

GUIDE PRATIQUE DE L'INTÉRIM



**Quels droits pour les
travailleurs.euses
intérimaires ?**



SOMMAIRE

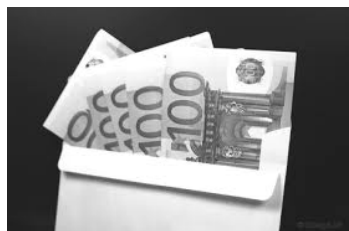
<i>introduction</i>	4
<i>Le droit à la formation</i>	6
<i>Témoignage</i>	8
<i>Les droits sociaux</i>	10
<i>Témoignage</i>	16
<i>Représentativité et droit syndical</i>	18
<i>Quelques mots sur le CDI en intérim</i>	20
<i>Témoignage</i>	22
<i>Intérim à haut risque</i>	24
<i>Conclusion</i>	25
<i>Contact</i>	26
<i>La CNT... qui sommes-nous ?</i>	27

Introduction

L'intérim, ou travail temporaire, c'est la mise à disposition par une entreprise de travailleurs.euses pour une « entreprise utilisatrice », selon une qualification professionnelle définie entre les deux entreprises.

Le contrat d'intérim étant régi par les mêmes règles que le CDD, il ne peut remplacer durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise utilisatrice. L'intérim ne peut pas non plus être utilisé pour remplacer des salarié.es grévistes, ni pour exécuter un certain nombre de tâches dangereuses, dont la liste est établie par le ministère du travail.

Les règles de l'intérim sont régies par une convention collective propre au travail temporaire (dite brochure JO n°3212) qui doit être mise à disposition par l'employeur. Par ailleurs, les salarié.es sont aussi soumis.es aux règles de la convention collective et aux accords d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.



Les grilles de salaires sont celles de l'entreprise utilisatrice et sont indexées sur la qualification professionnelle. A qualification et poste équivalent, un.e salarié.e intérimaire doit percevoir une rémunération au moins égale à celle d'un.e salarié.e de l'entreprise

utilisatrice. De plus, l'intérimaire bénéficie des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, des tickets restaurants, de l'aide au déplacement et de la prime de treizième mois, dans les mêmes conditions que les salariés en CDI de l'entreprise utilisatrice

A la fin de sa mission, l'intérimaire a droit, sauf exception¹, à une **indemnité de fin de mission (IFM)** destinée à compenser la précarité de

1 - L'ICCP n'est pas due :

- s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire dit « d'usage constant » si un accord collectif (entre les organisations professionnelles du travail temporaire, d'entreprise ou d'établissement privé) le prévoit.
- si le contrat est conclu dans le cadre de stages de formation.
- si le contrat est rompu à l'initiative du salarié.es, en cas de faute grave ou d'embauche sous CDI de celui-ci ou en cas de force majeure
- lorsque le ou la salarié.e est recruté.e ensuite directement sous CDI, sans que la prise d'effet de ce contrat soit nécessairement concomitante, mais à condition qu'elle intervienne dans un délai raisonnable (Soc. 8 déc.2004).

sa situation. Le montant de cette IFM est de 10% du salaire brut et doit être versée à l'issue de chaque mission en même temps que le salaire dû.

Les congés payés sont versés à la fin de chaque mission, sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Son montant doit être d'au moins 10% de la rémunération totale brute, indemnités de fin de mission comprises.

Si l'emploi en intérim peut apparaître comme une liberté avec moins de contraintes qu'un CDI, il maintient les travailleurs.euses dans une grande précarité (incertitude permanente, difficulté à se projeter dans l'avenir) qui provoque une mise en concurrence entre les salarié.es créant un rapport de force favorable aux patrons.

Le travail en intérim donne accès à un certain nombre de droits : droit à la formation professionnelle, action sociale, droits syndicaux.



Dans cette société où les travailleurs.euses intérimaires représentent une part non négligeable des actifs.ves, et où sur certains sites de travail plus de la moitié des personnes présentes peut être sous statut d'intérimaires, il nous paraît important d'informer sur ces droits

que beaucoup ignorent et ne font pas valoir.

le Droit à la formation

Comme n'importe quel contrat de travail, l'intérim ouvre des droits à la formation.

Pour faire valoir ses droits, il est nécessaire de passer par le **Fond d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT)**, organisme paritaire créée par les partenaires sociaux et gérée par les organisations salariales et patronales du secteur de l'intérim.

Ce fond gère les différents aspects de la formation professionnelle.

Tous ces droits se réfèrent à l'accord du 21 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.



Le compte personnel de formation (CPF):

Il remplace le **DIF** « Droit individuel à la formation » depuis le 1er janvier 2015 : ce compte est **transférable d'un emploi à l'autre et utilisable aussi pendant les périodes de chômage**. On cumule des heures en travaillant, ce compte étant plafonné à **150 heures**. Ces heures peuvent donner accès à un certain nombre de formations qualifiantes (définies par le ministère du travail). Une formation permet d'acquérir les connaissances de base, définies dans le socle de connaissances et de compétences par exemple acquisition ou mise à niveau en français, maths, informatique. Ce qui peut permettre d'augmenter les opportunités de travail, d'améliorer l'insertion professionnelle, ou d'accompagner la Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet de faire valoir l'expérience professionnelle par le diplôme correspondant.

Le Congé individuel de formation intérimaire (CIF intérimaire)

permet de suivre la formation de son choix pour accéder à un niveau supérieur de qualification, se perfectionner professionnellement, changer d'activité ou de métier, ou s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie

sociale. Il peut également être utilisé pour une **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** ou un **Congé de bilan de compétence (CBC)** dans une démarche de reconversion professionnelle. Pour y accéder, il faut **respecter les délais** (déposer sa demande d'autorisation d'absence en cours de mission ou dans un délai maximum de trois mois après le dernier jour de mission), **avoir l'ancienneté nécessaire** (1 600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire qui signe l'autorisation d'absence), **respecter le délai de franchise**, si on a déjà bénéficié d'un CIF intérimaire. Ce délai de franchise, pendant lequel on ne peut pas faire de nouvelle demande, se calcule comme suit : $\text{Délai de franchise (en mois)} = \frac{\text{durée du précédent CIF (en heures)}}{12}$. Il ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 4 ans. Il court à partir du dernier jour du premier CIF jusqu'à la date de démarrage du nouveau CIF.

Le Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) :

C'est un contrat de travail qui prévoit des périodes de formation, en organisme de formation mais aussi en entreprise (35 heures), et des périodes de mission d'intérim. Son but : développer des compétences et des connaissances pour faciliter l'accès à l'emploi. Les périodes de mission permettent d'acquérir une expérience professionnelle en rapport avec la formation. Pendant un CIPI, on est salarié.e de l'entreprise de travail temporaire, qui finance la formation. La rémunération doit être au moins égale au SMIC horaire.

Le Contrat de professionnalisation intérimaire :

comme dans une autre entreprise, on peut signer en intérim un Contrat de professionnalisation où s'alternent périodes de formation et phases de travail en entreprise. Ces contrats permettent de former les intérimaires à des métiers ou d'obtenir une qualification professionnelle reconnue. Ils sont accessibles aux intérimaires de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, aux personnes bénéficiant des minima sociaux et aux anciens bénéficiaires de Contrats uniques d'insertion (CUI).



TEMOIGNAGE

La vie imprévisible

Travailler en intérim pour toi, c'est un choix ?

Louise: Franchement, non.

Pour toi, quels avantages et quels inconvénients par rapport à un CDI ?

Les avantages: le salaire. Les inconvénients: aucune sécurité, ce qui impacte considérablement la vie privée, tant au niveau des projets de vie que des projets plus simples (inscription à un cours de sport par exemple).

Tu vois des différences de traitements (salaires, rapport hiérarchique, accès à l'information de l'entreprise utilisatrice, aux questions spécifiques de sécurité, etc.) par rapport aux salariés de l'entreprise utilisatrice qui font le même travail?

Globalement, les salariés permanents ont peu d'avantages, travaillent au SMIC sans perspective d'évolution possible.

Concernant l'information sur l'entreprise, les salariés sont réunis une fois par mois pour assister à un compte rendu de la réunion C.E ainsi qu'à un bilan des différents services.

Il y a peu de différence de traitement entre les salariés en CDI et les intérimaires. J'en ai relevé trois, les chèques kadocs pour les salariés en CDI, les évaluations servant à définir les objectifs individuels (on comprend pourquoi celles-ci sont réservées aux permanents) et les heures de départ en cas de congés, le CDI en milieu de journée, l'intérimaire en fin de journée.

Quels sont tes rapports avec les salarié.es de l'entreprise utilisatrice ?

Plutôt bons.

As-tu l'impression de pouvoir faire entendre ta voix, dans l'entreprise de travail temporaire comme dans l'entreprise utilisatrice ?

La nature de mon travail dans cette entreprise (opératrice de saisie) ne suppose pas de devoir défendre un projet ou des idées professionnelles. Les demandes que j'ai formulées depuis mon arrivée concernent exclusivement les jours de congés. Jamais eu de refus jusqu'ici.

Qu'est ce qui te semble manquer le plus, l'info sur les droits, l'entraide, le compagnonnage, la solidarité ?

L'information sur les droits n'est jamais abordée par les collègues ou par la direction. La CFDT dispose d'un panneau d'affichage dans la salle de pause que je n'ai jamais pris le temps de lire.

Au cours de mes missions, la seule question relative au droit que je me suis posée portait sur les heures supplémentaires. Y-a-t-il une obligation ou peut-on refuser ? J'ai trouvé la réponse à l'extérieur de l'entreprise. J'ai préféré ne pas demander à mes collègues, je reste méfiante, à tort ou à raison.

Cela dit, l'esprit général de l'entreprise n'est pas propice à établir des liens de confiance. A titre d'exemple, lors d'une réunion de C.E, les représentants du personnel ont demandé : « Que compte faire la direction par rapport aux bavardages et aux retards récurrent de certaines personnes ? » Aussi la délation semble être admise et les salariés réclament leur propre sanction. Néanmoins, et pour éviter d'être tout à fait manichéenne, il y a bien de l'entraide au sein de mon équipe (et probablement des autres). L'entreprise comprend 65 salariés et nous sommes 7 dans notre équipe. Nous avons un nombre défini de dossiers à traiter et donc une cadence à respecter. Malgré ça, lorsque l'une d'entre nous rencontre une difficulté, les autres prennent le temps de l'aider. Là aussi, je reste vigilante vis-à-vis de mon équipe, car j'ai déjà été témoin d'agressivité du groupe envers une personne qui pouvait être très appréciée quelques semaines auparavant. Il suffit de peu de chose pour tomber en disgrâce. Je préfère donc le retrait.

As-tu des choses à ajouter concernant ton expérience ?

Je ne souhaite pas rester dans cette entreprise. Aussi, pour ce cas précis et après des mois de travail au même poste qui m'ont ouvert des droits Assédic, je préfère l'intérim au CDD et au CDI. Pour finir, ma préférence va au CDI, à condition que je puisse y trouver un motif de satisfaction autre que salarial.

Les droits sociaux

Les intérimaires ont accès à un certain nombre de droits sociaux, organisé par le **Fond d'action sociale du travail temporaire (FASTT)**, association loi 1901 créée en 1992 et également gérée paritairement par les organisations salariales et patronales. Cette association est financée par les sociétés de travail temporaire.

Elle couvre un certain nombre de prestations sociales :

- aide à l'accès au logement
- aide à la mobilité et à l'accès à l'emploi
- sécurisation de l'accès au crédit
- améliorations de la vie quotidienne (mutuelle, garde d'enfants, vacances, service social, ...)

On y est automatiquement inscrit.e par l'intermédiaire de le boîte d'intérim.

Le FASTT met à disposition des informations sur la protection sociale des travailleurs.euses intérimaires. Il conseille et accompagne les personnes qui en font la demande.

Par ailleurs, une fois encore via les entreprises (cotisations), chaque intérimaire est inscrit.e à la caisse complémentaire **Réunica** (membre du groupe AG2R la Mondiale).

En cas d'arrêt de travail pendant une mission d'intérim, cette caisse garantit un maintien de revenu selon les conditions suivantes :



En cas d'arrêt maladie ou d'accident de trajet :



Pour en bénéficier, il faut soit être en mission au moment de l'arrêt, soit hors mission être considéré.e en période de repos hebdomadaire ou de congés payés. Il faut également être pris en charge par la sécurité sociale,

et justifier soit de 590 heures d'intérim dans les douze mois précédents (dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire actuelle), soit de 1400 heures sur les 24 mois précédents. Conditions d'indemnisation : après une période de carence de quatre jours (donc à partir du cinquième jour), on reçoit 50 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours d'indemnisation, puis 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 61 jours suivants. Cette indemnisation est due, que l'arrêt se prolonge au-delà de la durée d'une mission ou qu'il intervienne après la fin d'une mission (pour un arrêt d'au moins 19 jours dans ce cas).



Dans le cas d'un arrêt de travail supérieur à 95 jours, et si on justifie de 1800 heures d'intérim au cours des 24 derniers mois, l'indemnisation peut se poursuivre pendant la durée de versement des indemnités journalières de la Sécu jusqu'au 1095ème jour (à compter du début de l'arrêt), selon des conditions précises : 25 % du salaire de base brut pour une indemnisation pendant la mission, 25% du salaire de base net pour une indemnisation hors mission. La totalité des indemnités journalières perçues ne peut excéder 100 % du salaire de base net de la dernière mission.



En cas d'invalidité

Lorsqu'on est classé.e en invalidité 2ème ou 3ème catégorie par la Sécu, on peut bénéficier d'une rente annuelle. L'invalidité doit faire suite à un arrêt maladie indemnisé par Réunion, ou à la reconnaissance en 2ème ou 3ème catégorie suite au versement d'une pension d'invalidité de 1ère catégorie faisant suite à un arrêt indemnisé par Réunion. On doit justifier d'une ancienneté de 1 800 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant l'arrêt de

travail initial. Le versement de la rente est interrompu dès que la Sécu arrête le paiement des prestations en espèces ou à la date d'effet de la retraite. Le montant de la rente versée trimestriellement est égal à 75 % du salaire de base de la dernière mission, y compris la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale, et autres revenus d'activité éventuels.



En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

Pour bénéficier d'une indemnisation, il faut cumuler pas mal de conditions : être en mission dans une entreprise de travail temporaire à la date de l'accident de travail ; avoir adressé dans les 48 heures à la boîte d'intérim un certificat médical justifiant une incapacité totale de travail (une contre-visite peut être organisée par l'entreprise de travail temporaire ou par Réunica, le résultat de cette contre-visite pouvant entraîner la suspension de l'indemnisation complémentaire) ; être pris en charge par la Sécu et le justifier par les décomptes d'indemnités journalières ; avoir 590 heures d'intérim au compteur au cours des douze mois précédant le premier jour d'arrêt de travail, ou 1 400 heures au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail. Si l'arrêt de travail est d'une durée continue de plus de 19 jours, aucune condition d'ancienneté dans la profession n'est exigée.



Pour l'indemnisation :

- pendant la mission : la journée de travail au cours de laquelle l'accident de travail s'est produit est payée intégralement par l'employeur, quelle que soit l'heure de l'accident. L'indemnité complémentaire est versée directement par l'entreprise de travail temporaire à compter du premier jour d'indemnisation de la Sécu, jusqu'au terme initialement prévu de la mission.

- hors mission : lorsque l'arrêt de travail se poursuit après la fin du contrat de mission, on peut bénéficier d'une indemnisation hors mission versée par Réunica. Imposable, cette indemnité est égale à 50 % du salaire de base net, à partir de la fin de la mission et pendant les 30 premiers jours d'indemnisation, 25 % du salaire de base net pendant les 61 jours suivants. En cas d'arrêt supérieur à 95 jours, l'indemnisation se poursuit selon les mêmes conditions que pour un arrêt maladie ou un accident de trajet.

En cas d'incapacité permanente d'au moins 30 % reconnue par la Sécu, une indemnisation est également prévue.



Congé de maternité ou d'adoption :

Pour en bénéficier, il faut justifier de son état de grossesse ou de l'arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption, du versement des indemnités journalières par la Sécu, de 590 heures d'intérim au cours des 12 mois précédant la date du congé, ou 1 400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant la date du



congé. L'indemnité journalière versée par Réunica est égale au 1 / 360e de la rémunération brute cumulée (salaire de base + indemnité de fin de mission + indemnité compensatrice de congés payés) perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les douze mois précédant le congé de maternité ou d'adoption. Cette indemnité est versée pour tous les jours calendaires de la période indemnisée et correspond aux durées légales d'indemnisation prévues par la Sécu, notamment six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après (huit semaines avant et 18 semaines après, à partir du troisième

enfant). Il est possible de réduire, après accord de son médecin, dans la limite de trois semaines pour un enfant, le congé prénatal, le congé post-natal se trouvant augmenté d'autant. Ce report est annulé en cas d'arrêt de travail prescrit sur la période antérieure à la date présumée d'accouchement.



En cas d'adoption, l'indemnisation est de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Si le nombre d'enfants au foyer est porté à trois ou plus, le congé atteint 18 semaines.

Depuis le 1 Janvier 2016, l'accès à une complémentaire santé est généralisé pour tous les intérimaires avec « *intérimaires santé* ». il s'agit d'une mutuelle pour les intérimaires ,gérée une fois encore par le groupe AG2R...

L'affiliation à cette mutuelle est **obligatoire et automatique** si l'on a effectué plus de **414 heures** d'intérim dans les 12 derniers mois, si l'on est en CDI intérimaire ou si l'on a un contrat initial supérieur à 414 heures.

L'adhésion à cette mutuelle est prise en charge à 50% par l'employeur et se fait automatiquement par prélèvement sur salaire.(0,12€/heure travaillée)

Le maintien de la garantie de base est maintenu après chaque fin de mission. Cette mutuelle donne accès à une **carte de tiers payant**. Elle peut aussi être élargie aux membres de sa famille pour un coût supplémentaire à la charge exclusive du salarié.

On peut demander l'adhésion dès le premier jour de mission, dans ce cas le coût de la mutuelle sera entièrement pris en charge par l'intérimaire (34,29€/mois).

Pour renoncer à l'affiliation obligatoire il faut être dans l'un des 5 cas de figure suivant :

- les bénéficiaires de la couverture universelle maladie complémentaire

(CMU-C)

- les bénéficiaires de l'ACS (l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé)
- les travailleurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- les intérimaires déjà couverts par une mutuelle à titre individuel, ou couverts par la mutuelle de leur conjoint de manière obligatoire.



L'ensemble des ces droits est portable² après la fin d'une mission d'intérim

(sauf en cas de rupture pour faute lourde ou de démission) en cas d'indemnisation par Pôle emploi, pendant une durée égale au dernier contrat de mission ou aux derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, et de douze mois maximum.

La durée est appréciée en mois, arrondie, le cas échéant, au mois supérieur. Les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts dans la même entreprise. Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire un.e ancien.ne salarié.e à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'elle ou il aurait perçu sur la même période. En tout état de cause, le maintien de revenu issu de la portabilité ne peut excéder le salaire de l'intérimaire en mission. En particulier, la période de carence, au cours de laquelle Pôle emploi ne paie pas d'allocations chômage, reporte également la date de versement des allocations. La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour autre motif, ne change pas la durée du maintien des garanties, ni celle du versement des prestations qui ne sont pas prolongées d'autant.

Attention : l'indemnisation chômage et l'indemnisation maladie ne peuvent pas se cumuler.

2- Droits portables:

Droits acquis au travail (chômage, retraites...) désormais rattachés directement à chaque salarié.e, qui les conserve en changeant d'employeur ou en perdant son emploi.

TEMOIGNAGE

Manut' par glissement de poste

Manu:

Je suis entré en tant que « manutentionnaire » dans cette usine de cartonnage, payé au minimum salarial. Quelques mois plus tard, la direction de l'entreprise utilisatrice me propose une formation avec une conductrice sur machine, en vue de son remplacement. La formation ne dure en tout que huit jours.

Dans le même temps, mes contrats de mission se succèdent sous des intitulés divers: « Accroissement d'activité pour la commande... », « Remplacement de Madame Y, conducteur polyvalent par glissement de poste », puis « pour partie de ses tâches ». En réalité, je la remplace pendant les six mois de son arrêt maladie, mais sans bénéficier du même taux horaire qu'elle.

C'est pas moi c'est l'autre

L'agence intérim est supposée être le « patron » direct des intérimaires, mais elle renvoie les intérimaires, en contrat précaire à la semaine, à charge de négocier eux-mêmes avec la direction de l'entreprise où ils sont envoyés en mission. Les deux parties se renvoient sans fin la balle et continuent ainsi leurs profits, espérant que le personnel intérimaire se résigne, toujours isolé et sans grande connaissance du peu de droits dont il dispose.

Réunion surprise !

Être dans la précarité ne signifie pas toujours que l'on doit subir, se résigner et encore moins accepter de se faire exploiter par le patronat. Nous étions six intérimaires faisant face aux mêmes problématiques dans cette boîte. Du coup, on a improvisé une réunion « surprise » avec

la direction de l'entreprise utilisatrice, pour demander la juste rémunération de nos taux horaires..

D'après la direction, le travail ne se négocie pas de façon collective, et nous n'étions pas qualifiés, ni assez productifs. Et nous n'avions pas assez d'expérience pour prétendre à l'application de la loi déterminant le statut de travailleur intérimaire. Pour calmer tout mouvement , on a eu droit à des promesses d'entretiens individuels...

Près de trois mois plus tard, j'ai été convoqué, non pas pour me proposer un CDI, même en intérim, juste pour me signaler mes problèmes de « comportement », mon manque d'investissement, de travail, de productivité et mon influence négative sur les autres ouvriers. Sous-entendu, la sortie c'est par là. J'ignore le sous-entendu et affirme que je vais me ressaisir et me donner à 100 % pour cette multinationale. N'ayant plus rien à perdre, si ce n'est un contrat précaire, j'entame les démarches avec l'inspection du travail et tout ce qui s'en suit...

Représentativité et droit syndical



Comme tou.tes les salarié.es, un.e intérimaire a accès aux instances représentatives du personnel et à des droits syndicaux.

Au sein de l'entreprise utilisatrice, il est possible d'exprimer et de faire présenter ses questions et réclamations concernant la rémunération et les conditions de travail auprès des DP, délégué.es du personnel de cette entreprise. Les intérimaires sont pris.es en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, au prorata de leur temps passé dans l'entreprise sur les douze derniers mois, mais ne participent pas aux élections. Salarié.e à part entière mais en fait pas complètement.

Comme chaque travailleur.euse, l'intérimaire a le droit de grève selon les même règles que les autres. Ce droit est cependant à utiliser avec prudence, car il faut se protéger de la répression patronale (pourtant interdite). En intérim, on est vite éjecté et remplacé ! Les agences d'intérim peuvent se passer le mot, rendant difficile l'embauche, une fois qu'on a été repéré.e et désigné.e comme gréviste, agitateur.trice ou syndicaliste notoire.



Dans les entreprises de travail temporaire, les instances représentatives du personnel (délégué.es du personnel (DP), comité d'entreprise (CE), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), peuvent exister mais elles ne sont pas toujours mises en place.

Les salarié.es intérimaires sont pris.es en compte, dès lors qu'ils ont trois mois d'ancienneté *dans l'effectif de l'entreprise*, notamment pour le calcul du nombre et de la qualité (salariés permanents/salariés intérimaires, cadres/ouvriers...) des représentants du personnel et pour la constitutions

des sièges électoraux préalables aux élections de **DP, CE et CHSCT**.

Pour pouvoir voter, il faut justifier d'au moins **3 mois de missions** dans l'entreprise de travail temporaire sur les ***douze derniers mois***.

Pour être éligible, il faut justifier d'au moins **six mois de missions** sur les **18 derniers mois**, et être en mission au moment de la confection des listes. Les intérimaires peuvent donc se présenter et être élus comme DP, membre du CE ou du CHSTT de leur entreprise de travail temporaire.

Un.e intérimaire peut également prétendre aux mandats syndicaux de **représentant.e de section syndicale (RSS)**, après création d'une section syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, ou de **délégué.e syndical.e (DS)** si son organisation est représentative dans l'entreprise.

Dans le cas d'un mandat électif ou syndical, un.e intérimaire bénéficie du statut de **salarié.e protégé.e**. Ce qui veut dire pour un.e salarié.e intérimaire : s'il est constaté une baisse de fréquence des missions, consécutive à la prise d'un mandat (DP, CE, CHSTT, DS, RSS), elle doit être signalée à l'Inspection du travail et peut constituer un délit pénal de discrimination syndicale.



Quelques mots sur le CDI en intérim

Il nous paraît important aussi d'évoquer CDI intérimaire : créé en juin 2013, il s'inscrit dans la prolongation de l'ANI (Accord national interprofessionnel) qui vise à la soi-disant « flexisécurité » (sécuriser l'emploi en le rendant plus flexible).

Le CDI intérimaire, qui peut paraître au premier abord comme une avancée sécurisante pour les travailleurs en intérim, a la même finalité que l'ANI, c'est-à-dire avoir une main d'œuvre disponible, malléable à souhait en termes d'heures et de conditions de travail, et surtout la moins coûteuse possible.



Même s'il garantit un salaire entre deux missions, ce CDI intérimaire est très critiquable sur plusieurs points :

Malgré l'effet d'annonce, ces requalifications en CDI sont très marginales. Elles ne doivent toucher que 20 000 personnes entre 2013 et 2016 sur les 2 millions de travailleurs-euses de cette branche chaque année.



L'intérimaire en CDI doit se tenir disponible pendant les heures d'ouverture de l'entreprise de travail temporaire et doit pouvoir se rendre dans un délai maximum d'une demi journée au sein de l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire en CDI est obligé.e d'accepter une mission si elle correspond aux emplois définis dans le CDI intérimaire, si elle se situe dans le secteur de mobilité défini dans le contrat et si la rémunération est au moins égale à 70% du taux horaire de la mission précédente. C'est à dire qu'il faut accepter une mission même si on est payé 30% moins cher !

L'intérimaire devient une sorte de sous traitant et perd tous les avantages liés à l'entreprise utilisatrice (par exemple tickets resto, treizième mois...).

Le CDI intérimaire cause une perte d'environ 200 millions d'euros de cotisation chômage que les agences d'intérim auraient dû payer suite au surenchérissement des cotisations sur les contrats courts, entrés en vigueur le 1er juillet 2013.

En résumé, ce CDI, qui ne touche qu'une minorité des intérimaires, ne constitue pas une avancée mais un recul social et s'inscrit pleinement dans la ligne des volontés patronales et non dans celle des travailleurs-euses. Il ne s'agit en fait que d'accepter un chantage : on t'offre de l'emploi si t'acceptes de restreindre tes libertés, tes droits et ton salaire !



Intérim à haut risque

Statistiques des accidents du travail : des chiffres qui tuent !



Marche ou crève, parfois, ça ne marche pas : on en crève. Moins formé.es, intégré.es à la va vite sans rappel drastiques des règles de sécurité, considéré.es comme bouche trous, placé.es sur les « sales boulots » dans les boîtes, interchangeable, régulièrement remplacé.es, les intérimaires sont

plus en danger. On les colle sur les installations vétustes, que refuseraient les salarié.es en poste. Les statistiques le prouvent, les intérimaires sont deux fois plus victimes d'accidents du travail que les salarié.s en CDI permanent. En 2013, 34 848 salarié.es intérimaires ont été victimes d'accidents du travail. 67 en sont morts.

Le turnover dans les effectifs n'aide pas, empêchant le compagnonnage, la transmission des compétences et des consignes par les plus expérimentés de la boîte. La surveillance médicale, les visites médicales sont négligées voire inexistantes pour ces salarié.es en pointillé.

Jouant sur l'ambiguïté de qui est l'employeur opérationnel, le patronat de l'intérim refuse de donner des moyens de prévention et sacrifiée la sécurité au travail à la rentabilité.



TEMOIGNAGE

Un gros manque de compagnonage et de solidarité !

Stéphane:

Je suis conducteur de grues à tour dans le BTP depuis une dizaine d'années. Pour ma part, l'intérim a été un choix volontaire au début de mon expérience professionnelle, afin de découvrir plusieurs entreprises et d'acquérir de l'expérience rapidement avant d'accepter un CDI. Au bout de deux ans de missions dans de nombreuses boîtes, j'ai fini par accepter un CDI dans un gros groupe, pour les avantages financiers et la sécurité de l'emploi. Mais, au bout de sept ans, n'acceptant plus d'être un numéro devant se plier à des techniques de management de plus en plus insupportables, et ne voulant plus travailler en grand déplacement pour privilégier ma vie de famille, j'ai quitté l'entreprise pour retourner en intérim.

Ayant un métier assez recherché et une bonne expérience, je n'ai pas trop de mal à trouver du travail et je suis libre d'accepter des missions, de les continuer ou non. Si le chef est trop autoritariste, si les conditions de sécurité ne sont pas là, si les horaires sont trop poussés, en gros si ça me plait pas et que j'estime que le droit du travail est encore plus bafoué que d'habitude, je ne reconduis pas la mission qui est en général de 2 jours à une semaine pour commencer.

Car il faut bien dire qu'en tant qu'intérimaire, on peut pas trop ouvrir sa gueule pour revendiquer, ni dans l'entreprise utilisatrice, ni dans la boîte d'intérim. Si on est pas content, c'est fin de mission et puis c'est tout. Et si l'agence d'intérim nous trouve désagréable, bah on imagine bien qu'elle nous rappellera plus.

À l'époque où j'étais en CDI dans un gros groupe, j'ai remarqué qu'on

demandait aux intérimaires d'avoir les mêmes habitudes que les embauchés, immédiatement comme si ça pouvait être inné, alors que chaque entreprise a ses habitudes, ses matériaux et manières de faire et que dans le BTP rares sont les boîtes qui font de la sécurité un enjeu réel dans la pratique.

J'ai remarqué aussi que l'intérimaire est souvent vu par les embauchés en CDI comme un possible « concurrent qui en plus fait plein de conneries parce qu'il s'en fout de l'entreprise ». Il devient aussi rapidement, dans la pratique, le subalterne de celui qui est d'habitude à la fin de la chaîne hiérarchique.

Les intérimaires sentent qu'ils n'ont quasi aucun droit de parole, encore moins que les salariés qui eux-mêmes sont soumis aux volontés du gentil patron qui veut bien leur donner du boulot. J'ai parfois entendu dire : « Heureusement que y'a des riches, c'est eux qui nous donnent du travail ».

Je trouve que ce qui manque le plus c'est le compagnonnage et la solidarité : chacun fait son truc, garde ses techniques et critique l'autre, au lieu de l'informer et de lui apprendre. La faute aussi sûrement à des cadences de travail trop élevées, chaque pion fait ce qu'il peut pour pas sauter.

Conclusion

Il est important de faire valoir ses droits, car ils constituent des acquis sociaux. Il ne faut pas hésiter à se former, à demander ses droits en cas de maladie, à exercer son droit syndical.

Mais la CNT ne se satisfait pas de ces quelques droits qui ne sécurisent pas suffisamment les intérimaires et tient à mettre en avant les revendications suivantes :

- la prise en compte totale et automatique de l'expérience professionnelle d'une entreprise de travail temporaire à une autre ;
- que le salaire ne fluctue pas de façon négative entre deux missions pour un travail équivalent, quelque soit l'entreprise utilisatrice et même en cas de changement de boîte d'intérim ;
- une baisse des seuils d'accès aux indemnisations en cas d'arrêt de travail et augmentation de la durée d'indemnisation ;

que notre santé ne soit pas une source de profit pour une caisse de fond de pension, mais qu'elle soit socialisée et gérée collectivement via un système de sécurité sociale qui garantisse la santé pour toutes et tous et un maintien de revenu égal au salaire complet.

Nous considérons que l'intérim est un outil du patronat pour maintenir les travailleurs.euses dans la précarité afin de mieux pouvoir les soumettre à des conditions de travail inacceptables et à un recul des acquis sociaux.

Salarié.es, précaires, intérimaires, chômeurs.euses, organisons-nous et décidons d'une autre organisation de notre travail, afin de partager la production entre tou.tes, et donc de travailler moins et ainsi d'améliorer nos vies.

Puisque personne ne travaille à notre place, ne laissons personne décider à notre place !

Cette brochure n'est pas une liste complète des droits et accords collectifs relatifs au travail temporaire mais un résumé de certains points qui nous paraissent essentiels. Si vous avez des questions ou besoin d'explications supplémentaires, n'hésitez pas à nous contacter, c'est avec plaisir que nous tacherons d'y répondre !

Contact



Confédération nationale du travail

CNT 44

C/O B17, 17 rue Paul Bellamy 44 000 Nantes

interco44@cnt-f.org

Permanences les premiers lundis du mois de
18h30 à 20h30

SOURCES :

Fond d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT)

<http://www.faftt.fr>

Fond d'action sociale du travail temporaire (FASTT)

www.fastt.org/

Convention collective du travail temporaire

<http://www.legifrance.gouv.fr/rechConvColl.do?reprise=true&page=1>
(brochure 3212)

Code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

La CNT...

qui sommes-nous ?

UN SYNDICAT ! Parce que cette forme d'organisation - telle qu'elle a été définie par ses fondateurs et qui reste plus que jamais d'actualité - englobe à la fois le champ économique, politique, social et culturel. Parce qu'elle a écrit les plus belles pages de l'histoire du mouvement ouvrier. Parce qu'elle est directement issue du peuple et qu'elle représente au plus près ses intérêts. Parce qu'elle remet en cause le rôle dirigeant des partis au sein du mouvement social. Parce qu'elle offre une structure solide sur laquelle s'appuyer pour lutter au quotidien et tenter, demain, de réorganiser la société.

DE COMBAT ! Parce que la plupart des syndicats sont actuellement englués dans la collaboration avec les classes dirigeantes. Parce que l'État et le patronat ne se laissent pas convaincre par de belles paroles. Parce que les intérêts des travailleurs s'opposent radicalement aux intérêts du capitalisme. Parce que seule la lutte est payante (grèves, occupations, manifestations, boycott...). Parce que les grandes avancées sociales n'ont été arrachées que dans l'action et la mobilisation

AUTOGESTIONNAIRE ! Parce que les permanents syndicaux, dans leur ensemble, génèrent (inconsciemment ou non) la passivité et la bureaucratie au sein de leurs organisations. Parce que les décisions doivent être prises à la base par les syndiqués eux-mêmes. Parce que nos délégués sont élus sur des mandats précis et qu'ils sont révocables à tout moment par l'assemblée générale du syndicat. Parce que nous sommes soucieux de l'autonomie des syndicats locaux et respectueux du fédéralisme. Parce que nous préconisons l'auto organisation des luttes (comités de grève, coordinations...).

**NOTRE PRÉCARITÉ
C'EST LEURS PROFITS**

**ORGANISE
TOI !
ET LUTTE**



WWW.CNT-F.ORG