d'indemnités de licenciement pour s'en débarrasser. En effet, contrairement à un CDD, le salarié intérimaire est lié par contrat à l'agence de travail temporaire qui l'a re-

Suite en page 18

QUI A LE DROIT DE VOTER ?

Quelque 500 000 salariés intérimaires vont pouvoir élire leurs délégués au comité social et économique (CSE). Il faut en effet avoir cumulé 455 heures sur la dernière année de travail pour avoir le droit de voter, sachant que le compte des heures a été arrêté début juillet. Les quelque 20 000 salariés permanents dans les bureaux des agences peuvent aussi élire leurs représentants.

dans le Code du travail. Et puisque ces salariés existent, il faut les défendre.

Comment vous y prenez-vous pour rompre l'isolement des intérimaires ?

Catherine Simon : Pour qu'ils nous identifient plus facilement, nous avons créé FO- Intérim en 2016, au sein de la section fédérale des Services, constituée, elle, en 2013. L'équipe est structurée en cinq régions. Elle travaille avec les unions départementales et les structures départementales de la section fédérale. Et nous avons mis à profit la campagne actuelle pour renforcer le lien avec les délégués FO des entreprises utilisatrices et leurs fédérations, comme celles de la métallurgie, FO-Com, la FGTA... C'est un travail de fourmi, de longue haleine, mais qui commence à porter ses fruits, comme l'ont montré nos très bons résultats dans trois agences où les élections ont déjà eu lieu (Oxygène, Proservia et Starpeople).

Quel peut être le rôle des délégués syndicaux des entreprises utilisatrices ?

Mathieu Maréchal : Un rôle précieux ! Lors du précédent scrutin, le taux de participation n'avait pas dépassé 2%. La priorité est donc d'informer les intérimaires qu'ils ont le droit de voter. S'ils ne le font pas, c'est parce qu'ils ont peur. Ces salariés ne se plaignent jamais, leur objectif est avant tout d'être « cdésisé », comme on dit, ce que nous cherchons d'ailleurs toujours à obtenir. Il faut donc aller vers eux. Si chaque délégué syndical nous fait gagner une voix, cela peut tout changer ! Nous avons visité environ 250 entreprises utilisatrices en six mois. Notre objectif est de parvenir à un maillage total de ces entreprises.

Catherine Simon : Nous savons que les délégués syndicaux dans les entreprises utilisatrices ont déjà à défendre les salariés de celles-ci. Nous leur demandons juste de jouer un rôle de relais. C'est d'ailleurs aussi un travail d'échange. Une section FO-Métaux s'est ainsi récemment constituée, après qu'un salarié de l'entreprise utilisatrice a découvert FO à l'occasion d'un tractage de FO-Intérim. Nous avons tous à y gagner.

Propos recueillis par Evelyne Salamero

PAROLES D'INTÉRIMAIRES

Charles, 33 ans, en CDI Intérimaire chez Randstad : « Comme tous les CDI je perds en moyenne 300 euros par mois puisque je n'ai plus ni les congés, ni la prime de précarité. Quand je suis en intermission, payé au Smic, et que j'appelle l'agence pour demander du travail, on me répond que je n'ai pas à me plaindre puisque je suis payé à rester chez moi. C'est pour cela que je me suis syndiqué il y a un an et que je me présente sur une liste FO. Mon combat sera de faire évoluer nos CDI Intérimaires. »

Françoise (le prénom a été changé), 35 ans, intérimaire : « J'ai une licence de sciences économiques et gestion. Mais en fin de chômage et après mon divorce, avec mes trois enfants que j'éleve seule, je ne pouvais plus me permettre d'attendre le travail que je voudrais vraiment faire. Et je me suis obligée à accepter l'intérim. Je suis actuellement agent de production chez un équipementier automobile. Je me présente sur une liste FO parce que nous avons, nous aussi, des droits à défendre. Si après on ne me propose plus de missions, ou moins, j'irai demander pourquoi. »

Propos recueillis par Evelyne Salamero

Travail temporaire : un réservoir de salariés précaires à ne pas laisser tomber *Suite de la page 17*

cruté et non à l'entreprise dans laquelle il travaille.

« Ces salariés ne se plaignent jamais parce qu'ils ont peur. Ils se sentent vul-

néralbles et se croient isolés. C'est donc à nous d'aller vers eux pour leur dire qu'ils ont des droits que nous pouvons défendre », explique Mathieu Maréchal, délégué

syndical central chez Randstad et coresponsable de la structure FO-Intérim à la Fédération des Employés et Cadres (lire interview p.16-17). Et il souligne : « Les dé-

légués syndicaux en place dans les entreprises utilisatrices peuvent nous y aider en jouant un rôle de relais précieux. »

Evelyne Salamero

Le CDI Intérimaire, ce drôle de contrat

La durée d'un contrat d'intérim classique, y compris en cas de renouvellement, ne peut en principe dépasser 18 mois. Ce n'est que dans certains cas précis, listés par le Code du travail (article L 1251-12) que cette durée peut être augmentée à 24 mois ou 36 mois.

En 2013, le CDI Intérimaire (CDII) est apparu. Il permet l'utilisation du salarié pendant trois ans par la même entreprise, sans aucune restriction. C'est un accord de branche signé entre les organisations syndicales – à l'exception de FO – et le patronat de l'emploi temporaire, prétextant vouloir atténuer la précarité des intérimaires, mais en réalité surtout soucieux d'échapper à la taxation des contrats courts, et qui a permis de commencer à l'instaurer, avant même qu'il soit reconnu par la loi Rebsamen d'août 2015 à titre expérimental.

Si depuis le Conseil d'État a donné raison à FO en déniaut aux interlocuteurs sociaux la compétence de créer ce contrat, cela n'a pas empêché le législateur de finir le travail en le sanctuarisant dans le Code du travail par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Depuis un an, les agences auraient recruté plus de

25000 CDII supplémentaires. Quelque 68000 CDII auraient été signés fin juillet 2019 (source Prism'emploi, organisation patronale qui regroupe plus de 600 entreprises de travail temporaire et leurs agences d'emploi) et 33947 à la fin décembre 2018 selon l'ORI (l'Observatoire de l'intérim et du recrutement, auquel participent paritamment les représentants des organisations syndicales et ceux des entreprises). Il s'agirait essentiellement d'ouvriers non qualifiés (50%). Les ouvriers qualifiés représenteraient un tiers de ces CDII et les cadres et professions intermédiaires environ 15%.

FO revendique une prime d'ancienneté pour tous

Comment un intérimaire peut-il être en CDI? Précisément parce que comme pour tout intérimaire, son contrat le lie à l'agence d'intérim et non à l'entreprise qui l'utilise. Pendant les périodes d'inactivité entre chaque mission (périodes dites d'intermission), l'agence garantit une rémunération minimale au salarié sous CDI Intérimaire, qui ne dépasse pas le Smic, ce que FO conteste, revendiquant une revalorisation qui s'appliquerait à toutes les entreprises de

la branche. Pendant leur intermission, les salariés peuvent perdre jusqu'à 40% de leur salaire. « Quel salarié permanent accepterait cela? », s'indigne FO-Intérim.

L'intérimaire doit se tenir à la disposition de l'agence entre deux missions en restant à son domicile pendant les heures d'ouverture de celle-ci et accepter toutes les missions dans un délai d'une demi-journée, même si elles sont moins rémunérées que les précédentes, dans un rayon de 50 km autour de son domicile. Au motif que le salarié intérimaire est en CDI et que les congés peuvent être pris entre deux missions, la prime de fin de mission et celle de congés payés sont supprimées, ce qui représente 21% de revenus en moins, indique FO-Intérim. Le CDI Intérimaire se révèle comme étant un contrat bâtard « qui n'apporte ni les avantages du CDI classique ni ceux de l'intérim traditionnel », dénonce FO. C'est pourquoi elle revendique une ancienneté dont l'existence et le niveau minimum seraient garantis par un accord de branche, pour qu'elle s'applique systématiquement dans toutes les entreprises d'emploi temporaire et ne dépende plus d'un éventuel accord d'entreprise. **E. S.**

DES SALARIÉS PERMANENTS PAYÉS EN PARTIE AU MÉRITE

Une partie du salaire des employés permanents des agences est variable, en fonction du nombre de placements qu'ils réussissent à concrétiser. Le mode de calcul de la part variable est différent d'une entreprise à l'autre. Béatrice Cluzel, salariée permanente, déléguée syndicale centrale chez Adecco et coresponsable à la Fédération des Employés et Cadres FO de la branche intérim, explique : « En 2017, Adecco a mis en place une avance de part variable et l'on se retrouve aujourd'hui avec un "trop-perçu" de 650000 euros. » Résultat, les salariés vont devoir rembourser...

FO-Intérim a donc pour principale revendication la revalorisation des minima hiérarchiques au niveau de la branche. Début 2019, après avoir refusé pendant des mois d'ouvrir une négociation sur cette question, les employeurs ont décidé unilatéralement 0,5% d'augmentation. Mais FO a obtenu la convocation d'une commission paritaire mixte. La négociation, qui se déroulera donc en présence d'un représentant du ministère du Travail, devrait commencer d'ici la fin de l'année.

E. S.