Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale

Rachid BELKACEM, Cathel KORNIG, Christophe NOSBONNE, François MICHON [1]

Cet article s'interroge sur les obstacles à l'engagement syndical des intérimaires et les difficultés que rencontrent les syndicats pour défendre ces travailleurs. Il mobilise les quelques travaux disponibles sur le sujet et s'appuie sur les résultats d'une enquête exploratoire auprès d'intérimaires (syndiqués et non syndiqués) et de responsables syndicaux. Dans le contexte actuel d'un appareil productif en pleine transformation et de crise de l'emploi, les intérimaires tentés par la syndicalisation sont confrontés à des risques non négligeables et l'action syndicale peine à s'adapter aux modes de fonctionnement spécifiques de l'intérim.

La diffusion de l'intérim est l'une des expressions fortes de la diversification des modes d'usage de la main-d'œuvre qui caractérise les mutations contemporaines des organisations productives et des politiques de gestion de la main-d'œuvre. On le sait, l'intérim dédouble la figure de l'employeur, entre un employeur de fait qui emploie et rémunère ces travailleurs et un employeur d'usage qui les utilise. Cela distingue nettement les intérimaires des autres travailleurs temporaires, bénéficiaires de contrats à durée déterminée, de contrats saisonniers, occasionnels ou intermittents. En permettant d'assurer une adéquation presqu'immédiate entre nombre de salariés et niveau de production, l'intérim fait depuis longtemps figure d'instrument par excellence de flexibilité (Germe, Michon, 1979-1980 ; Michon, 1986, 1987). Mais il traduit aussi de manière éclatante les processus contemporains d'émiettement des collectifs de travailleurs, de fractionnement et d'éparpillement de la main-d'œuvre qu'il accompagne depuis

1. 2L2S-CEREQ, Université de Lorraine, rachid.belkacem@univ-lorraine.fr ; Aix Marseille Université, CNRS, LEST UMR 7317, cathel.kornig@univ-amu.fr ; 2L2S-CEREQ, Université de Lorraine, christophe.nosbonne@univ-lorraine.fr ; CNRS – Université Paris1, fmichon@univ-paris1.fr.

plusieurs décennies (Michon, 1981 ; Jounin, 2008 ; Belkacem, Kornig, Michon, 2011). L'usage de l'intérim tel qu'il s'est développé depuis plus de 30 ans génère des questions dont bon nombre restent encore assez peu traitées par la littérature scientifique. En particulier : comment mobiliser, représenter et défendre les intérêts de ces travailleurs ?

En France, l'intérim est implanté de longue date. En 1962, on comptabilisait déjà 33 600 intérimaires sur l'année. Ce nombre passe à environ 100 000 en 1975. Il atteint son maximum historique en 2007, soit un effectif de 638 000 équivalents temps plein. Depuis, le secteur a été très sévèrement touché par la crise : -190 000 équivalents temps plein entre 2007 et 2009, puis, après une petite reprise en 2010 et 2011, -68 000 équivalents temps plein en 2012 et 2013. En 2013, le volume de l'emploi intérimaire n'est plus que de 510 000 équivalents temps plein dans l'année, soit 2,9 % de l'emploi salarié. L'intérim reste encore un phénomène très largement industriel (6,5 % de l'emploi salarié industriel, 7,6 % pour le bâtiment contre 1,4 % pour le tertiaire et 1,2 % pour l'agriculture) [2].

Les enquêtes statistiques soulignent partout une érosion de la syndicalisation, avec en France un taux global de syndicalisation autour de 8 % depuis plusieurs années. Ce taux moyen masque des différences importantes entre secteur privé et secteur public en particulier (Wolff, 2008). Les emplois précaires sont particulièrement touchés par la faible syndicalisation. Le taux de syndicalisation des intérimaires est inférieur à 1 % (Grollier, 2010). C'est très faible, même si en France, celui des salariés en CDD n'est que de 2,6 % (Amossé, Pignoni, 2006), ou encore celui des salariés du commerce et de la construction (tous statuts confondus) ne dépasse pas 2,5 %. L'enjeu est important. Chaque année, un peu plus de deux millions de personnes effectuent au moins une mission d'intérim et passent ainsi par les services des agences d'intérim, appelées aujourd'hui agences d'emploi privées [3].

Peu de travaux éclairent la question des pratiques syndicales des travailleurs précaires et plus spécialement des intérimaires. Bispinck et Schulten (2011) rappellent à quel point en Allemagne les initiatives syndicales en faveur des travailleurs précaires restent limitées. Les travailleurs précaires y sont en effet localisés principalement là où le dialogue social et les accords collectifs sont particulièrement peu présents. Ce n'est pas le cas en France puisque les utilisateurs massifs de l'intérim sont la métallurgie, l'agroalimentaire et le bâtiment. Mais les enquêtes de l'IRES soulignent combien « les syndicats sont pris à revers par cette décomposition/recomposition du travailleur collectif ». Elles concluent ainsi : « Les actions

2. Données annuelles sur l'intérim en équivalent temps plein, source : Dares, ministère du Travail de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
3. Depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite loi Borloo.

collectives autonomes de la part des précaires sont éphémères. Les expériences ne se transmettent pas » (Dufour, Béroud, Denis *et al.*, 2008).

Nous rendons compte ici d'une étude réalisée en France, pour le compte du syndicat CGT-FO, dans le cadre de l'Agence d'objectifs de l'IRES (Belkacem *et al.*, 2014) [4]. Cette étude est constituée d'une part d'un travail approfondi de synthèse des données statistiques disponibles et de la littérature existante, traitant des formes particulières d'emploi et plus spécifiquement de l'intérim ; d'autre part, d'une enquête exploratoire centrée sur la question des difficultés de l'action syndicale dans l'intérim, qu'il s'agisse de l'engagement syndical des intérimaires (syndicalisation, exercice de mandats syndicaux), de leur défense ou leur représentation, ou des stratégies que peuvent mobiliser les syndicats, des difficultés qu'ils rencontrent pour les défendre et les représenter.

Encadré

Méthodologie de l'enquête

L'enquête exploratoire a été réalisée en 2012-2013 par entretiens semi-directifs menés auprès de salariés intérimaires syndiqués et non syndiqués et de différents représentants syndicaux nationaux et locaux. Compte tenu des moyens dont nous disposions et des échéances qui nous étaient fixées, seul un petit nombre d'entretiens a pu être réalisé : huit intérimaires (syndiqués et non syndiqués) et dix représentants syndicaux (des trois plus grands syndicats français). Les entretiens ont été complétés par une journée d'observation au siège de l'un de ces trois syndicats, à l'occasion d'une réunion de délégués syndicaux de la fédération des services, dont relève le secteur de l'intérim.

Il est très difficile de rencontrer des intérimaires acceptant d'être interviewés, qu'ils soient non syndiqués mais également syndiqués. Toutefois, les refus explicites auxquels nous nous sommes heurtés sont essentiellement le fait de non-syndiqués se déclarant peu intéressés ou peu concernés par cette question de la syndicalisation. À cela, il faut ajouter la distance évidente entre les délégués syndicaux intérimaires et les unions départementales des différentes confédérations, ou encore les non-réponses des agences d'intérim à nos sollicitations.

La structure de notre échantillon est donc quelque peu déséquilibrée principalement en termes d'âge et de niveau de qualification. Mais les propos recueillis lors des entretiens s'avèrent suffisamment homogènes (en particulier entre ceux des intérimaires syndiqués et ceux des non-syndiqués) pour éclairer les freins ou les limites de la défense et de la syndicalisation des travailleurs de l'intérim.

4. L'étude est disponible au téléchargement sur le site de l'IRES, http://www.ires.fr/images/files/EtudesAO/CGTFO/EtudeCGT_FO_Int%C3%A9rim_final_2014.pdf.

Trois thèmes sont abordés ici :

- la spécificité de l'intérim et de ses conditions d'exercice rend difficile l'implication des intérimaires dans l'action syndicale (I).

Il existe en particulier un véritable interdit professionnel de se syndiquer, qui se traduit pas une forte crainte d'avoir moins de missions, voire de ne plus avoir de mission du tout, suite à l'adhésion à un syndicat (II) ;

- les organisations des syndicats, leurs orientations stratégiques, leurs modes d'action, s'adaptent très difficilement aux spécificités de l'intérim (III).

I. Les conditions particulières du travail en intérim

Les conditions mêmes de l'emploi intérimaire limitent en soi la syndicalisation. Nos entretiens soulignent principalement trois dimensions. En premier lieu, les intérimaires sont dispersés entre leurs multiples employeurs, à savoir d'un côté les agences d'emploi privées auxquelles ils s'adressent, de l'autre les entreprises qui les utilisent. Cette dispersion est d'autant plus forte que les missions sont en moyenne très brèves. De plus, les syndicats sont peu visibles dans les agences et sur les lieux de travail, même s'ils sont très loin d'être absents du paysage de l'intérim. Enfin, les intérimaires semblent peu intéressés de défendre leurs droits, puisque la plupart ne conçoit pas son avenir dans l'intérim.

I.1. La dispersion des intérimaires et des missions de plus en plus courtes

La dispersion des salariés intérimaires dans les entreprises utilisatrices ainsi que dans les différentes agences de travail temporaire, au sein d'un même réseau d'agences ou d'un réseau à l'autre, ne facilite pas l'activité syndicale dans ce secteur. Cette dispersion est en effet multidimensionnelle, possède différentes facettes : multiplicité des employeurs et lien de subordination éclaté, présence géographiquement dispersée et surtout missions de très courte durée.

Dans les années 1990, les contre-exemples à cette dispersion ne manquaient pas. De très fortes concentrations d'intérimaires étaient observées sur certains bassins industriels, en particulier dans l'industrie automobile et ses sous-traitants (Gorgeu, Mathieu, 1995), ou encore sur les chantiers navals. Les entreprises utilisatrices pouvaient rester fidèles à leur agence d'emploi préférée, à tel point que celle-ci pouvait organiser une antenne au sein même des locaux de l'utilisateur et pratiquement conseiller l'affectation des forces de travail permanentes ou intérimaires sur les emplois, en fonction des disponibilités en qualifications facilement accessibles (Lefèvre, Michon, Viprey, 2002). Les missions de courtes durée étaient

fréquemment enchaînées les unes aux autres dans la même entreprise utilisatrice. En respectant le délai légal exigé entre deux missions, en changeant le libellé de la description du poste de travail, la mission temporaire pouvait se transformer en présence quasi permanente (*ibid.*). Mais tout ceci est peut-être moins fréquent depuis la crise qui depuis quelques années secoue très fortement le secteur de l'intérim. Les utilisations massives et quasi permanentes ont évidemment été les premières à subir les réductions d'emploi. La continuité des missions est probablement bien moins assurée qu'il y a quelques années. La dispersion de l'intérim n'a pu que s'accentuer.

La durée moyenne d'une mission, qui s'établissait à quatre semaines environ à la fin des années 1970 (Belkacem, Kornig, Michon, Nosbonne, 2014), est aujourd'hui inférieure à deux semaines. La crise actuelle accentue nettement cette tendance longue. La durée moyenne des missions était de 10,1 jours en 2008, 9,1 jours en 2012, 8,7 jours en 2013 (Dupuis, 2014).

Bien entendu, les intérimaires peuvent bénéficier de plusieurs missions dans l'année. En 2012, 1,9 million de personnes ont signé 16 millions de contrats de mission (2,1 millions de personnes et 16,8 millions de contrats en 2011) (Finot, 2012, 2013). En moyenne, ils sont donc en mission 2,6 mois dans l'année. Mais la moitié d'entre eux ne le sont que 1,5 mois dans l'année. Plus des quatre cinquièmes des missions (82 %) ont en effet une durée inférieure à deux semaines [5]. Avec des durées de mission (de travail en d'autres termes) aussi faibles et sans doute dispersées, on comprend mieux les chiffres d'effectifs intérimaires publiés. Au dernier trimestre 2014, le nombre d'intérimaires évalué en équivalent temps plein atteignait le chiffre de 506 500 personnes. Fin janvier 2015, on comptait 536 000 intérimaires en mission pour 1 274 000 contrats conclus dans ce même mois (source Dares, données publiées le 10 avril 2015).

Tous ces chiffres montrent bien que l'intérimaire ne reste pas longtemps sur le même poste de travail, sur le même site ; pas assez de temps pour prendre la maîtrise du poste, pour vraiment s'intégrer dans le collectif de travail, acquérir une bonne compréhension de l'organisation, repérer les représentants syndicaux ou les délégués du personnel. À cela s'ajoutent les problèmes de communication : ces intérimaires travaillent souvent dans l'urgence, ne maîtrisent pas toujours le français, peuvent tout ignorer de la réglementation.

Tout cela pose évidemment problème aux syndicats. Le travail d'identification et de repérage qu'ils doivent mener, l'information et la communication envers ces salariés à présence éphémère sont très difficiles. Face à des échéances de très court terme, il faut opérer rapidement pour agir et mener une action efficace. Les syndicats ont l'habitude de calendriers d'action concernant des salariés stables d'entreprises intégrées dont les

5. Sources : Dares (2013), Matus (2009) et Dupuis (2014).

échéances sont relativement plus lointaines, trop lointaines au regard des besoins d'un personnel qui ne reste pas plus de 10 jours dans l'entreprise. Les méthodes de lutte des syndicats des entreprises utilisatrices paraissent fréquemment peu adaptées aux besoins de la défense d'un intérimaire.

Et comme les entreprises utilisatrices ne sont pas obligées d'accepter dans leurs locaux des représentants syndicaux extérieurs à l'entreprise (en l'occurrence les représentants syndicaux de l'agence d'intérim), les contacts avec les salariés intérimaires sont condamnés à rester hors du lieu de travail. En outre, le *turn-over* des représentants syndicaux, eux-mêmes intérimaires, réduit encore les possibilités de se défendre et de lutter collectivement (Grollier, 2010).

I.2. Des syndicats présents mais peu visibles sur le terrain

S'il y a moins de salariés syndiqués dans l'intérim que dans bien d'autres activités, cela ne signifie pas pour autant que les syndicats soient absents du paysage du travail temporaire. L'action syndicale existe bel et bien et les acteurs syndicaux, en particulier la CGT (Fribourg, 2003), ont, dans ce secteur, toujours été présents dans les luttes ou à la table des négociations. Béroud et Bouffartigue (2009) rappellent que des actions collectives, certes le plus souvent fragiles, sont régulièrement menées par des salariés précaires.

La codification du statut de travailleur intérimaire est en France pour l'essentiel de source conventionnelle et l'aboutissement des actions collectives menées par les syndicats. Le premier accord d'entreprise traitant de l'intérim est signé entre Manpower et la CGT en 1969. C'est de fait la première formulation d'un statut. Ses principes fondamentaux seront largement repris par les législations ultérieures (Belkacem, 1997 ; Kornig, 2003). La loi de 1972, la première à réguler l'intérim, reproduit largement les principales dispositions de cet accord Manpower. Dans les années 1980, différentes négociations collectives, transposées dans la loi, construisent un véritable statut qui conservera l'architecture de 1972 (Belkacem, Kornig, 2012).

L'égalité de traitement entre intérimaires et salariés des entreprises utilisatrices est instaurée de droit : toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire sur le même poste de travail et à qualification égale, les rémunérations et les conditions de travail (horaires, rythmes) doivent être les mêmes. Les intérimaires accèdent à un minimum de droits syndicaux et de représentation, comme tout salarié, au moins formellement et au sein de l'agence qui les emploie, avec bien sûr quelques aménagements pour tenir compte de leur situation particulière. Ils accèdent également à une couverture sociale très loin d'être négligeable. Un Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), à gestion paritaire, financé par les cotisations sociales, leur

permet de bénéficier de droits de formation très conséquents, financièrement supérieurs à ceux des salariés ordinaires [6]. Un Fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), également à gestion paritaire, finance des aides au logement, des crédits à la consommation, des assurances mutuelles, des aides pour l'éducation et les vacances des enfants.

Les syndicats sont donc bien mobilisés pour la défense des intérimaires. Mais sur le terrain de l'entreprise utilisatrice ou de l'agence d'emploi, les obstacles qu'ils rencontrent restent difficiles à franchir. Ne serait-ce qu'affirmer leur présence.

Sur le terrain, il existe de fait un véritable empêchement à la syndicalisation. Nos entretiens avec quelques délégués du personnel font état d'une quasi-impossibilité de militer au sein des entreprises utilisatrices. S'absenter pour des réunions surtout lors de missions de courte durée est une difficulté récurrente. L'absence d'un local syndical accessible facilement, à proximité de l'agence d'emploi, est un obstacle fréquent, les agences d'intérim s'en tenant strictement à leurs obligations légales. Voire moins : si l'affichage syndical est obligatoire, il reste semble-t-il beaucoup d'agences dans lesquelles il n'y a pas d'affichage ; ou alors simplement « pour respecter la loi, mais parfois dans des endroits auxquels les intérimaires n'ont pas accès et c'est donc parfois compliqué pour eux de nous trouver [7] ».

Ce constat du manque de visibilité est également partagé par Thierry [8]. Il observe que la dispersion géographique et la faiblesse des effectifs complexifient considérablement le travail de visibilité : « Après on se bat pour être visible, on fait envoyer par les agences des tracts syndicaux… mais il y a tellement d'agences à contrôler qu'on ne peut pas. » Il ajoute : « Le travail des organisations syndicales n'est pas bien fait. Même faire de la présence n'est pas évident puisqu'on est très éclaté. Moi je peux aussi bien aller en Bretagne, ça fait partie de ma région. Dans notre contexte à nous, ce n'est pas facile de communiquer. »

Joseph [9] partage ce même constat : « Cela fait maintenant 10 ans que je suis intérimaire et je n'ai pas souvenir d'avoir été sollicité par un syndicat. Je sais qu'il y a des numéros [de téléphone] à l'agence… et puis je reçois les papiers pour les élections… »

6. On remarquera toutefois (Belkacem, Lhotel, 2012) qu'ils sont utilisés plus pour les besoins des entreprises que pour ceux des intérimaires eux-mêmes. Les domaines professionnels visés par ces actions de formation des intérimaires sont naturellement connectés aux besoins des entreprises utilisatrices. Ce sont le plus souvent des programmes d'adaptation aux missions d'intérim proposées. Les contrats de qualification (CQ), puis aujourd'hui les contrats de professionnalisation (CP) constituent les principaux supports de formation utilisés dans l'intérim. Leur durée de formation étant relativement courte, ils permettent de répondre rapidement aux besoins en qualifications des entreprises. Ils offrent par ailleurs l'opportunité de constituer des viviers de qualifications en fonction des caractéristiques du tissu productif local.
7. Entretien des auteurs avec Fatah, intérimaire syndiquée, déléguée du personnel et élue au comité d'entreprise, 38 ans, 6 ans d'intérim.
8. Intérimaire syndiqué, délégué du personnel et élu au comité d'entreprise, 45 ans, 9 ans d'intérim.
9. Intérimaire non syndiqué, 46 ans, 10 ans d'intérim.

I.3. Une faible implication des intérimaires ?

La faible implication des intérimaires dans une quelconque activité syndicale n'est pas une surprise. Pour bon nombre d'entre eux, il s'agit bien plus de s'insérer coûte que coûte sur le marché du travail que de revendiquer ses droits. On le sait, les jeunes ne parviennent à s'insérer dans la vie active qu'après une période plus ou moins longue de précarité. En ce sens, l'intérim n'est qu'un moyen d'insertion ou d'attente d'un emploi plus stable. Faut-il rappeler que 55 % des intérimaires sont âgés de moins de 30 ans en 2011 contre 22 % de l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels ? Que 68 % des premières inscriptions en agence de travail temporaire ont lieu avant 25 ans et que la moyenne d'âge de ces premières inscriptions est de 25 ans (Observatoire des métiers et de l'emploi, 2014) ?

Dans un contexte de crise toutefois, cette fonction d'insertion dans l'emploi stable opère moins bien, semble-t-il, pour les jeunes intérimaires. Les jeunes travailleurs ont subi plus fortement que leurs aînés la très mauvaise conjoncture que connaît le secteur de l'intérim depuis 2008. À tel point que la part des jeunes de moins de 25 ans dans la statistique des relevés de contrats d'intérim déposés auprès de l'administration de l'emploi a diminué d'un peu plus de 5 points entre 2007 et 2013 : 31,2 % en 2007 ; 24,8 % en 2013 (Dares, 2013).

Quoi qu'il en soit, « jeunes, mobiles et précaires », ces caractéristiques paraissent bien éloignées des profils classiques des syndiqués ou des militants. Selon les représentants syndicaux rencontrés, les jeunes générations seraient plus éloignées des syndicats. Ils n'auraient pas cette culture syndicale que possèderaient les anciens. Fribourg (2003) observait que l'essentiel des syndiqués CGT sont plutôt des hommes en milieu ou fin de carrière, bénéficiaires d'un statut stable, salariés des marchés internes des grandes entreprises ou fonctionnaires. Pour Pernot (2012), les jeunes apparaissent bien être le « talon d'Achille » des syndicats. Pas uniquement les moins de 25 ans, mais également les moins de 40 ans, souligne Béroud (2012), eux aussi aujourd'hui peu syndiqués, contrairement à la génération précédente qui entrait dans le syndicalisme à cette période de leur vie.

Mieux, on peut observer chez les intérimaires une sorte de dévalorisation symbolique du monde ouvrier (Beaud, Pialoux, 1999 ; Grollier, 2010). Même s'ils sont ouvriers à près de 80 % (qualifiés et non qualifiés), les jeunes intérimaires sont loin d'une « identité ouvrière revendiquée ». Une sorte de mise à distance du modèle ouvrier est fréquente. Grollier (2010) parle d'une « nouvelle » génération ouvrière, qui se qualifie elle-même comme « ouvrier de passage » ou « intérimaire » plutôt qu'« ouvrier ». Il observe même certaines tensions entre les anciens et les jeunes ouvriers.

Bien entendu, tous les intérimaires ne correspondent pas à cette image. Les syndicats ont face à eux une population non seulement évolutive mais surtout très hétérogène.

De fait, la structure professionnelle de l'intérim est aujourd'hui en profonde transformation. La part de l'industrie au sein des utilisateurs d'intérim se réduit (51,6 % en 2000, 42,6 % en 2013). L'intérim qualifié se développe (39,6 % d'ouvriers non qualifiés en 1999 parmi les intérimaires, 34,9 % en 2013 ; 33,2 % puis 43 % d'ouvriers qualifiés aux mêmes dates ; pour les professions intermédiaires, 4,7 % et 7,8 % ; pour les cadres, 0,9 % et 1,9 %) (Prism'emploi, 2013).

L'analyse des parcours de vie des intérimaires que proposait Faure-Guichard (1999), il y a donc plus d'une quinzaine d'années, distinguait trois logiques différentes de passage par l'intérim :

- une première logique caractérisait un intérim dit *d'insertion* et rendait compte d'un phénomène structurel correspondant à l'entrée sur le marché du travail, en début de cycle professionnel, à la sortie de l'école par exemple pour les jeunes ;

- une seconde logique concernait un intérim *de transition,* le plus répandu selon Faure-Guichard. Ici l'intérim n'était qu'un passage, perçu et conçu comme transitoire dans un itinéraire professionnel. Il recouvrait cependant des situations relativement variées en termes d'âge, de type d'expérience professionnelle et de nature des missions ;

- une troisième logique se rapportait à un intérim dit *de profession*, résultat d'un choix délibéré de passage par les services des agences de travail temporaire. Pour l'auteure, ce segment de l'intérim devait intéresser particulièrement les syndicats en raison de sa plus grande stabilité.

Parmi les travaux les plus récents, Domens (2011) distinguait cinq situations spécifiques à la fois du point de vue des profils socioprofessionnels et des motivations à l'égard de l'intérim :

- il appelle les intérimaires qui réalisent des missions de manière quasi continue *intérimaires permanents* et souligne combien ces intérimaires sont moins touchés que les autres par la crise économique de 2008. Ils se caractérisent par un temps de travail moyen élevé ;

- à l'inverse, les intérimaires qui réalisent des missions de manière épisodique sont nommés *intérimaires occasionnels*. Ils affichent un volume de travail moyen très faible ;

- ceux qui réalisent des missions selon des fréquences irrégulières sont appelés *intérimaires irréguliers*. Ils ont une relative ancienneté dans l'intérim, mais un temps de travail très variable ;

- une quatrième catégorie définie par l'auteur est qualifiée d'*intérimaires en insertion progressive*. Ce sont des intérimaires ayant également une relative

ancienneté dans l'intérim mais un volume de travail qui s'intensifie avec le temps passé en intérim ;

- enfin, l'auteur cerne une cinquième et dernière situation qu'il nomme les *intérimaires intensifs récents*. Leur principale caractéristique est une présence récente dans l'intérim mais avec un volume de travail en croissance rapide.

Glaymann (2008) proposait une typologie des motifs conduisant à l'intérim : *utilitaristes* (acquérir une qualification monnayable sur le marché du travail), *contingents* (faciliter une transition professionnelle par exemple), *autonomes* (choix de liberté à l'égard du travail), ou encore *faute de mieux*. Il soulignait cependant que le choix d'opter pour l'intérim reste dans la plupart des cas un choix sous contrainte.

Au-delà des variations typologiques qui séparent ces études, le plus clair est bien qu'une majorité d'intérimaires souhaite quitter l'intérim au plus vite. Ils sont nombreux à déclarer recourir à ce statut d'emploi « faute de mieux ». Ils investissent peu ce temps de l'intérim. Ils acceptent souvent des conditions de travail difficiles parce qu'ils espèrent que cela ne durera pas. Nos interlocuteurs syndicaux observent parfois une faible implication des jeunes pour des raisons de rapport au travail et de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ils auraient davantage le souci de préserver leur temps personnel que les anciens.

II. L'interdit professionnel de se syndiquer ou la peur de ne plus avoir de mission

La fragilité de la situation d'intérimaire a été très fréquemment relevée et analysée. Pour la plupart des intérimaires, ce qui domine, c'est la peur de ne plus pouvoir travailler. Nos interlocuteurs en font état : peur d'un étiquetage en tant que militant syndical ; et peur de sa conséquence immédiate, ne plus avoir de missions. C'est selon eux la principale raison de la faiblesse des effectifs syndiqués dans l'intérim. Car malgré leur éloignement à l'égard du syndicalisme et de l'activité revendicative, les jeunes n'ignorent pas à quel point le syndicat peut être une protection en cas de difficultés. Ils sont loin d'être absents des luttes collectives menées par les intérimaires.

II.1. La crainte de ne plus pouvoir travailler

Un résultat fort de nos entretiens souligne le poids de ce qui fait figure de véritable interdit professionnel de se syndiquer. Si cela n'est pas propre à l'intérim, le rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales de 2014 souligne la montée en charge des signalements auprès de l'Observatoire de cas de répression ou de discrimination syndicales

(Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales de 2014). Ce phénomène est fortement présent dans tous les entretiens que nous avons pu réaliser. Cela nous a été rapporté de façon unanime, tant par les intérimaires eux-mêmes que par les représentants syndicaux (qu'ils soient salariés intérimaires ou salariés permanents des agences). Les intérimaires vivent au jour le jour une vraie peur de ne plus travailler. Le risque de voir les propositions de missions s'espacer, ou pire, de se retrouver du jour au lendemain sans mission, est omniprésent. Domens (2011) observait que ceux qu'il qualifiait d'« intérimaires occasionnels » espèrent être embauchés par l'entreprise à la fin de leur mission et savent bien que tout rapprochement vers un syndicat réduit leur probabilité d'être embauchés. Les « intérimaires permanents » n'attendent pas d'être embauchés sur un statut de travailleur permanent disposant d'un contrat à durée indéterminée dans l'entreprise utilisatrice, mais ils espèrent une continuité et une stabilité dans leurs missions. Or, une fois leur appartenance syndicale connue (quelle qu'elle soit), les propositions de missions peuvent s'espacer, ou même disparaître. Les intérimaires syndiqués que nous avons interrogés ont tous fait état, sinon pour eux-mêmes, en tout cas dans leur entourage, de difficultés pour retravailler, voire même pour certains d'arrêt brutal des propositions de travail.

Ces observations sont d'ailleurs corroborées par plusieurs travaux. Grollier (2010) indique que ce risque de ne plus avoir de mission conduit en quelque sorte l'intérimaire à choisir entre travailler ou militer. Pour Bouffartigue (2008), l'interdiction de fait de la grève existe bel et bien. On ajoutera d'ailleurs que tout cela n'est pas propre à l'intérim mais concerne tous les contrats temporaires. À La Poste par exemple, les salariés en CDD ne se mobilisent pas, précisément pour ces mêmes raisons (Bouffartigue, 2009). Et en intérim, le risque est probablement plus fort. La sanction peut être plus simple et immédiate : plus aucune mission, du jour au lendemain. C'est un aspect de la spécificité du statut d'intérimaire.

II.2. La question de l'étiquetage

L'étiquetage est la principale raison avancée par les salariés intérimaires pour expliquer leur non-syndicalisation. Sur les quatre personnes non syndiquées rencontrées, trois nous ont fait part de cette crainte de se voir étiqueter puis discriminer par l'agence d'intérim ou par les entreprises utilisatrices. « Les craintes ? C'est de ne plus travailler. C'est de me dire que si je me mets dans une liste, je ne vais plus travailler. Vous savez, c'est l'agence [d'intérim] qui nous fait travailler et qui nous donne le travail. Si demain je me syndique et que je suis obligé d'aller contre l'agence, moi je ne sais pas, mais je ne suis pas sûr qu'il n'y ait pas de conséquences et je ne peux pas

me permettre de ne plus travailler [10] » . La quatrième personne interrogée s'est par contre distinguée par un refus plutôt catégorique devant l'éventualité d'un engagement syndical : « Ça ne m'intéresse pas du tout ce qui est politique et syndicat. J'ai connu une personne qui a eu un problème, qui a contacté un syndicat et ça c'est mal passé, elle a eu des problèmes, alors ce n'est même pas la peine [11]. »

Les entretiens menés avec les intérimaires syndiqués confirment ces résultats. « Autour de moi, il n'y a pas beaucoup de syndiqués. C'est toujours une étiquette qu'on a. Déjà comme intérimaire c'est une étiquette qu'on a, alors là en tant que syndiqué c'est encore pire [12]. » Cela incite les intérimaires syndiqués à une certaine retenue dans les entreprises utilisatrices où ils sont en mission : « Au niveau des clients, le syndicalisme est plus ou moins bien vu par les patrons […]. Mais ce n'est pas vraiment votre intérêt de lever le doigt et de dire que vous êtes syndiqué si vous voulez avoir un suivi de mission [13]. » En conséquence, l'activité syndicale se réalise principalement en dehors des lieux de travail. « On milite surtout dans les entreprises où l'on sait qu'il y a un potentiel d'intérimaires énorme, c'est-à-dire dans les entreprises où il y a 200, 300 ou 400 intérimaires. Ça se fait à la sortie de l'entreprise, à l'intérieur on ne peut pas [14]. » En tout état de cause, le fait de se syndiquer et d'être actif comme représentant syndical n'est pas sans conséquence sur l'activité et le volume de travail que confie l'agence d'intérim.

À la question : « Selon vous, quels sont les principaux freins à la syndicalisation intérimaire ? », Jacky nous confie : « Je suis l'explication. La hantise pour un intérimaire c'est qu'il lui arrive la même chose qu'à moi, c'est-à-dire qu'on vous mette sur la touche, qu'on ne vous donne plus de mission, etc. » Jacky est syndiqué depuis 2008 et élu syndical depuis un an et demi. Depuis, selon lui, il lui est plus difficile d'enchaîner les missions. « Est-ce que c'est le hasard ? J'ai posé la question à la DRH, elle me répond que c'est le hasard, qu'il n'y a pas trop de travail en ce moment […]. Mais moi, je dirais qu'ils ne sont pas très généreux avec moi. Et puis, en tant que syndiqué, je suis souvent amené à aller en agence, et quand vous entrez dans une agence et que vous entendez des coups de téléphone, je me dis qu'il y a encore un peu de travail […]. Alors peut-être que je n'ai pas de chance. » Ce sentiment est largement partagé par Fatah [15] et David. Fatah estime que, lorsque l'on est syndiqué, « il y a un étiquetage derrière [de la

10. Entretien des auteurs avec Christian, intérimaire non syndiqué, 48 ans, 14 ans d'intérim.
11. Entretien des auteurs avec Michaël, intérimaire non syndiqué, 28 ans, 5 ans d'intérim.
12. Entretien des auteurs avec David, intérimaire syndiqué, délégué du personnel, 44 ans, 8 ans d'intérim.
13. Entretien des auteurs avec Jacky, intérimaire syndiqué, délégué du personnel et élu au comité d'entreprise, 45 ans, 17 ans d'intérim.
14. Entretien des auteurs avec Thierry, intérimaire syndiqué, délégué du personnel et élu au comité d'entreprise, 45 ans, 9 ans d'intérim.
15. Intérimaire syndiquée, déléguée du personnel et élue au comité d'entreprise, 38 ans, 6 ans d'intérim.

part de l'agence], même parfois beaucoup, mais ça dépend des personnes et des agences ». Pour David, si un syndiqué « est un peu trop actif, il se peut que l'attente entre deux missions soit plus longue. Ils ne le disent pas directement, mais ça se ressent ».

Il n'est pas simple de prouver ce type de discrimination. Comment montrer qu'il y avait du travail pour le syndiqué et que cela ne lui a pas été proposé ? Le Code du travail permet aux délégués du personnel de l'agence d'intérim de vérifier le cahier d'entrées/sorties de l'agence et de vérifier les attributions de missions. Les délégués du personnel des entreprises utilisatrices peuvent vérifier les contrats de mise à disposition. L'intervention combinée du syndicat de l'entreprise utilisatrice et de celui des agences d'intérim peut faire échec à ce type de discrimination. On nous a relaté par exemple que des représentants syndicaux d'une agence d'une grande enseigne de travail temporaire ont réussi à négocier avec le directeur d'agence en le menaçant d'aller en justice. Mais il faut aussi souligner la pression psychologique qui s'exerce sur les représentants syndicaux, qui prennent des risques en intervenant de la sorte.

Si la perspective de ne plus travailler agit comme un frein évident à la syndicalisation intérimaire, il faut enfin ajouter que la situation actuelle de net ralentissement de l'activité de l'intérim et donc de la raréfaction des possibilités de mission pour les travailleurs intérimaires accentue assez nettement ce sentiment.

II.3. Des adhésions au syndicat pour se protéger ?

Pour autant, si les salariés intérimaires ne souhaitent pas souvent être « acteurs » des organisations syndicales, ils souhaitent toutefois être représentés, défendus. Ce n'est donc pas toujours une mise à distance du syndicalisme ou un quelconque doute sur les capacités des syndicats à améliorer leurs conditions de travail et d'emploi, mais bien une peur de l'étiquetage. Et ce souhait d'être représentés et défendus est également observé chez les salariés permanents des agences d'intérim.

Tout comme pour les autres travailleurs, l'adhésion syndicale des intérimaires relèverait, selon les responsables syndicaux rencontrés, davantage d'une sorte d'opportunisme que d'un acte militant en soi. Certes, le terme même d'opportunisme n'est peut-être pas très bien adapté pour décrire cela. Mais à la question : « Qu'est-ce qui pourrait vous conduire à vous rapprocher d'un syndicat ? », certains intérimaires non syndiqués répondent explicitement : « Comme ça, je dirais que peut-être un jour si j'ai un problème grave au cours d'une mission, ou si jamais l'agence ne me donnait plus de travail, comme cela peut arriver à certains, j'irais peut être voir quelqu'un [16]. »

16. Entretien des auteurs avec Solange, intérimaire non syndiquée, 41 ans, 7 ans d'intérim.

Réticence des intérimaires ou même méconnaissance de la possibilité qui leur est offerte de se syndiquer ? Un syndicaliste, parlant de la représentation de son syndicat, reconnaissait qu'à l'heure actuelle, « au CE, on a trois élus, après pour les délégués du personnel c'est fonction du nombre de salariés. Là, on doit avoir cinq ou six délégués, mais si on avait eu dix candidats, on aurait eu dix délégués, *mais on manque de candidats.* »

Avec la crise actuelle, la peur du chômage est évidemment d'autant plus vive. Giraud (2009) et Askenazy (2004) le rappellent, la peur du chômage exerce une très forte pression, au détriment du travail et de ses conditions de réalisation. Dans l'intérim, la pression est d'autant plus forte que les intérimaires sont la première variable d'ajustement des entreprises (ils sont les premiers remerciés). La conjoncture a sans aucun doute des effets importants sur le risque que l'on prend à contester ses conditions de travail ou d'emploi. Avoir un emploi quel qu'en soit le prix, c'est aujourd'hui une réaction de plus en plus fréquente. Pourtant, l'effet inverse n'est pas négligeable : la conjoncture peut révéler des inégalités, motiver alors un regain de syndicalisation ou développer des appuis pour les syndicats.

III. Ambiguïtés et tensions de l'action syndicale

Pour les représentants syndicaux, habitués à défendre l'emploi permanent, il n'est pas toujours aisé de défendre les intérimaires. Ces deux objectifs peuvent se contredire. La difficulté est ancienne et perdure, même si les propos sont aujourd'hui beaucoup plus nuancés que par le passé. De surcroît, l'organisation même du syndicat et les priorités stratégiques qui la sous-tendent s'avèrent parfois peu adaptées aux modes de fonctionnement spécifiques de l'intérim. De fait, la défense des intérimaires génère aujourd'hui de multiples tensions, concernant les stratégies ou les organisations, et sans doute dommageables à l'action syndicale.

III.1. Les ambiguïtés des objectifs revendicatifs

Depuis toujours, les syndicats n'assument pas sans quelques ambiguïtés tout ce qu'implique la défense des intérimaires. Une sorte d'ambivalence dans les discours reste encore perceptible à tous les niveaux, de la confédération jusqu'à l'entreprise, et cela apparemment dans toutes les confédérations. Dès qu'il s'agit d'intérim en effet, une référence plus ou moins directe à quelque chose comme l'exploitation à outrance, l'esclavage, est toujours là en arrière-plan, pour qualifier les pratiques patronales et refuser de telles situations. Mais refuser comment ?

Au sein d'un même syndicat coexistent des approches et des visions différentes de l'action syndicale. Cela n'est pas nouveau. Concernant la défense des intérimaires, c'est encore plus prononcé et pratiquement constant.

Une sorte de schizophrénie est toujours présente dans la lutte : refus de l'intérim et objectif d'interdiction pure et simple ; ou obligation incontournable de protéger les salariés intérimaires, comme tout autre salarié – si ce n'est plus que tout autre –, compte tenu de la forte précarité que subissent ces personnels. Ce qui signifie donc lutte contre les abus qui caractérisent trop souvent l'intérim, lutte pour l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés intérimaires. Mais cela n'équivaut-il pas de fait à une acceptation implicite de la légitimité de l'intérim ? Cela concerne toutes les organisations syndicales.

Ces ambivalences sont repérables à tous les niveaux de l'action collective. Il arrive par exemple que les représentants syndicaux des unions locales ou départementales ne voient pas les intérimaires d'un bon œil. « On ne déploie pas toujours beaucoup de moyens pour défendre ces personnels, parfois assez peu, voire pas du tout », nous déclarait un responsable syndical, en soulignant la volonté de certaines unions locales « de ne surtout pas défendre les intérimaires ». Les initiatives des syndicats de l'intérim voire même des entreprises sous-traitantes ne suscitent pas vraiment d'enthousiasme chez les syndicalistes des entreprises utilisatrices et/ou donneuses d'ordre. Manque de discussion collective au sein du syndicat autour de ces enjeux ? Manque de consensus sur les stratégies et objectifs du syndicat ? Autonomie des pratiques syndicales sur le terrain de l'entreprise ?

Mais il faut dire que la défense des salariés de l'intérim se heurte à quelques difficultés majeures. Comment par exemple défendre des intérimaires qui ne souhaiteraient pas être embauchés dans les entreprises utilisatrices ? Comment défendre les intérimaires qui font le choix de l'intérim, les intérimaires que Domens (2011) qualifiait de « permanents » ? Cela heurte le paradigme de référence du syndicalisme qui reste toujours très présent aujourd'hui : le « bon » emploi, c'est l'emploi permanent.

Autre difficulté, sans doute encore plus importante : dans les entreprises, les représentants syndicaux centrent tout naturellement leurs revendications sur les effectifs majoritaires, c'est-à-dire le plus souvent sur le noyau dur de l'entreprise, à savoir les travailleurs stables disposant d'un CDI. Ils sont formés pour cela. Un bon exemple de cette « préférence » : en cas de plan de baisse de charge de la sous-traitance et de sauvegarde de l'emploi, les intérimaires sont rarement représentés et défendus alors même qu'ils sont les premiers « licenciés ». Mais il est vrai qu'il ne s'agit pas formellement de licenciements, simplement de non-renouvellement des missions. Sur certains sites fortement utilisateurs d'intérim (on pense ici aux chantiers navals), les intérimaires se sont organisés en collectifs pour revendiquer leur embauche en CDI. Cette revendication est loin d'être soutenue par les syndicats du donneur d'ordre, qui craignent naturellement pour leur propre emploi. On peut même y voir un véritable

rejet des syndicats du donneur d'ordre face à l'action collective qui émane des personnels sous-traitants et des intérimaires.

Les revendications syndicales portent massivement sur les problématiques des CDI stables (salaires, retraites, conditions de travail, etc.), sur la défense de ces *insiders* comme on les appelle souvent. Cela ne fait que reconnaître mais aussi sans doute approfondir la dualité existante sur le marché du travail entre *insiders* et *outsiders*, entre ceux qui sont dedans et ceux qui ne sont pas vraiment dedans, entre marchés internes et marchés externes. Les intérimaires sont des salariés périphériques, ils sont de passage, changent d'entreprise, de secteur d'activité, etc. Ils déroutent les lignes d'action. Comment les intégrer ? Dans quel secteur ? Dans quel groupe ? Les réponses à de telles questions sont très loin d'être simples.

Ces ambivalences concernant les visions stratégiques des syndicats, leurs objets de lutte voire leurs méthodes de travail sont analysées précisément dans la littérature. Un fossé sépare souvent le cœur des groupes de militants, présents depuis plusieurs décennies et les plus jeunes, souvent militants mais isolés dans leur entreprise. Les anciennes générations restent trop souvent sans doute sur le modèle de l'usine traditionnelle. Les oppositions portent également sur les méthodes de lutte : les jeunes seraient plus enclins à faire un usage syndical du droit comme porte d'entrée ou premier contact avec les salariés, à porter directement les conflits sur un plan juridique, devant les Prud'hommes par exemple, alors que les plus anciens lui préfèrent l'action collective, la grève ou les débrayages. Grozelier (2006) éclaire une sorte de décalage qui existe parfois entre les représentants syndicaux eux-mêmes mais également entre les représentants syndicaux et les salariés, face aux transformations des organisations et des processus de travail : non-prise en compte des vrais problèmes, manque de perspectives et de stratégies d'action à la hauteur des enjeux. Le travail de Fribourg (2003) sur les chantiers navals de Saint-Nazaire évoque cette distance des intérimaires par rapport au syndicat, et ce d'autant plus que de fait, les intérimaires sont affectés fréquemment sur les postes les plus pénibles, que les salariés stables ne souhaitent pas occuper.

Viannet (2006) quant à lui fait le constat de l'affaiblissement du syndicalisme. Il en évoque plusieurs causes. Un rapport au politique « pesant et compliqué », une faible présence parmi les « couches les plus fragiles du salariat », le faible nombre de syndiqués ou l'inadaptation du syndicalisme aux transformations de l'appareil productif. Il incrimine la division syndicale comme facteur déterminant des difficultés des syndicats à « porter de façon offensive des propositions novatrices ou des contre-propositions positives » face à un capitalisme mondial fait d'individualisme, de flexibilité et de précarité.

III.2. Où syndiquer les intérimaires ?

La question du lieu de syndicalisation des intérimaires n'est pas tranchée unanimement : dans des syndicats spécialisés dans la défense de l'intérim ou dans des syndicats « tous salariés » ? Faut-il en quelque sorte isoler les intérimaires dans un espace syndical qui leur est consacré, afin de mieux les défendre ? Ou au contraire unifier la défense des uns et des autres ?

Les grands syndicats (CFDT, CGT-FO et CGT) s'organisent aujourd'hui selon le secteur d'activité et créent des sections syndicales de sociétés d'intérim (et non d'intérimaires). Tous les salariés des agences de travail temporaire, permanents et intérimaires, militent alors ensemble. Cela n'a pas toujours été le cas. La première organisation d'un syndicalisme de l'intérim, il y a plus de 40 ans (c'était au sein de la CGT), concernait les seuls personnels intérimaires et donnait lieu pour cette raison à des rapports un peu difficiles avec la confédération. Cela ne signifiait-il pas défendre les intérimaires bien sûr, mais pour en améliorer encore le statut, alors que la confédération revendiquait sa suppression, sans pour autant désavouer l'action de ce syndicat ?

Le débat sur le lieu de syndicalisation des intérimaires peut encore aujourd'hui être très tendu même si cette question d'organisation n'est plus aussi intimement liée aux objectifs de l'intervention dans l'intérim. De quelles fédérations relèvent les syndicats de l'intérim ? D'une fédération des services pour les uns, d'une fédération propre au secteur de l'intérim pour les autres, à l'image du syndicat patronal Prism'Emploi. Il arrive que les fédérations des services s'opposent ouvertement à la syndicalisation des intérimaires dans une fédération spécifique au secteur de l'intérim. Il ne s'agit pas forcément de conflits sur les objectifs stratégiques du syndicat. Cela peut être beaucoup plus prosaïque. Il s'agit par exemple de raisons financières, de « course au timbre » selon une expression que l'on nous a rapportée. Les intérimaires quittant une fédération *Services* pour un syndicat spécifique *Intérim* de la confédération, c'est autant d'adhérents en moins pour la première, donc une perte financière, une perte de poids électoral et une perte de pouvoir au sein de la confédération. La loi de 2008 sur la représentativité syndicale ne peut que renforcer ce type de tension, puisque la question de la représentativité devient dépendante des résultats aux élections professionnelles. Et lorsque de telles logiques en quelque sorte « comptables » dominent l'organisation, cela n'est pas sans engendrer quelques difficultés dans l'action.

Les organisations syndicales ne sont pas très à l'aise face à un mélange de besoins de compétences et connaissances spécifiques à l'intérim et de poids d'une organisation peu adaptée à reconnaître de tels besoins. Lorsqu'un intérimaire se présente devant les délégués syndicaux de

l'entreprise utilisatrice, bien souvent ceux-ci sont assurément compétents et formés pour défendre les salariés permanents, mais « les responsables syndicaux de l'utilisateur ne sont pas forcément bien formés aux arcanes du statut de l'intérim, pas suffisamment pour défendre les intérimaires de façon efficace », souligne un délégué syndical. Ils ont la connaissance du droit commun du travail qui s'applique à leur statut. Mais le droit du travail intérimaire est beaucoup plus complexe. Il est construit en France sur la distinction entre un contrat de travail, qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire, et un contrat commercial, qui lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Les droits et les devoirs d'employeur sont partagés entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Lorsque de surcroît les sous-traitances en cascade s'en mêlent, il devient difficile de savoir qui est responsable de quoi.

Le problème est ancien. Souvenons-nous de la construction du pôle sidérurgique de Fos-sur-mer dans les années 1970, à coup de transferts de personnels intérimaires victimes de la crise de la sidérurgie lorraine. À l'époque, la presse avait fait état des luttes de ces personnels contre les défauts de sécurité du chantier. Elle relevait que ces personnels ne savaient pas à quelles portes frapper. Aucun employeur ne se déclarait responsable de ce type de problème, tous renvoyaient ailleurs. On peut citer encore les grèves d'intérimaires (de multiples nationalités, parfois très lointaines, le Pakistan par exemple) sur les chantiers navals de Saint-Nazaire, sur les chantiers de construction des sites nucléaires. Salariés d'une agence d'emploi de leur pays, ils étaient dans l'incapacité de joindre téléphoniquement leur employeur, pour simplement obtenir le versement de leur rémunération ou leur rapatriement en fin de mission.

Depuis ces exemples anciens, les organisations de sous-traitances en cascade se sont considérablement diffusées et complexifiées. Les arcanes juridiques de la défense des intérimaires sont de fait devenus de plus en plus sophistiqués. C'est sans doute pour cela que l'organisation dominante est aujourd'hui le syndicat de la société d'intérim, permanents en CDI, CDD ou intérimaires. Pour intervenir en soutien d'un intérimaire, les syndicalistes de l'entreprise utilisatrice ont la possibilité de solliciter les représentants des intérimaires au sein de l'agence d'emploi qui l'a envoyé en mission. La complexité du droit du travail intérimaire est clairement mieux maitrisée par un syndicat d'agence d'intérim. Cela a l'air simple à réaliser, mais cela ne résout pas toutes les difficultés. Les fédérations des services peuvent chercher à garder en leur sein le secteur de l'intérim sans pour autant se familiariser vraiment avec le droit de l'intérim. Pour cette raison, la tendance lourde paraît être une autonomisation du secteur de l'intérim. Mais ce n'est pas en vigueur dans toutes les confédérations.

Tous les intérimaires ne travaillent pas sur des sites où les intérimaires sont nombreux. Dans de telles situations, ils peuvent sans doute mieux se mobiliser et se défendre. Mais beaucoup sont isolés, et ne trouvent pas d'interlocuteur syndical visible sur leur lieu de mission ou dans leur agence d'emploi. Ils peuvent contacter une union départementale. Ils n'y sont pas forcément réorientés vers le syndicat d'intérim le plus proche. Pourtant, de l'aveu même de représentants syndicaux, un intérimaire syndiqué dans une union départementale n'a que peu de possibilité d'action. Il ne peut être ni candidat, ni élu du personnel, ni nommé délégué syndical, il peut uniquement être syndiqué le temps de sa mission. Pour certaines confédérations toutefois, l'intérimaire en intermission reste adhérent du syndicat de la société d'intérim.

Les responsables syndicaux de l'intérim que nous avons rencontrés évoquent le temps passé à informer les unions départementales de la législation intérimaire. Ils se déplacent de plus en plus dans les unions départementales pour tenter un travail en commun, dans l'espoir de sortir les intérimaires de leur isolement. Nos entretiens soulignent un besoin de travail partenarial entre les unions départementales, les délégués syndicaux des entreprises de travail temporaire et les syndicats des entreprises utilisatrices. Un long travail de contact et de réseau entre les syndicats d'entreprises et les représentants syndicaux de l'intérim paraît indispensable. Cela ne signifie pas que cela n'existe pas. Cela signifie une demande de plus de contacts, plus de réseaux.

On l'a dit, nous avons pu assister à une journée de travail d'une fédération syndicale. Les personnes présentes nous ont fait part de leur lecture du fonctionnement syndical dans l'intérim et ont à plusieurs reprises manifesté leur désaccord avec les pratiques existantes. On nous a fait mention de situations où des délégués syndicaux intérimaires se sont éloignés du syndicat de la branche intérim pour se rapprocher de leur union départementale, « ont changé de boutique », nous déclarait l'un de nos interlocuteurs, pour bien marquer leur conflit avec le syndicat de la branche. Ils ont préféré se réclamer de leur union départementale que du syndicat de branche. Mais aussi, à l'inverse, on nous a relaté des situations où les salariés permanents des agences d'intérim se syndiqueraient de plus en plus dans les syndicats de la branche, ce qui exigerait d'adapter les méthodes et objectifs de revendication aux différents types de salariés représentés. En d'autres termes, la question n'est pas seulement que le syndicat de l'entreprise utilisatrice se mobilise plus et mieux pour les intérimaires. Elle est aussi que les syndicats du secteur de l'intérim doivent mieux prendre en compte les difficultés des salariés permanents et ne pas se concentrer exclusivement sur celles des intérimaires.

IV. Les tensions internes, stratégiques et/ou organisationnelles

Même la défense de l'emploi risque de faire obstacle à la syndicalisation et la défense des intérimaires. Grollier (2010) observe que des tensions peuvent exister non seulement entre les intérimaires syndiqués et les autres syndiqués mais également au sein des intérimaires syndiqués.

La question de la décharge syndicale est un exemple de tension interne particulièrement délicate dans l'intérim, de conflits entre intérimaires syndiqués. Lorsqu'ils ne peuvent pas être déchargés de leurs heures syndicales sur les horaires de leurs missions, les représentants syndicaux intérimaires reçoivent une compensation financière en sus de leur salaire. Dans ce cas, ils travaillent normalement, selon les termes de leur contrat de mission, ils exercent leurs tâches syndicales en sus de leurs horaires de mission ou pendant leurs intermissions. Ils touchent ces indemnités de décharge en plus de leur salaire. D'autres représentants ne travaillent pas lorsqu'ils sont en décharge, leurs heures syndicales sont comptées sur leur temps de mission, et leur rémunération reste inchangée. Sur le terrain, cela pose évidemment un problème délicat. Soit les élus arrivent à négocier avec leur agence d'intérim un emploi du temps compatible avec leur mandat, soit ils s'arrangent seuls avec leur décharge. Certains abus auraient été observés. D'une société d'intérim à l'autre, les accords sur les instances représentatives du personnel sont plus ou moins généreux et l'on peut s'interroger, dans certains cas bien sûr, sur les intentions réelles des représentants syndicaux (défendre les salariés ou « se planquer » ?).

Autre source de tension et/ou de réflexion, tous nos interlocuteurs syndicalistes mettent en avant un défaut de communication syndicale dans le secteur de l'intérim. « On ne sait pas bien communiquer » est récurrent dans les entretiens. Les processus d'externalisation, l'éclatement des lieux de travail, la mobilité, mais aussi les ambiguïtés de la défense des intérimaires, sont autant de facteurs qui rendent la communication difficile et sont de ce fait sources de tensions stratégiques et organisationnelles au sein de l'organisation syndicale. Or sans communication claire, le risque est grand d'écarter les intérimaires du débat syndical. Les concurrences et hiérarchies du salariat se retrouvent aussi dans les rangs syndicaux.

Les problèmes de communication existent jusqu'au sein même des sections syndicales, concernant la diffusion d'information ou la diffusion des comptes rendus de réunions des délégués syndicaux par exemple. Les tensions sont toujours présentes dans les UD entre les intérimaires et les permanents. En l'absence d'un consensus clair sur l'intérim et la défense des intérimaires, ceux-ci sont suspectés par beaucoup de « prendre le travail des permanents ». Il existe toujours un sentiment de concurrence presque déloyale.

Ce sentiment paraît renforcé par la mise en place d'un CDI intérimaire, qui semble inquiéter les salariés permanents des entreprises utilisatrices. Selon Prism'Emploi, ce statut doit bénéficier à 20 000 intérimaires sur trois ans. Négocié en juillet 2013 dans le cadre de « la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires », ce nouveau contrat de travail se distingue du CDI de droit commun. Accepté par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, ce contrat de travail ne ferait qu'alimenter la précarité des intérimaires selon la CGT et la CGT-FO qui ont refusé de signer l'accord. Pour les non-signataires, ce statut ne ferait que renforcer la précarité des intérimaires en les obligeant à accepter n'importe quelle mission, n'importe où et à des taux horaires pouvant être plus faibles. Le refus d'une mission pourrait être considéré en effet comme une faute grave pouvant aller jusqu'au licenciement. Il accroîtrait ainsi la soumission des intérimaires à l'agence d'intérim. L'un des intérimaires interrogés partage ces craintes : « Ce n'est pas que ça ne m'intéresse pas, mais comment ils vont mettre ça en place ? Ils vont imposer des choses forcément. L'intérim, ça sert à jongler avec les personnes, là avec un CDI ce n'est pas possible. Et puis à quel taux on va vous payer ? Au taux de la première mission ? Au taux de la dernière ? Et quand il n'y a pas de travail ? Avec l'ANI on peut virer les gens, alors quand il n'y aura pas de boulot... […] Ou alors on va dire à un intérimaire qu'il y a une mission à l'autre bout de la France, et s'il refuse… [17] ».

Quoi qu'il en soit, les difficultés de communication ne se réduisent pas aux tensions entre temporaires et permanents. Les revendications confédérales semblent décalées parfois, parce que le choix des revendications de la confédération est dicté par l'agenda politique et sans doute assez éloigné des préoccupations du terrain. Or au quotidien, les intérimaires sont évidemment plus en lien avec les représentants syndicaux locaux que nationaux. Les syndicalistes interviewés nous confiaient leurs difficultés à mettre à l'agenda des négociations vraiment choisies en interne.

Dans l'intérim en particulier, les syndicats sont pris dans l'engrenage de négociations engagées surtout à l'initiative du patronat. Il s'agit de répondre présent, d'être là, « d'arracher petit à petit des droits pour les salariés » et de ne pas faire comme « l'autre syndicat qui ne signe rien », donc ne « ramène rien comme droit pour le salarié », nous confie l'un de nos interlocuteurs, évidemment adhérent à un autre syndicat que celui « qui ne signe rien ». Les syndicalistes aimeraient parfois prioriser autrement, mais ils n'en ont pas le temps. C'est l'actualité qui guide les priorités le plus souvent. Les représentants syndicaux aimeraient par exemple travailler sur la santé au travail, mais n'ont pas assez de temps pour cela. La relation d'intérim rend les choses compliquées à gérer, puisque la question des conditions de travail

17. Entretien des auteurs avec Thierry, intérimaire syndiqué, délégué du personnel et élu au comité d'entreprise, 45 ans, 9 ans d'intérim.

relève de l'entreprise utilisatrice et non de l'entreprise de travail temporaire. Certains syndicats mobilisent régulièrement contre les conditions de travail en vigueur sur les chantiers des constructions navales ou du bâtiment. Mais les négociations sont très dures. C'est donc un besoin de temps accru que les syndicalistes n'ont pas. Ils disent explicitement ne pas avoir le temps d'aller « sur les revendications des salariés intérimaires, sur le fond ». Ce qui éclaire également le décalage parfois souligné par les salariés intérimaires entre leurs attentes et besoins et les priorités du syndicat au niveau national.

Conclusion

Les obstacles que doivent affronter les syndicats sont à la fois spécifiques et généraux. Spécifiques puisque le statut de l'intérim (qui scinde en deux les responsabilités de l'employeur, entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice), la précarité des intérimaires, le profil des populations concernées (jeunes, porteuses d'attentes très variées concernant leur avenir), leur forte mobilité, tout cela rend très difficile l'engagement syndical et la protection de leurs intérêts. Généraux puisque le contexte économique et social d'aujourd'hui ne facilite évidemment pas l'action syndicale classique : niveaux élevés de chômage, évolution des formes de lutte, transformations de l'appareil productif surtout, et en particulier le déclin de l'entreprise intégrée traditionnelle, la montée en puissance de l'entreprise réseau et l'émiettement des collectifs de travail que cela engendre.

Tout ceci interroge l'objet des luttes, les modes d'organisation syndicale. Au cœur des réflexions syndicales, on aperçoit quelques pistes que l'on croit susceptibles de réduire les difficultés qu'il faut affronter.

Une première piste s'impose. Elle est unanimement soulignée par tous nos interlocuteurs. Il existe une très forte nécessité de développer les compétences des responsables syndicaux sur le droit spécifique du travail intérimaire.

Une seconde piste serait d'appuyer plus fortement tout le travail syndical d'information et de communication sur deux populations distinctes, parce qu'elles sont moins fragiles et moins mobiles que les autres : les permanents des agences d'intérim d'un côté, les intérimaires dits « professionnels » de l'autre. Cela permettrait peut-être de mieux affronter la difficulté qu'engendrent la grande fragilité et l'extrême diversité des populations concernées.

Enfin, une troisième piste serait de développer tout un travail syndical partenarial au niveau territorial et local, mais généralisé sur tout le territoire. La fragilité de la situation des personnels intérimaires, leur présence dispersée et éphémère (malgré l'existence de bastions d'usage permanent de l'intérim par les entreprises utilisatrices) requiert peut-être de nouveaux

modèles d'organisation territoriale de l'action syndicale. La crise qui touche prioritairement l'intérim avant le personnel permanent renforce sans aucun doute un tel besoin. Il s'agirait en particulier d'échanger mieux, de mutualiser de façon plus intense les approches et les bonnes pratiques entre les divers niveaux de l'organisation syndicale, local, départemental, sectoriel, national ; entre les syndicats d'entreprise, les unions locales ou départementales, les fédérations et les confédérations. Il s'agirait en quelque sorte d'intensifier les réseaux au sein d'un territoire et non plus seulement au niveau de l'entreprise et/ou de l'agence d'intérim ; de mieux articuler les mobilisations et revendications entre l'entreprise utilisatrice d'un côté, l'agence d'intérim de l'autre. Certains territoires sont plus avancés que d'autres dans cette direction, principalement les zones de forte concentration d'intérim, les chantiers navals ou les bastions de la construction automobile. Pourtant, les évolutions actuelles de l'intérim, en particulier sa diffusion dans toute l'économie et loin de ses bastions industriels traditionnels, montrent qu'il ne suffit plus de mobiliser prioritairement les délégués syndicaux des entreprises fortement utilisatrices d'intérim.

Tout cela existe bien sûr, plus ou moins selon les confédérations. Certaines sont plus avancées que d'autres dans la mise en œuvre de ces suggestions. Mais tout cela nécessiterait d'être mieux systématisé, mieux organisé, architecturer une stratégie vraiment cohérente.

Références bibliographiques

Amossé T., Pignoni M.-T. (2006), « La transformation du paysage syndical depuis 1945 », *in* Insee, *Données sociales. La Société française. Édition 2006*, p. 405-412, Paris.

Askenazy P. (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Éditions du Seuil.

Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.

Belkacem R. (1997), *La relation salariale dans l'intérim*, Thèse de doctorat en Sciences économiques, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Belkacem R., Kornig C. (2012), « Le travail intérimaire : de ses origines à son institutionnalisation », *in* Lavialle C. (dir.), *Repenser le travail et ses régulations*, Tours, Presses universitaires François Rabelais, p. 195-210.

Belkacem R., Kornig C., Michon F. (dir) (2011), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan.

Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C. (2014), *L'intérim : évolutions et syndicalisation*, étude commandée par la CGT-FO n° 2010-05, contractée dans le cadre de l'Agence d'objectif de l'IRES CGT-FO, rapport final, janvier, http://www.ires.fr/images/files/EtudesAO/CGTFO/EtudeCGT_FO_Int%C3%A9rim_final_2014.pdf.

Belkacem R., Lhotel H. (2012), « Les pratiques de formation dans l'intérim : formes, évolutions et limites », *Travail et Emploi*, n° 132, octobre-décembre, p. 49-63.

Béroud S. (2012), « Nouveaux usages et modalités des grèves », *in* Pigenet M., Tartakowsky D. (dir.), *Histoires des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p. 652-660.

Béroud S., Bouffartigue P. (dir.) (2009), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute.

Bispinck R., Schulten T. (2011), « Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany », *WSI-Diskussionspapier*, n° 178.

Bouffartigue P. (2008), « Précarités professionnelles et action collective », *Travail et Emploi*, n° 116, octobre-décembre, p. 33-43.

Bouffartigue P. (2009), « Attendre le CDI pour faire grève et se syndiquer ? Précaires et actions collectives à La Poste », *in* Béroud S., Bouffartigue P. (dir.), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*, Paris, La Dispute, p. 133-147.

Domens J. (2011), « Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses*, n° 33, avril.

Dufour C., Béroud S., Denis J.-M., Hege A., Pernot J.-M. (2008), « Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale », *Documents d'études,* n° 144, Dares, août.

Dupuis F. (2014), « L'intérim et la durée des missions en 2013 », *Éclairages & Synthèses*, n° 4, juin.

Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et Emploi*, n° 78, p. 1-20.

Finot J. (2012), « L'intérim en 2011 : croissance soutenue », *Dares Analyses*, n° 42, juin.

Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses*, n° 49, juillet.

Fribourg B. (2003), « Le travail intérimaire comme défi posé au syndicalisme : l'exemple du SNSETT-CGT aux chantiers navals de Saint-Nazaire », in *Contraintes, normes et compétences au travail*, Actes des IXe Journées de sociologie du travail, Paris, p. 71-79.

Germe J.-F., Michon F. (avec la collaboration de Bonnechère M., Kerleau M. (1979-1980), *Stratégies des entreprises et formes particulières d'emploi*, tome 1 : *Dossiers*, décembre 1979, tome 2 : *L'enquête*, juin 1980, Paris, Séminaire d'Économie du Travail, cahier n° 8006 , rapport pour le Commissariat général du plan.

Giraud B. (2009), « Grève », *in* Fillieule O., Mathieu L., Péchu C. (dir.), *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 258-262.

Glaymann D. (2008), « Pourquoi et pour quoi devient-on intérimaire ? » *Travail et Emploi,* n° 114, avril-juin, p. 33-43.

Gorgeu A., Mathieu R. (1995), « Nouvelles usines: nouvelle gestion des emplois ? », *La lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 36, février.

Grollier S. (2010), « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim », *Savoir/Agir*, n° 12, p. 27-33.

Grozelier A.-M. (2006), « Les syndicats difficilement en phase avec les transformations du travail », *Mouvements*, n° 43, p. 15-22.

Jounin N. (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris, La Découverte.

Kornig C. (2003), *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, thèse de doctorat en Sociologie, EHESS, Paris.

Lebrault G. (2015), « L'emploi intérimaire en hausse au quatrième trimestre 2014 », *Dares Indicateurs*, n° 024, mars.

Lefèvre G., Michon F., Viprey M. (2002), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire – Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et Emploi*, n° 89, janvier, p. 45-64.

Matus M. (2009), « Intérim : la durée moyenne des missions est de 10,1 jours en 2008 », *Repères et analyses statistiques*, n° 9, Direction statistiques, enquêtes et prévisions, octobre.

Michon F. (1981), « Dualism and the French Labour Market. Business Strategy, Non-standard Job Forms and Secondary Jobs », *in* Wilkinson F. (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London, Academic Press, p. 81-97.

Michon F. (1986), « Flexibilités et partages. Les enjeux de la Solidarité », *Économies et Sociétés*, vol. 20, n° 4, p. 77-104.

Michon F. (1987), « Flexibilité et marché du travail », *Cahiers français*, n° 231, p. 35-39.

Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales (2014), *De la discrimination individuelle à l'action collective. Propositions pour garantir le respect des droits syndicaux des salariés*, novembre, http://observatoire-repression-syndicale.org/rapports/rapport2014.pdf.

Observatoire des métiers et de l'emploi (2014), « Regards croisés sur l'intérim », *Les dossiers de l'Observatoire des métiers et de l'emploi*, décembre.

Pernot J.-M. (2012), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », *in* Pigenet M., Tartakowsky D. (dir.), *Histoire des mouvements sociaux en France de 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p. 640-651.

Prism'Emploi (2013), *Rapport économique et social*.

Viannet L. (2006), « Syndicalisme : quelles perspectives ? », *Mouvements*, n° 43, p. 76-82.

Wolff L. (2008), « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières informations – Premières synthèses*, n° 16.1, Dares, avril.