livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page1

Travail intérimaire : quels enjeux pour le syndicalisme ?

Sébastien Grollier

Maquette : Joël Couturier
Photo couverture : © Getty Images

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page2

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
128, avenue Jean Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 00
www.cftc.fr

Toute reproduction, même partielle,
est interdite sauf mention de l'origine.
© CFTC

Mars 2014 ISBN 978-2-917686-15-7

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page3

« Cette collection, conçue pour les acteurs de terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique. »

Cette étude a été réalisée pour la Confédération CFTC, dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page4

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page5

SOMMAIRE

Avant-propos **9**

Introduction **13**

Chapitre 1

DYNAMIQUES DU TRAVAIL TEMPORAIRE : MOUVEMENT SOCIAL ET INTÉRIM [1950-2013] **21**

1. Genèse du travail temporaire [1945-1969] 25
Un travail temporaire des origines doublement marginal 25
Une organisation patronale (nécessairement) précoce du travail temporaire 29
L'accord CGT-Manpower de 1969 : un pas de côté cégétiste, un bond en avant pour les promoteurs de l'intérim 33
2. L'intérim (enfin) reconnu : la loi du 3 janvier 1972 36
Le rapport Cousté de 1979 42

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page6

3. Vers la forme contemporaine du travail temporaire : 1980-1985 . . 44
L'ordonnance de 1982 44
L'assouplissement de l'ordonnance de 1982 : la loi du 25 juillet 1985 49
4. Le CDI intérimaire : un pas en avant dans la sécurisation des travailleurs temporaires ? 50

Chapitre 2

LE TRAVAIL AU(X) RISQUE(S) DE L'INTÉRIM 55

1. Une surexposition fonctionnelle aux risques sociaux des travailleurs intérimaires et une défaillance des protections... . . 58
2. ... Qui se double d'une surexposition aux risques socioprofessionnels et à un déficit relatif des protections 61
Une interdiction d'exposition : les « listes noires » 63
Une protection rapprochée : les équipements de protection individuelle 64
Une protection incorporée : la formation à la sécurité 65

Chapitre 3

LE SYNDICALISME À L'ÉPREUVE DE L'INTÉRIM : AU-DELÀ D'UNE « HANDICAPOLOGIE » DE L'ADHÉSION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES 71

1. Élements généraux sur la (dé)syndicalisation en France 75
Mesure du fait syndical dans la France contemporaine 75
État des lieux des causes de la « crise » du syndicalisme 78
La « crise du syndicalisme », une notion par défaut ?
Pour un usage de la notion de « recomposition syndicale » 82
2. Types d'insertion professionnelle, modalités de mise au travail et adhésion syndicale : le syndicalisme à l'épreuve de l'intérim 83
Données de cadrage sur l'intérim 83
L'intérim en France : une forme d'emploi minoritaire ? 84
Caractéristiques de l'intérim 85
Syndicalisme et travail temporaire : un fait syndical contraint . . . 86
3. Le syndicalisme à l'épreuve des générations ouvrières 88
4. Au-delà d'une handicapologie, le syndicalisme comme mouvement social 93

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page7

Quelles capacités d'action collective des intérimaires ? 93
Un détour analogique par la mise en question des possibilités d'action collective des chômeurs 93
Pour une sociologie du traitement syndical du travail temporaire . 95

Chapitre 4

« RÉSISTER EN USINE, RÉSISTER À L'USINE » : ETHNOGRAPHIE DES RÉSISTANCES AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI D'OUVRIERS 99

1. Résister à l'épreuve du travail ouvrier 104
2. Résister à l'usine 112
3. Résister collectivement : la forme syndicale à l'épreuve de l'intérim 117
4. Une résistance désorganisée, produit d'une transmission intergénérationnelle particulièrement heurtée 119
Deux catégories de salariés qui peinent à se rencontrer..... 119
Ouvriers et intérimaires : deux modalités de mise au travail, deux contenus du travail, deux catégories de salariés..... 119
L'ouvrier et « le bon gars » : de la possibilité d'une transmission entre générations 122

Chapitre 5

QUELLE SYNDICALISATION DE L'INTÉRIM ? CONDITIONS PRATIQUES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET MODALITÉS D'ORGANISATION DES INTÉRIMAIRES 125

1. Quelle organisation syndicale des travailleurs temporaires ?.... 128
2. Quelles conditions pratiques d'exercice du droit syndical dans l'intérim ?..... 130
3. Des intérimaires privés de ressources organisationnelles ?..... 132

Conclusion 137

Annexes 143

Bibliographie..... 145
Affiches CFTC Statut du travailleur 155

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page8

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page9

Avant-propos

L'intérim et les formes du travail qui lui sont liées représentent un véritable défi pour le syndicalisme. En effet, la logique du travail temporaire se heurte de plein fouet à la logique du syndicalisme d'adhésion pérenne lié au compromis fordiste puisque le contrat n'est pas passé entre le travailleur et l'entreprise mais bien entre le travailleur et la société de travail intérimaire. Cela opère une dichotomie entre la relation de travail et la relation d'emploi, en d'autres termes cela créé une relation triangulaire.

Les organisations syndicales ont néanmoins progressivement investi ce terrain en friche dès la fin des années 1960 ; désormais, les syndicats négocient et obtiennent des résultats substantiels dans cette branche (celle des services en ce qui concerne la CFTC).

L'objet de l'étude de Sébastien Grollier est d'analyser et de comprendre la trajectoire de cette forme d'emploi jadis atypique ainsi que les stratégies syndicales pour pénétrer et syndicaliser ces travailleurs intérimaires, parfois avec succès, souvent avec difficultés : l'insécurité statutaire et salariale marquant l'emploi intérimaire fait souvent figure d'obstacle notamment dans l'intégration à une équipe syndicale pérenne sur le lieu de travail et le collectif nécessaire à la construction d'une équipe syndicale.

Par ailleurs, cette étude démontre qu'il s'est opéré au cours des années 1990 un glissement du statut marginal du travail intérimaire vers celui d'un

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page10

emploi dit « normal ». La négociation collective organisée dans le secteur y est pour beaucoup, aboutissant à un compromis entre une protection accrue du travailleur d'une part et un élargissement des possibilités et conditions de recours au travail intérimaire d'autre part ; c'est tout le sens de l'accord signé par la CFTC sur le CDI intérimaire en juillet dernier, dans la lignée de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi.

En conclusion, pour la CFTC, la flexibilisation croissante de l'emploi particulièrement en période de crise ou de restructuration doit être contrebalancée par plus de garanties et de droits pour les travailleurs (formation, santé, prévoyance), c'est le sens de notre projet sur le Statut du travailleur qui demeure, plus que jamais, d'actualité.

Michel Coquillion,
Vice-Président confédéral
Vice-Président au Conseil Économique Social
et Environnemental (CESE)

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page11

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page12

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page13



INTRODUCTION

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page14

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page15

Qu'est-ce que l'intérim ? La question peut sembler purement rhétorique tant chacun s'est forgé une connaissance, souvent intime et personnelle, de cette forme d'emploi apparue dans les années 1950 et aujourd'hui parfaitement ancrée dans notre quotidien. Beaucoup ont en effet fait personnellement l'expérience de l'intérim. Beaucoup d'autres, sans jamais avoir pénétrer l'enceinte d'une des agences de travail temporaire qui fleurissent, si l'on peut dire, le paysage urbain, ou réaliser une « mission » d'intérim, ont côtoyé des intérimaires sur leur lieu de travail ou dans leur entourage. Tous ont au moins une fois entendu, par le truchement des médias, parler du travail temporaire et des intérimaires, souvent d'ailleurs de manière négative : à l'occasion de plans sociaux ou pour évoquer les effets de la précarité de l'emploi. Pourtant, définir le travail temporaire n'est pas si évident qu'il n'y paraît. Le travail temporaire est ainsi traditionnellement décrit comme la résultante d'une relation triangulaire entre une entreprise de travail temporaire (ETT), une entreprise utilisatrice (EU) et un travailleur temporaire (TT), en découle la coexistence de deux contrats : un premier contrat dit de mise à disposition entre l'ETT et l'EU, et un second contrat dit de mission entre l'ETT et le TT. Cela n'est d'ailleurs pas sans conséquence, on le verra, sur les modalités d'organisation des intérimaires. L'intérim se présente également comme la forme paroxystique de la précarité de l'emploi définie comme une « discontinuité salariale, associée à une carence des revenus et des protections ». Au-delà d'une mise au travail singulière du TT qui est mis à disposition d'une EU dont il ne fait juridiquement pas partie, l'intérim se caractérise de fait par un sous-emploi patent, statistiquement établi. Ce sous-emploi, marqué par l'alternance de

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page16

périodes d'activité et de chômage (indemnisé ou non), se trouve redoublé, en situation de ralentissement économique, par la fonction économique et sociale centrale de l'intérim qui en fait la principale variable d'ajustement du marché de l'emploi.

En outre, la réalité du travail temporaire recouvre, chez les agents, des usages différenciés nombreux. Diverses typologies de l'intérim réalisées à partir de cette observation montrent ainsi la pluralité des formes sociales de l'intérim (intérim de transition, intérim contraint ou intérim professionnel) et établissent l'intérim comme une modalité de mise au travail le plus souvent subie par les salariés. Il se caractérise également par une défaillance du système de protections, aussi bien en termes de prévention des risques sociaux-économiques et sanitaires qu'en termes de réparation. En effet, les intérimaires qui occupent, pour une grande partie d'entre eux, les emplois dominés du salariat d'exécution, sont à la fois surexposés aux risques sociaux caractéristiques de l'intermittence salariale et aux risques professionnels. Dans le même temps et sans doute un peu paradoxalement, ils restent sous-protégés face à ces risques. En amont d'abord où, en raison d'un fort *turn-over*, la prévention des risques se trouve réduite à sa portion congrue. En aval ensuite où l'isolement des travailleurs temporaires, l'absence de collectif de travail et la faiblesse de l'implantation syndicale rendent difficiles la réparation, et plus largement la mise en œuvre effective des droits ainsi que leur conquête. Le risque apparaît dès lors comme un critère central pour définir conceptuellement la précarité, dont l'intérim pourrait être considéré comme une forme "quasi idéal-typique" (au sens de Max Weber) puisqu'il en cumule toutes les caractéristiques négatives.

Certes, l'intérim constitue, en volume, une modalité de mise au travail relativement minoritaire au regard de l'hégémonie exercée par le CDI sur le salariat (IRES, 2005), mais que reste-t-il de ce constat lorsqu'on passe à une analyse en flux d'emplois ? En effet, l'intérim devient, notamment pour le salariat d'exécution de l'industrie (notamment pour les jeunes ouvriers), une forme normale d'emploi se substituant à toutes les autres.

Par ailleurs, d'autres travaux se sont attachés à montrer les effets déstabilisants de l'intérim sur les collectifs de travail. Cependant, ces recherches, la plupart ethnographiques, se sont davantage centrées sur les salariés stabilisés que sur les intérimaires par nature plus volatils. Moins nombreux sont en effet les travaux s'intéressant aux effets de la précarité de l'emploi sur la constitution de collectifs de travail du côté des intérimaires. On aimerait ici tenir les deux bouts de ce fil sociologique en s'intéressant à

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page17

la fois à la « déstabilisation des stables » opérée par l'intérim mais, dans le même temps, également aux effets délétères de la précarité sur le droit du travail et son application.

Le premier chapitre se propose de décrire et d'analyser l'institutionnalisation progressive du travail temporaire en France et en Europe entre 1950 et 2010. Cette institutionnalisation peut se lire selon plusieurs niveaux et pour résumer, selon un triple passage : le passage d'abord d'un intérim très minoritaire, très féminin et plutôt tertiaire à un intérim qui occupe une place centrale sur le marché masculin de l'emploi ouvrier ; le passage ensuite d'une situation d'absence de cadre réglementaire de l'intérim à un intérim « légalisé » et juridiquement encadré ; le passage enfin d'un intérim honni, en tous points stigmatisé par le « mouvement social » qui n'hésite pas à qualifier les entrepreneurs de travail temporaire de « nouveaux marchands d'hommes », d'« esclavagistes » ou de « néo négriers » à un intérim, dont l'utilité économique, voire sociale, est quasi unanimement concédée et qui a gagné sa place, aux côtés de l'ANPE, puis de Pôle Emploi, d'intermédiaire consacré du marché du travail. En outre, ce sera l'occasion d'exposer le cadre réglementaire du TT, des données de cadrage statistiques, l'évolution du contexte historique et surtout les différents protagonistes du travail temporaires (les entreprises de travail temporaire, l'État et les organisations de salariés).

Le deuxième chapitre s'intéresse aux travailleurs temporaires, s'attachant à mettre en exergue les risques sociaux-économiques et professionnels auxquels ceux-ci sont confrontés. Il s'agit également ici de montrer que même si les intérimaires habitent une « banlieue du travail salarié » où les risques sont particulièrement importants et les « illégalismes » fort courants, ils restent paradoxalement, au moins en apparence, souvent étrangers aux mécanismes collectifs de protection, et, en particulier, aux organisations syndicales.

Dans un troisième chapitre, on s'attachera d'abord à restituer la faiblesse de l'adhésion syndicale des intérimaires dans un cadre d'érosion générale de la syndicalisation, et notamment de la syndicalisation ouvrière. Il s'agira de surcroît d'établir une revue critique de la littérature sur les différents registres d'obstacles à l'adhésion rencontrés par les intérimaires et, à partir de recherches personnelles menées dans le cadre d'un doctorat de sociologie portant sur le traitement syndical de la précarité, de la nuancer et de la compléter. Afin de dépasser cette approche « handicapologique »,

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page18

centrée sur l'analyse de l'accumulation de handicaps rencontrés par les intérimaires dans leur organisation collective, il conviendra en miroir d'opérer en premier lieu un retour critique sur la notion d'adhésion. Celle-ci limitant considérablement la notion d'engagement syndical, la réduisant à sa dimension la plus visible, en vient à "naturaliser" l'incompatibilité entre syndicats et intérimaires, en jetant dans l'ombre tous les autres points de rencontre possible. Enfin, il s'agira, à partir de l'étude des différents travaux portant sur l'organisation "des inorganisés" et leurs participations à des luttes sociales de tenter de délimiter un cadre conceptuel opérant pour analyser les pratiques de résistance des intérimaires.

Le quatrième chapitre, qui repose sur des matériaux plus ethnographiques, s'intéresse justement à ces pratiques de résistances des intérimaires en contexte de travail, montrant ainsi qu'ils ne sont pas dénués de ressources en ce domaine.

Enfin, dans un cinquième chapitre, on s'intéressera à la mise en forme syndicale du travail temporaire, aux difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour structurer et intégrer les intérimaires dans leurs rangs et, plus largement, aux difficultés d'exercice du droit syndical dans le travail temporaire. On se centrera donc ici sur le fait syndical dans le champ du travail temporaire qui, s'il tend à s'imposer aujourd'hui, ne rend pas moins difficile de souscrire à la thèse d'une normalisation achevée, tant les contraintes spécifiques de l'intérim semblent peser sur la syndicalisation et sur les modalités d'organisation des intérimaires. Toutefois, en développant un syndicalisme d'entreprise au sein même des entreprises de travail temporaire, les confédérations ont permis d'imposer le fait syndical sinon comme une évidence, au moins comme un fait avéré dont l'examen sociologique reste aujourd'hui à faire. Il s'agira alors d'appréhender et d'analyser les possibilités d'exercice du droit syndical dans l'intérim en abordant successivement la question de la localisation des travailleurs temporaires dans l'espace confédéral, celle de l'aspect strictement organisationnel de la syndicalisation des intérimaires, celle des modalités de la représentation, celle, enfin, du « travail syndical » à proprement parler.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page19

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page20

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page21



CHAPITRE 1

DYNAMIQUES DU TRAVAIL TEMPORAIRE : MOUVEMENT SOCIAL ET INTÉRIM [1950-2013]

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page22

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page23

Dynamiques du travail temporaire : mouvement social et intérim [1950-2013]

Dès leur apparition en France au milieu des années cinquante, les entreprises de travail temporaire (ETT) se sont vues qualifiées de « négriers », de « marchands d'hommes », ou d'« esclavagistes modernes » se livrant au « trafic de main d'œuvre[1] » : le mouvement social considère alors l'intérim comme une modalité de mise au travail particulièrement avilissante. À partir de là, les ETT se sont attachées à faire la preuve de leur utilité économique et sociale et à obtenir des syndicats de salariés, des milieux employeurs et de l'État la reconnaissance incontestée de leur existence légale et de leur utilité économique et sociale. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui met fin au monopole du placement de l'ANPE et consacre les entreprises de travail temporaire comme acteurs du marché de l'emploi marque, de ce point de vue, la fin d'un long processus. En effet, si, à l'origine, leur activité s'apparente à celle de placement de main d'œuvre dont une ordonnance de 1945 garantit pourtant le monopole à l'État, les ETT sont parvenues à dépasser la menace d'une interdiction pure et simple de leur activité et mieux, à se faire une place, à côté de l'ANPE, d'intermédiaire consacré du marché de l'emploi. La réussite de la légitimation du travail

(1) MOREAU D., « Trafics de main d'œuvre », *Droit social*, n° 5, mai 1981, pp. 392-400.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page24

temporaire repose alors en partie sur le passage d'un statut d'entreprise concurrente du service public d'emploi à celui d'agent intermédiaire du marché de l'emploi dont l'action est jugée complémentaire de celle de l'État.

En outre, l'institutionnalisation progressive du travail temporaire en France entre 1950 et 2008 peut également se lire selon deux autres passages : le passage d'abord d'un intérim très minoritaire, très féminin et plutôt tertiaire à un intérim qui occupe une place centrale sur le marché masculin de l'emploi ouvrier, le passage ensuite d'une situation d'absence de cadre réglementaire de l'intérim à un intérim "légalisé" et juridiquement encadré.

Dans un souci de clarté d'exposition, je suivrai ici le fil chronologique qui nous conduira des années 1950 à 2009[2]. Je m'intéresserai d'abord à la genèse du travail temporaire [1945-1969]. J'appréhenderai ensuite la période [1969-1980] qui voit l'intérim se légitimer socialement et s'instituer juridiquement. Je traiterai ensuite de la période [1980-1985] où l'intérim, que la gauche avait promis d'interdire, se trouve (seulement) fortement limité ; enfin, j'aborderai la séquence [1985-2009] où l'intérim s'installe complètement et en profondeur sur le marché de l'emploi. En faisant cela, j'essaierai de montrer que les différentes séquences étudiées fonctionnent de manière homologique selon le schéma suivant : Développement de l'intérim (A), Condamnation par le mouvement social (B), Négociation (C), Légifération (D). Trois types d'acteurs seront ici étudiés[3] : les promoteurs du travail temporaire – c'est-à-dire les entrepreneurs de travail temporaire – ; ensuite, l'État ; et enfin les grandes confédérations syndicales.

Plusieurs types de matériaux ont été traités ici. J'ai d'abord utilisé la littérature sociologique et la littérature juridique. La première se révèle lacunaire sur la question, ne la traitant le plus souvent qu'à la périphérie. J'ai donc dû réaliser un important travail de synthèse que j'ai enrichi notamment avec des archives « nouvelles ». La littérature juridique s'avère quant à elle fort utile pour saisir et construire l'évolution historique du travail temporaire. J'ai ensuite, afin de cerner le point de vue de l'État (Gouvernement, parti majoritaire et opposition), recensé, dépouillé, et

(2) J'insiste toutefois sur le fait que la loi est avant tout l'expression d'un rapport de force dans un contexte donné et qu'à ce titre la périodisation, qui pourrait sembler juridico-centrée, s'intéresse avant tout à l'évolution historique de ce rapport de force.

(3) Les données recueillies me poussent cependant à placer préférentiellement la focale sur Manpower France, principal promoteur du travail temporaire en France et sur la CGT à l'origine du premier accord d'entreprise dans le secteur.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page25

organisé les archives de l'Assemblée nationale. J'ai également utilisé plusieurs hagiographies patronales, notamment celle de Mickaël Grunelius, pour objectiver les représentations du patronat quant à cette évolution. J'ai également mobilisé la presse et la littérature syndicale qui, sans me permettre d'éclairer complètement certaines zones d'ombre sur lesquelles je n'ai pu du coup que présenter quelques hypothèses explicatives, ont enrichi les autres matériaux.

1. Genèse du travail temporaire [1945-1969]

Un travail temporaire des origines doublement marginal

Avant les années 1960, le travail temporaire reste en France un phénomène minoritaire. Jusqu'à la moitié des années 1950, l'intérim demeure d'ailleurs une forme d'emploi largement dévolue aux femmes occupant plutôt des emplois de secrétariat ou affectées à des tâches administratives. Dominique Glaymann estime ainsi à près de 80 % la part des femmes dans l'intérim sur cette période[4]. *« Comme la plupart des collègues de ma profession,* raconte ainsi en 1968 Georges J. Toupet, directeur du personnel d'un groupe industriel, surtout dans la région parisienne, *j'ai été amené, et le suis encore, à utiliser les services des sociétés intérimaires depuis une dizaine d'années. Cette obligation m'a été imposée par la raréfaction systématique du marché dans certaines professions et par l'engouement quasi irrésistible d'une partie importante du personnel féminin de bureau, en particulier chez les jeunes. »*[5]

L'équilibre entre les sexes n'est atteint qu'à la fin des années 1960 quand l'intérim s'étend progressivement aux emplois d'ouvriers qualifiés, de fait plus masculins, d'abord dans le bâtiment, puis dans l'industrie. Cela, d'ailleurs, ne manque pas d'inquiéter. En 1969, un député, M. Roger Dusseaulx (député de la première circonscription de Seine-Maritime, Union pour la nouvelle république-UDT) demande au ministre du Travail de l'époque, Joseph Fontanet, d'examiner la proposition suivante : ne faudrait-il pas borner le travail temporaire à des catégories de salariés bien précises ? Lesquelles ? Les femmes mariées, les retraités entre 55 et 60 ans, les chômeurs au cas où

(4) GLAYMANN D., *La vie en intérim,* Fayard, 2005, p. 51.
(5) TOUPET G. J., « Les sociétés intérimaires », *Droit social,* n° 6, juin 1968, p. 369.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page26

le bureau de placement public échouerait dans sa mission[6]. Le peu de sort fait à la proposition d'amendement de Dusseaulx ne doit cependant pas masquer que cette tentation de confinement du travail temporaire aux marges du salariat est assez partagée, y compris d'ailleurs dans le champ syndical.

Les origines du travail temporaire

Selon un rapport de 1985, mené sous l'égide du Conseil de l'Europe, le travail temporaire serait à proprement parler une invention américaine du début du XX[e] siècle. Cependant, cette hypothèse ne semble pas faire l'unanimité. En effet, les premières structures pouvant s'apparenter à nos ETT actuelles seraient apparues aux États-Unis et en Europe avant la seconde guerre mondiale. L'Europe pourrait, semble-t-il, même bénéficier d'une nette antériorité par rapport aux États-Unis. Ainsi, les premières ETT seraient apparues dès 1905-1906 en Grande-Bretagne (*Hostess* la première entreprise du genre serait apparue à Londres en 1905) et seulement à la fin des années 1920 aux États-Unis. Ce serait donc la Grande-Bretagne qui serait le véritable berceau de l'intérim. Viennent ensuite la France, puis juste avant la seconde guerre mondiale, la Belgique et les Pays-Bas. En France, ce type d'entreprise est né entre 1920 et 1930, une entreprise dénommée *Business Aid* et d'importation américaine est signalée en France dès 1924. Il ne s'agit toutefois que d'expériences ponctuelles et limitées tant au niveau matériel que géographique. En effet, les entreprises en question n'exercent leur activité que localement et pour ne fournir qu'un personnel très spécialisé. Selon, la Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT), ce n'est que depuis la fin des années 1940 pour les États-Unis (où elles accompagnent le développement de l'industrie automobile) et le début des années 1950 pour un certain nombre d'États européens (Belgique, France, Royaume Uni, Pays-Bas et Norvège) qu'on peut réellement parler d'ETT au sens moderne du terme. [Cf. BELCKACEM, Rachid, *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne, une étude empirique et théorique,* L'Harmattan, Logiques sociales, 1998.]

Il convient par ailleurs de souligner le flou juridique qui caractérise cette période. Certes, ainsi que le concède Guillemette de Larquier dans un article de juin 2000, *« le placement d'individus est une activité économique aussi ancienne que le commerce des marchandises. »*[7] Cependant, en France, sous la pression des syndicats ouvriers, dès 1904, l'État instaure la gratuité du placement public, même s'il faut attendre 1945 pour que soit décidé le monopole du service public de placement. En effet, *« accusés de se comporter en marchands d'hommes et, éventuellement en briseurs de grève, les bureaux de placement qui pouvaient exister font l'objet d'une condamnation par le mouvement ouvrier [...] qui en même temps qu'il met en place les bourses du travail dont une des fonctions sera d'assurer le*

(6) Assemblée nationale, 3[e] séance du 6 novembre 1969.
(7) DE LARQUIER G., « Émergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XX[e] siècle », *Travail et emploi*, n°84, 2000, pp. 33-45.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page27

placement des travailleurs, appuie l'idée d'un service public de l'emploi. »[8] L'ordonnance du 24 mai 1945 dispose ainsi que : *« tout placement des travailleurs devra obligatoirement se faire par l'intermédiaire des services de main d'œuvre »* et que *« cette organisation du placement entraîne nécessairement la suppression de tout office ou bureau payant de placement. »*[9] En fait, à ce moment précis, *« l'État français ne cherche pas à organiser un marché du travail national mais vise plutôt à établir les rapports de force locaux entre ouvriers et employeurs. Ses interventions dans le domaine du placement sont guidées par deux considérations : [d'abord] les syndicats ne sont pas assez forts pour assurer un secours efficace à leurs adhérents sans emploi, il faut donc participer au financement des caisses de secours et surveiller le sérieux de la recherche d'emploi ; [ensuite] le placement, quand il est payant, profite (au sens propre du terme) du besoin de travailler des ouvriers et affaiblit leur position sur le marché, il faut donc le restreindre voire le supprimer. »*[10] De fait, le travail temporaire qui s'apparente à cette activité de placement privé se situe aux marges de la légalité. En effet, pour définir la nature de l'activité des entreprises de travail temporaire, deux conceptions s'opposent. Selon les milieux employeurs : les ETT ont la responsabilité juridique de l'embauchage de la main d'œuvre qu'elles mettent à disposition d'entreprise utilisatrice et doivent en conséquence être considérées comme n'importe quelle autre entreprise du secteur commercial. Les ETT ont un statut légal au même titre que toute entreprise industrielle ou commerciale et échappent en conséquence à l'interdiction frappant les bureaux de placement payant. Selon une seconde conception, l'ETT doit voir son rôle réduit à celui de simple intermédiaire entre main d'œuvre employée et EU, le véritable employeur étant non pas celui qui assure le recrutement, mais bien celui qui se charge d'insérer le travailleur dans le milieu de travail et exerce la direction et le contrôle des tâches confiées à celui-ci. Les ETT sont assimilées ici à des bureaux de placement payants ; elles risquent du même coup de se voir soumises à la législation de nombreux pays qui en interdisent ou en règlementent l'activité. En 1966, le directeur général du Bureau International du Travail (BIT) se prononce en faveur de la seconde conception : l'ETT est assimilée à un bureau

(8) CAIRE G., KARTCHEVSKY A., *Les agences privées de placement et le marché du travail,* Paris, L'Harmattan, 2000, p. 7.
(9) Sur ce sujet, on pourra consulter l'ouvrage de MULLER M., *Le pointage ou le placement, Histoire de l'ANPE,* L'Harmattan, Logiques Sociales, 1991.
(10) DE LARQUIER G., *op. cit.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page28

de placement payant. Cependant, un certain nombre de pays décident de s'écarter de cette considération et vont plaider pour une reconnaissance de l'ETT comme entreprise employeuse du secteur commercial. En creux, se pose la question de la nature des emplois temporaires. Existe-t-il un marché de l'emploi temporaire spécifique par rapport au marché de l'emploi permanent ? Autrement dit, pour le cas français, les ETT et l'ANPE, créée en 1967, ont-elles des activités complémentaires ou concurrentes ? Dans un article publié en 1982 dans la *Revue internationale du travail*, Sergio Ricca, du BIT, tranche en faveur de la seconde hypothèse. *« Ainsi*, écrit-il, *selon la qualité du service que rendent les ETT ou les agences publiques de l'emploi, l'employeur peut s'adresser aux unes plutôt qu'aux autres, considérant un emploi, en fonction des circonstances, comme temporaire ou comme permanent. Il en résulte que ces deux organismes, que leur statut juridique désigne comme dotés d'objectifs distincts, évoluent en fait sur les mêmes circuits et sur les mêmes marchés et se disputent auprès des mêmes employeurs la gestion des mêmes emplois. Pouvant donc agrandir leur clientèle, l'un au détriment de l'autre, ils se placent en situation non pas de complémentarité mais de concurrence. »*[11] Signalons également ici que non seulement les ETT et l'ANPE sont en concurrence mais que de surcroît cette concurrence s'avère déloyale. L'ANPE doit ainsi conjuguer l'intérêt de l'entreprise cliente, qui cherche à employer des salariés dont les qualifications sont cohérentes par rapport à la fiche de poste, et une *« exigence d'ordre social qui consiste à faciliter l'insertion professionnelle du plus grand nombre de demandeurs s'adressant à eux, y compris les personnes réputées les moins aptes à l'emploi »*[12]. De leurs côtés, les entreprises de travail temporaire n'ont aucun engagement de cette nature avec les candidatures qu'elles rejettent[13].

Dans *Du travail et des hommes, l'aventure de Manpower*, récit publié en 2003, Mickaël Grunelius, fondateur, (ex-)PDG et actionnaire principal de Manpower France note, lui-aussi, ce flou juridique qui caractérise la genèse du travail temporaire.

(11) RICCA S., « La coexistence des entreprises privées de travail temporaire et des services publics de l'emploi : effets et problèmes », *Revue internationale du travail*, vol. 121, n°2, mars avril 1982, p. 160.
(12) *Ibid.*
(13) On peut toutefois nuancer cette idée. À plusieurs reprises, lors d'entretiens avec des personnels permanents des ETT dotés d'un mandat syndical, cette question de la sélection des candidats à l'emploi temporaire s'est posée et l'évidence d'un examen rationnel et froid des candidatures fortement discuté. Une responsable RH, élue CFTC, m'a par exemple dit qu'à CV équivalent elle privilégiait le candidat qui présentait la situation personnelle la plus délicate, sous-entendu celui qui en avait le plus besoin.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page29

Le travail temporaire est donc, à l'origine, doublement marginal : outre qu'il reste peu développé, il ne concerne le salariat qu'à sa périphérie en ce sens qu'il affecte plutôt les femmes et plutôt les emplois administratifs ; il se caractérise également par un vide juridique que la seule ordonnance de 1945 interdisant le placement privé de main d'œuvre ne semble pas en mesure de combler. De ce fait, le développement de cette "nouvelle" modalité de mise au travail se caractérise sur cette période par une grande incertitude, même si, ainsi que le concède Grunelius, *« cela [n'est] pas bien grave aussi longtemps que le travail temporaire ne [représente] pas grand-chose. »*[14] *« Limité dans son utilisation comme dans son volume,* résume Dominique Glayman, *le travail temporaire reste discret tant qu'il ne concerne qu'une main d'œuvre principalement féminine. Son extension à l'industrie et au BTP le fait sortir de cette situation : il pénètre le monde ouvrier, qui est à la fois plus masculin, plus syndiqué et plus visible dans l'espace social. Les entreprises de travail temporaires se voient alors qualifiés d'employeurs indignes, de marchands de viande, ou d'esclavagistes. »*[15] Les grandes confédérations syndicales se montrent en effet de plus en plus hostiles à l'égard du travail temporaire.

C'est ce qui explique l'organisation précoce des entreprises de travail temporaire qui doivent faire face à une hostilité qui grandit à mesure que l'intérim se développe.

Une organisation patronale (nécessairement) précoce du travail temporaire

Jusqu'aux années soixante, la profession est plutôt dominée par de petits entrepreneurs. Trois phénomènes vont cependant rapidement modifier cet état de fait. D'abord la croissance des entreprises de travail temporaire, qui se réalise par le rachat et la concentration des ETT, va rétrécir les potentialités du marché. Ces entreprises génèrent ensuite un nouveau type de petit patronat : les employés des grosses ETT, après avoir fait leurs classes en quelques sortes, fondent souvent leurs propres entreprises. Enfin, après 1972, et la reconnaissance légale du travail temporaire, la profession va attirer de nouveaux capitaux et par conséquent une nouvelle génération de patrons.

(14) *Ibid.*
(15) GLAYMANN D., *op. cit.*, p. 196.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page30

Dans les années 1950-60, le travail intérimaire est, comme on l'a vu, doublement marginal tant par le volume d'emploi qu'il représente, même si celui-ci est en progression constante, que par l'incertitude qui le caractérise. Les entrepreneurs de travail temporaire commencent donc à s'organiser dès le début des années 1960, même si une première tentative de structuration, la Chambre syndicale du personnel intérimaire, avait vu le jour dès 1955.

Les quatre grandes entreprises (BIS, Europe-Secrétariat, Manpower, et Palais-Royal Services) créent ainsi un bureau d'études du travail intérimaire dont l'objectif affiché est la mise en place d'un premier règlement intérieur et d'un premier code de déontologie[16]. L'objectif est ici non pas tant d'organiser les intérêts de la profession que la profession elle-même. Le Groupement d'études du travail temporaire (le GETT), qui voit le jour en 1963, constitue ainsi la première tentative de structuration du travail temporaire.

Dans la continuité de la création de ce bureau d'études, la Fédération nationale des entreprises de travail temporaire (FNETT) voit le jour en 1964.

Dès 1966, la FNETT fusionne avec la Chambre syndicale du personnel intérimaire créée en 1955 et la Fédération lyonnaise des entreprises de travail temporaire (FLETT). Elle donne naissance, après une fusion avec la Fédération française de travail temporaire (FFTT) à la Chambre nationale des entreprises de travail temporaire (CNETT) qui deviendra à partir de 1967 la Société nationale des entreprises de travail temporaire (SNETT) et qui permet d'en terminer, au moins pour un moment, avec la « cacophonie » apparente et les risques qu'elle porte en germe. En effet, à défaut d'une structuration des ETT dans une organisation patronale à la fois représentative et garante d'une certaine « moralité », l'activité des ETT aurait très certainement été davantage menacée.

À partir de là, la SNETT va élaborer un triple projet : l'assainissement de la profession et la mise au point d'une charte professionnelle, l'harmonisation des normes professionnelles et la prise de contact avec les pouvoirs public et la demande d'adhésion au Conseil national du patronat français[17] (CNPF). En effet, l'intérim connaît un développement continu et il devient impératif pour les ETT de moraliser la profession et de l'instituer

(16) CAIRE G., *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire,* Éditions Économie et humanisme, Éditions Ouvrières, 1973, p. 41.

(17) Sur le thème de la structuration du travail intérimaire en France, l'ouvrage de Rachid Belkacem auquel on fait de nombreuses références dans ces pages a été d'un apport considérable [BELCKACEM R., *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne, une étude empirique et théorique,* L'Harmattan, Logiques sociales, 1998.].

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page31

dans un cadre légal et structuré ainsi que l'illustre l'extrait du récit de Mickaël Grunelius.

Dans un ouvrage publié en 1982, Jean-François Germe note, lui-aussi, ce problème rencontré par les principales ETT qui voient leur existence menacée par l'apparition de petites entreprises jugées peu "morales". *« Les entreprises de travail temporaire les plus importantes,* écrit-il, *voulaient voir leur activité légalement reconnue, afin de moraliser la profession. Elles désiraient se débarrasser de la réputation douteuse que leur avait conférée la coexistence avec de nombreuses entreprises de travail temporaire minuscules, souvent éphémères, peu solides financièrement et d'une inégale honnêteté. De plus, elles voulaient couper court aux tentatives des syndicats ouvriers d'obtenir l'interdiction pure et simple du travail temporaire. »*[18] Un constat analogue est fait par A. S. Bronstein du BIT dans un article de la *Revue Internationale du Travail* qui se veut un plaidoyer pour le travail temporaire. *« Pendant des années,* note-t-il, *le marché de l'intérim s'est développé dans des conditions assez anarchiques et sans cadre juridique précis, ce qui a permis à des aventuriers peu scrupuleux de s'installer à côté des professionnels sérieux et de se livrer à divers trafics ou commettre des abus [...] C'est l'ensemble de la profession qui a été terni et elle a encore du mal à se débarrasser de cette image [...] de négrier des temps modernes. »*[19]

Ces abus, dénoncés aussi bien par les communistes que par la Droite parlementaire, quels sont-ils ? Ils sont de trois types. Ils concernent d'abord les pratiques professionnelles des entrepreneurs de travail temporaire. Ils se rapportent ensuite à l'usage de cette modalité de mise au travail par les entreprises utilisatrices. Ils visent enfin plus directement le travail temporaire en lui-même, et les risques qu'il fait peser sur les « missionnés ». Lors de la séance à l'Assemblée nationale du mercredi 15 décembre 1971, Antoine Gissinger, député du Haut-Rhin, rapporte ainsi deux anecdotes, selon lui, particulièrement éclairantes pour dénoncer les "abus" de la profession et appelle de ses vœux une réglementation. La première traite d'une ETT de Dunkerque pour laquelle des *« fraudes ont été constatées en ce qui concerne l'impôt sur le revenu, les cotisations et les prestations sociales. »*[20] *« Un certain désordre,*

(18) GERME J.-F., *Le travail temporaire,* Le Sycomore, Paris, 1982, p. 75.
(19) BRONSTEIN A. S., « L'intérim en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent ? », *Revue Internationale du Travail,* vol. 130, n°3, 1991, pp. 323-324.
(20) *Journal officiel de la République française,* Années 1971-1972, n° 120, p. 7.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page32

ajoute-t-il, *a également été relevé dans la politique des salaires. Par exemple, l'étude du bulletin de paie d'un salarié soudeur de la catégorie P3 montre que, pour vingt et un jours de travail, l'intéressé a touché la somme nette de 1.974 francs. Celle-ci se répartit ainsi : salaire brut donnant lieu à cotisation, 945 francs, soit moins de 50 p. 100 du total ; primes et indemnités, 1.092 francs dont 840 francs pour frais de déplacement, soit 40 francs par jour pour un salarié travaillant et demeurant sur place. Voilà comment on en arrive à tourner la réglementation. »*[21]. La seconde "pratique professionnelle", celle-ci plus en lien avec les pratiques de gestion de la main d'œuvre des entreprises utilisatrices, dénoncée par Antoine Gissinger a trait aux licenciements déguisés (en mettant fin à une mission) dont sont "victimes" les travailleurs temporaires. Ainsi, l'entreprise lorraine de Wendel aurait mis fin à de nombreuses missions de travail temporaire. *« On ne licencie pas chez de Wendel,* dit-il ainsi, *on renvoie les travailleurs temporaires. Les entreprises de louage – j'insiste sur ce terme – ont dû faire des coupes claires dans leurs effectifs. Les situations sont critiques et ne manquent pas de toucher beaucoup d'ouvriers immigrés. Est-il sérieux de parler de main-d'œuvre flottante, comme semble le faire de Wendel-Sidelor, quand il s'agit, pour cette région, de 4 000 personnes ? Ces décisions brutales sont tombées du jour au lendemain. Les entreprises de travail temporaire ont été prévenues le vendredi qu'elles devraient retirer leurs salariés le lundi suivant. Il s'agit de centaines de cas. Si certaines entreprises de travail temporaire ont un statut légal, d'autres opèrent presque comme des mercenaires, disparaissant pour reparaître sous un autre nom. Face à de telles situations, nous avons le sentiment que le patron qui a recours aux salariés temporaires essaie subtilement de dégager sa responsabilité puisque, aux yeux du public, ce n'est pas lui qui licencie. C'est là un grave problème. En cas de récession, les travailleurs temporaires sont des victimes innocentes que ne protège aucune législation. »* Par ailleurs, des "abus" affairant aux "dangers" auxquels sont confrontés les intérimaires sont signalés à de nombreuses reprises. Cette dénonciation se cristallise cependant dans le cas de Rolland Wuillaume, intérimaire victime d'un accident du travail mortel. *« Il faisait noir et gras,* romance Pierre Tartakowsky, *comme d'habitude. La lumière filtrait péniblement à travers le goudron et la crasse accumulée autour de l'unique ampoule.*

(21) *Ibid.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page33

Ni l'obscurité, ni la saleté ne semblaient gêner l'homme qui marchait le long des rails. Il allait en habitué des lieux, lentement mais sans aucune hésitation. Subitement, il s'arrêta, sauta sur le ballast, et les pieds campés entre les rails, se pencha en avant, manifestement intrigué. Lorsqu'il se retourna, alerté par le bruit, la chose était déjà sur lui, énorme et véloce. Un coup de poing géant lui creva l'estomac, brûlant les yeux et les poumons. Un instant, trop bref, il sut avec certitude qu'il n'était pas là, que c'était un autre qui avait hurlé ; puis la douleur s'apaisa. Le tampon de fer continua sa course tranquille à travers la cage thoracique. Lorsque le métal toucha l'autre tampon, Roland Wuillaume était déjà mort. »[22] L'écho de l'accident assourdit jusqu'à l'Assemblée nationale où le député communiste Robert Montdargent prend la parole afin de dénoncer, à travers le cas de Wuillaume, l'impunité dont semblent jouir les patrons. *« [...] Le 23 janvier 1975, à Vendin-le-Vieil,* dit-il, *l'ouvrier Wuillaume, salarié d'une agence de travail temporaire, meurt écrasé entre deux wagons de chemin de fer, à l'intérieur de l'usine. M. Wuillaume était atteint d'une incapacité de travail de 67 p. 100. L'inspecteur du travail constate de nombreuses infractions à la sécurité du travail. Après une information et une procédure, M. Chapron, le président-directeur général de Huiles, goudrons et dérivés se voit requérir pour une mise en détention provisoire. Il y restera quatre jours. Le juge devient un juge rouge pour la grande presse. »*[23]

L'accord CGT-Manpower de 1969 : un pas de côté cégétiste, un bond en avant pour les promoteurs de l'intérim

Un peu paradoxalement toutefois, le 9 octobre 1969 est signé, entre Manpower et la CGT, le premier accord d'entreprise dans le secteur du travail temporaire. Si l'histoire précise de la signature de cet accord reste à faire, les quelques éléments dont on dispose permettent d'abord de souligner le caractère relativement « empirique » des négociations entre les partenaires sociaux.

L'ambition de Manpower de légitimer le travail temporaire dans un contexte où la menace d'une interdiction pure et simple n'est pas totalement écartée, est relativement claire ; celle de la CGT reste, elle, amphigourique. Dans *Les*

(22) TARTAKOWSKY P., *op. cit.*, p. 13.
(23) Assemblée nationale, deuxième séance du 4 octobre 1975.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page34

intérimeurs, Pierre Tartakowsky reprend les mots du cégétiste qui a participé aux négociations avec le PDG de Manpower France dont la lecture ne rend pas forcément plus explicite la position de la CGT, à ce moment précis.

Il est évident que cet accord, qui dans son préambule rappelle que *« le travail temporaire répond à un besoin limité mais certain de la société contemporaine »*, participe à sa reconnaissance sociale. Alors que les organisations syndicales ont régulièrement exprimé leur hostilité au travail temporaire, la signature de cet accord dans la continuité des évènements de Mai-Juin 1968, par la première confédération syndicale française au surplus, ne laisse pas d'interroger. En premier lieu, il apparaît "étrange" qu'une CGT sortie renforcée de Mai 68 ait participé activement à la reconnaissance du travail temporaire. Pour expliciter cette signature, on peut d'abord faire l'hypothèse que la CGT y a vu un enjeu à être le premier syndicat signataire dans ce secteur professionnel. On peut également y voir une volonté cégétiste de "sécurisation" des pratiques de l'entreprise déjà en vigueur notamment pour ce qui relève de la question des droits des intérimaires. On peut enfin faire l'hypothèse qu'en le signant, les syndicalistes de la CGT, en installant durablement le droit syndical en contrepartie de la reconnaissance de l'utilité du travail temporaire, pensaient s'imposer comme interlocuteur privilégié des ETT, et s'ouvrir un nouveau champ de syndicalisation. Cependant, cette lecture n'apparaît guère satisfaisante dans la mesure où elle fait fi de la stratégie syndicale, c'est-à-dire de la question du rapport de forces telle qu'elle s'est alors posée, et élude largement l'épaisseur de l'histoire syndicale. On ne sait rien, par exemple, de la manière dont a été reçu et perçu cet accord par les autres confédérations, pas plus qu'on ne comprend pourquoi c'est la CGT qui a été conviée à signer plutôt que FO par exemple. Non plus de la manière dont la confédération a "discuté" en interne cet accord, et des éventuels remous. Il y a fort à parier que l'unanimisme n'a pas été de rigueur.

Aujourd'hui, alors que Manpower, par l'intermédiaire de Mickaël Grunelius, met avant tout l'accent sur le fait que la signature de la CGT emporte reconnaissance du rôle économique et social du travail temporaire, l'USI-CGT considère que cet accord crée les bases d'un statut pour les salariés intérimaires (droit syndical, salaire, jours fériés, prime de précarité, institutions représentatives du personnel CE/DP, etc.), et donc est revendiqué comme un acquis. Notons enfin, que l'accord de 1969 est unanimement considéré comme le très large inspirateur de la première loi de 1972, première du nom régissant le travail temporaire.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page35

Malgré ce premier pas vers la normalisation du travail temporaire[24], la signature de cet accord provoquera l'exclusion de Manpower de la SNETT dont il était pourtant un des principaux adhérents. Les autres membres de la SNETT, ainsi que le rappelle Pierre Tartakowsky, semblaient en effet déplorer *« que la CGT ait conclu un accord de portée limitée servant de tremplin publicitaire à l'entreprise Manpower alors que les principes originaux qui sont à la base de cet accord sont issus des travaux effectués par les commissions de la SNETT. »*[25] De là, Manpower va se doter d'un nouvel outil à l'intitulé fort explicite. Il s'agit de l'organisation pour la normalisation et la promotion du travail temporaire, plus connue sous son acronyme NORMATT. Là encore, le souci de garantir la bonne moralité des entrepreneurs de travail temporaire est affichée d'emblée puisqu'un seuil de deux millions de francs de chiffre d'affaires est exigé pour toute demande de nouvelle adhésion.

On peut parallèlement constater l'immobilisme qui semble caractériser les différents gouvernements, soucieux à la fois d'en terminer avec les débordements et les divers abus décelés dans de nombreuses ETT et de "donner sa chance" à cette nouvelle forme d'emploi, sur cette période 1955-1972. L'État semble *« avoir été pris de court par la montée du travail temporaire. »*[26] Paralysé par le flou juridique caractérisant la situation du TT en France, le gouvernement attendra l'incitation à légiférer émanant de l'accord CGT-Manpower, et un certain apaisement des tensions sociales pour présenter un projet de loi et le soumettre au vote de l'Assemblée nationale. Le *statu quo* relatif induit par cette posture attentiste de l'État ne satisfait cependant que très temporairement les grandes entreprises de travail temporaire qui, on l'a vu, souhaitent rapidement en terminer avec ce flottement. Elles entament donc un travail important de communication. À ce titre, l'accord CGT-Manpower du 9 octobre 1969 inspire très largement la première loi régissant le travail temporaire du 3 janvier 1972. Il avait pour but

(24) Par normalisation, on entend faire référence aux normes caractérisant le travail salarié. *« Le travail salarié est [en effet] normalisé de maintes façons. Mais la pyramide des normes, lois décret, conventions collectives, règlement intérieur, usages n'aboutit cependant pas à une uniformisation de la condition des salariés. Les salaires individuels, la durée effective du travail et sa distribution dans le temps, l'organisation du travail et les conditions concrètes dans lesquelles il s'exerce, varient considérablement selon les branches d'activité, les régions géographiques, les types d'entreprise, les niveaux d'organisation syndicale, les qualifications individuelles, etc. Il n'en reste pas moins que les règles et coutumes, communes ou fréquentes dessinent un certain statut du travail salarié. »* [Cf. FOSSAERT R., « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique ? », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1981, p. 494.]

(25) TARTAKOWSKY P., *Les intérimeurs*, Éditions Messidor/Temps actuels, Paris, 1985, p. 28.

(26) GLAYMANN D., *op. cit.*, p. 60.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page36

affiché de concilier pour les travailleurs temporaires de Manpower France les avantages et les garanties auxquels les travailleurs temporaires ont droit du fait de la spécificité de leur situation. Dans la pratique, cet accord devait assurer une meilleure image et un premier pas vers la moralisation et la normalisation du travail temporaire en France. Toutefois, le déficit d'image dans l'"opinion" dont souffrent les entreprises de travail temporaire n'est pas enrayé par la signature de l'accord. Arnaud De La Tour, président du PRISME, rappelle ainsi dans un petit opuscule consacré au travail temporaire, faisant référence à la parution, en 1970, d'une lettre ouverte de la CFDT revendiquant l'interdiction en France du travail temporaire que *« l'accord signé par une entreprise ne semble pas résoudre l'énorme problème d'image qui pénalise le travail temporaire auprès d'une partie de l'opinion. »*[27]

Selon Dominique Glaymann, c'est donc à cette triple volonté de *« normalisation du côté patronal, de réglementation du côté syndical et de contrôle du côté gouvernemental »* que l'on doit la modification du contexte légal et de l'image sociale du travail temporaire[28]. Sans la remettre totalement en cause, on peut quand même interroger cette volonté de "réglementation" qui semble animer les syndicats, et notamment la CGT. Il semble en effet que la CGT en dialoguant avec les ETT et avec Manpower France, comme on l'a déjà signalé, poursuit également d'autres objectifs.

2. L'intérim (enfin) reconnu : la loi du 3 janvier 1972

L'invitation à légiférer contenue dans l'accord de 1969 est manifeste. Les pouvoirs publics vont s'en inspirer pour échafauder une première loi aux contours bornés. La loi du 3 janvier 1972 rappelle en effet que le travail temporaire répond à des besoins particuliers des entreprises tout en considérant qu'il est impératif de doter les entreprises de travail temporaire d'un statut spécifique afin d'en contrôler le fonctionnement, mais surtout dans l'idée d'en limiter les abus. Le texte de loi développe également différents points dont la définition du travail temporaire, son domaine d'application, les rapports entre les parties.[29]

(27) DE LA TOUR A., *Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi*, PRISME Éditions, 2008, p. 25.
(28) GLAYMANN D., *op. cit.*, p. 60.
(29) Avant cette date, il existe bien un droit contractuel collectif axé sur le problème simple des rapports bipartites entre le salarié et un employeur déterminé. Celui-ci s'occupe à la fois de l'embauche, de la rémunération, utilise directement ses services et en est responsable. Mais, évidemment l'intérim ne peut se trouver inclus dans ce cadre juridique.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page37

Il convient, entre autres choses, de définir ce que sont, d'un point de vue juridique, les entreprises de travail temporaire et les travailleurs temporaires. Selon l'article 2 de la loi du 3 janvier 1972 est entrepreneur de travail temporaire *« toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive consiste à mettre les salariés qu'elle embauche, en fonction d'une qualification, à la disposition provisoire d'entreprises utilisatrices. Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite. »* Pour ce qui relève du salarié intérimaire, la loi ne donne pas d'indication précise. Cependant, par extension de l'article 2, on peut définir l'intérimaire comme la force de travail d'un individu mise à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, pour une durée limitée.

La loi du 3 janvier 1972 précise par ailleurs les cas de recours à de la main d'œuvre temporaire par une entreprise utilisatrice[30]. Ainsi, six situations sont admises : l'absence temporaire d'un salarié, la suspension d'un contrat de travail (sauf en cas de grève), le départ d'un salarié permanent dans l'attente de son successeur (permanent lui aussi), le surcroît occasionnel d'activité, la création d'activités nouvelles, les travaux urgents concernant la sécurité. Pour ces trois derniers cas, dont les contours sont relativement imprécis, la loi est assortie d'une condition supplémentaire : si la mission excède trois mois, des justifications doivent être fournies à l'Inspection du travail qui disposera d'un délai de six jours pour statuer. Il s'est avéré que cette disposition est restée en pratique relativement limitée, les inspecteurs du travail n'ont en effet pas toujours le temps pour étudier de façon sérieuse les justifications fournies par l'entreprise utilisatrice. Les refus formulés par l'Inspection du travail sont donc rares, et les abus innombrables. Enfin, il ne suffit pas que la mission d'intérim soit motivée par l'un des six cas précédemment évoqués pour que le contrat de travail soit licite. En effet, l'activité d'entreprise de travail temporaire est subordonnée à l'obtention d'une garantie financière contribuant ainsi à favoriser et à améliorer la respectabilité et la moralité de la profession. Cette disposition a l'ambition de canaliser la prolifération séculaire des entreprises de travail temporaire et de faciliter le contrôle général de l'activité.

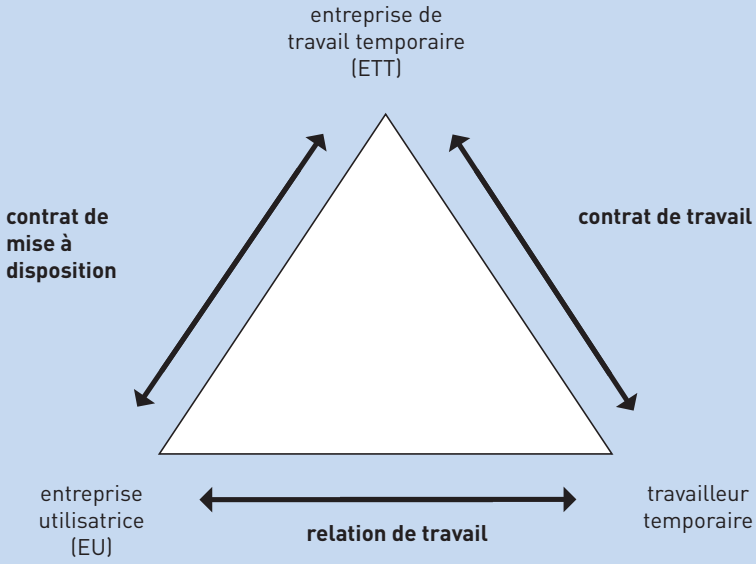
D'après la loi de 1972, la relation de travail temporaire résulte de la combinaison de deux contrats : un contrat de mission entre l'entreprise de

(30) Le patronat du TT qui attendait cette loi se trouve, pour certains, assez déçu par cette limitation des cas de recours. Philippe Beauviala, un de ces patrons, déclare ainsi : *« Ce qui est choquant, c'est la prétention à limiter les cas d'utilisation. C'est purement politique. »* [TARTAKOWSKY P., *op. cit.,* p. 28].

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page38

travail temporaire et l'entreprise utilisatrice et un contrat de travail temporaire entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire. On peut synthétiser cette relation triangulaire comme suit.

Le contrat de travail temporaire : une relation triangulaire



François Gandouin note ainsi que *« par rapport aux autres formes de travail provisoire, caractérisé par une relation directe entre l'utilisateur et le travailleur, le travail temporaire se distingue ainsi par l'existence d'un double contrat : le premier, contrat de prestation de service, et le second, véritable contrat de travail qui lie le salarié et l'ETT, son unique employeur. »*[31]

Ces différents contrats doivent comprendre un certain nombre de mentions. Pour le contrat de mission, le motif précis de recours au travailleur temporaire, le nombre de travailleurs demandés, les qualifications professionnelles exigées, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du travail, les modalités de rémunération de la prestation de service. Ces différentes mentions, à l'exception de celles afférant au motif du

(31) GANDOUIN F., « Pour une approche socio-économique du travail temporaire », *Droit social*, n° 7-8, juillet-août 1982, p. 551.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page39

recours au travailleur temporaire et la rémunération de l'entreprise de travail temporaire (remplacée par celle de l'intérimaire), à la mention de la qualification, doivent également figurer dans le contrat de travail temporaire.

L'activité d'entreprise de travail temporaire doit par ailleurs être exclusive. Il est donc interdit à un quelconque employeur d'exercer accessoirement une telle activité. De même, toute création par une entreprise de travail temporaire de succursales, d'agences, de bureaux nouveaux doit être signalée à l'Inspection du travail.

La loi de 1972 dispose par ailleurs que les droits collectifs des travailleurs temporaires doivent s'exercer dans le giron de l'ETT. Au moins deux problèmes se posent alors. D'une part, d'un point de vue technique, le calcul des seuils d'effectifs (10 salariés pour les délégués du personnel, 50 salariés pour les comités d'entreprise et les délégués syndicaux, etc.) est particulièrement difficile dans les ETT. Comment dès lors apprécier l'électorat et l'éligibilité des travailleurs temporaires dans une entreprise donnée ? Certes, le législateur a imaginé des règles de calcul originales pour définir les seuils d'effectifs, le corps des éligibles et celui des électeurs sans pour autant que cela solutionne les difficultés inhérentes à un salariat par définition extrêmement mobile. Les seuils d'effectifs sont calculés en ajoutant aux salariés permanents des ETT les travailleurs temporaires lui ayant été liés pendant au moins six mois au cours de la dernière année civile. Pour être éligible à la fonction de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou pour être désigné comme délégué syndical, il faut avoir été lié à l'ETT pendant au moins un an durant les dix-huit mois précédents. Pour être électeur, il suffit d'avoir été lié à l'ETT pendant six mois durant l'année précédente. Dans cette configuration, des salariés sans aucun lien avec l'ETT (embauchés ailleurs depuis peu par exemple qu'il s'agisse d'une mission de travail temporaire pour une autre agence ou d'un CDI) peuvent ainsi être électeurs et éligibles, tandis qu'inversement des salariés de l'ETT au jour de l'élection peuvent n'être ni l'un ni l'autre[32]. D'autre part, on peut se demander légitimement comment, en l'absence de vie sociale effective à l'intérieur de l'ETT, peuvent fonctionner ces différentes institutions collectives. En effet, ainsi que l'écrit Jean-François Germe, *« ce qui donne leur impact aux droits collectifs, dans une entreprise classique, ce qui les rend effectifs, c'est leur enracinement dans une vie sociale*

(32) GERME J.-F., *op. cit.*, p. 87.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page40

collective. Les salariés se connaissent, ils connaissent les candidats aux élections sociales ; les syndicats ont une histoire dans l'entreprise… Salariés, militants syndicaux et représentants du personnel peuvent communiquer. Dans une ETT au contraire, les difficultés d'ordre pratique (les salariés, dispersés, ne se connaissent pas, leurs conditions de travail sont hétérogènes…) s'ajoutent aux effets d'un rapport de force très défavorables (l'emploi est instable par définition, les salariés sans défense et sans expérience – femmes, jeunes, immigrés, déclassés… – sont plus nombreux qu'ailleurs). »[33] Pour Jean-François Germe, le principal problème réside par ailleurs dans l'enracinement de la "vie collective" de l'intérimaire dans l'ETT. *« La pratique,* écrit-il plus loin, *a montré que c'est uniquement au sein de l'entreprise utilisatrice que les travailleurs temporaires participent aux conflits sociaux. Encore cette participation est-elle très rare, le droit de grève dont jouissent les travailleurs temporaires étant purement théorique. »*[34] En effet, si la loi de 1972 consacre le droit de grève des intérimaires, l'effectivité de ce droit peut être remise en question tant l'intérimaire qui participerait à un conflit du travail s'exposerait au risque, probablement plus important il est vrai ici qu'ailleurs, de ne plus retrouver de mission. *« […] Les missions étant […] de courte durée, l'ETT peut ne pas donner de nouvelle mission (ou même s'entendre avec l'EU pour mettre fin à la mission en cours), afin de se débarrasser d'un salarié jugé trop remuant. »*[35] Bien entendu, cela ne saurait constituer un motif légal de mise au chômage. Cependant, en l'espèce, l'administration de la preuve est éminemment incertaine.

Pour endiguer les différents abus caractéristiques de la profession, la loi de 1972 dispose également qu'en cas de "défaillance" de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice a l'obligation de se substituer à elle. Cette mesure est particulièrement contestée du côté patronal ainsi que le rappelle Arnaud De La Tour. *« […] La mesure législative qui fait alors beaucoup de bruit,* écrit-il, *c'est la substitution de l'utilisateur en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire. Elle signifie tout simplement qu'une entreprise cliente peut être contrainte de payer deux fois : d'abord la facture qui lui est envoyée, puis le salaire et les charges sociales de l'intérimaire si son agence ne s'en est pas acquittée. Cette disposition part d'un bon sentiment. Elle a pour objectif de moraliser la*

(33) *Ibid.*, p. 87-88.
(34) *Ibid.*, p. 88.
(35) *Ibid.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page41

profession, où quelques brebis galeuses, en abusant des intérimaires, nuisent à l'image de l'ensemble du secteur. Mais elle provoque un terrible effet boomerang : les entreprises clientes hésitent à assumer tout le risque à elles seules lorsqu'elles font appel au travail intérimaire. »[36]

La question de la substitution est en effet loin d'être anodine. Son règlement est même érigé en condition imprescriptible de l'adhésion des entrepreneurs de travail temporaire au CNPF dont les adhérents sont potentiellement tous clients des ETT. Il faut donc régler la question de la substitution. Mickaël Grunelius et les adhérents de NORMATT vont alors créer un système de caution mutuelle interne à la profession (la SOCAMETT : société de caution mutuelle des ETT) qui se substitue à l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'ETT. Pourtant, au sein de l'UNETT des critiques apparaissent et tendent à s'amplifier. *« Les dirigeants de la SOCAMETT,* rappelle De La Tour, *se réservaient la possibilité de décortiquer les comptes de chaque entreprise adhérente. Cet examen, indispensable pour assurer la garantie de paiement, s'exerçait au détriment de la confidentialité dans un contexte de concurrence très rude. »*[37] Ce qui crispe en premier lieu ici ce sont les informations afférant aux lieux d'implantation de nouvelles agences, *« information stratégique s'il en est »*. Pour répondre à ces critiques, l'administration de cette mutuelle de caution va être externalisée aux banques et aux assurances, l'ASCOBATT (Association de caution par les banques et les assurances des entreprises de travail temporaire) est créée. La fonction est la même, les contrôles identiques mais ils sont exercés non plus par des concurrents mais par les banques et les compagnies d'assurance.

Toutefois, le règlement de la question de la substitution n'est pas le seul prérequis d'une adhésion au CNPF. Seconde condition : le SNETT et le NORMATT doivent fusionner. En mars 1974, les présidents des deux syndicats reçoivent des instances du CNPF un ultimatum : ils ont un an pour réaliser la fusion. La fusion intervient bien, mais seulement un an après la fin de l'ultimatum. Encore, presque dans la foulée de sa création, une nouvelle scission s'opère : les dissidents créent alors le SPEMETT (Syndicat des Petites Et Moyennes ETT).

Parallèlement à la promulgation de la loi de 1972, le secteur du travail temporaire se structure dans les années 1970 autour de trois grandes

(36) DE LA TOUR A., *op. cit.*, p. 26.
(37) *Ibid.*, p. 29.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page42

organisations patronales : l'UNETT (Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire) créée en 1976 suite à la fusion de la NORMATT et de la SNETT et qui devient rapidement membre du CNPF ; la PROMATT (Syndicat des professionnels du travail temporaire) créé en 1977 à partir d'une scission de l'UNETT sur la question du droit syndical et regroupant les trois plus grandes enseignes de travail temporaire françaises : BIS, ECO et Manpower ; et enfin, le SPEMET (syndicat des petites et moyennes entreprises de travail temporaire) créé en 1976. Cependant, en 1985, les grandes entreprises précédemment citées en viennent à quitter PROMATT pour réintégrer l'UNETT.

Le rapport Cousté de 1979

Lors du mois d'octobre 1978, le Premier ministre, Raymond Barre, commande un rapport sur le travail temporaire à Pierre-Bernard Cousté alors député du Rhône. Dans le rapport qu'il rend la même année, Cousté revient d'abord sur la place du travail temporaire dans l'économie et plus généralement dans "la société française". Il insiste alors sur le développement et le changement de nature du travail temporaire : *« La croissance du travail temporaire est liée à la demande accrue des entreprises pour ce type de service, et sa fonction économique a évolué : de force d'appoint utile, le travail temporaire est devenu pour nombre d'entreprises un outil de gestion nécessaire, voire indispensable. »*[38] Selon Cousté, le travail temporaire aurait à l'origine consisté à *« pallier l'absentéisme et absorber les variations de charges conjoncturelles, les entreprises de travail temporaire se chargeant, sur un marché de l'emploi tendu, de trouver le personnel adéquat. »*[39] Toutefois, cette vocation originelle de l'intérim se serait progressivement diluée aux profits de transformations profondes des modalités de recours à cette forme d'emploi et par la modification structurelle du profil social des "missionnaires". La proportion des femmes dans l'intérim a en effet très nettement diminué. La part des ouvriers et des ouvriers non qualifiés s'est au contraire considérablement accrue : la proportion des travailleurs temporaires non qualifiés atteint alors 60 % de la population des travailleurs temporaires. Pour Cousté, ces transformations sont à mettre en relation avec les

(38) « Le travail temporaire. Analyse du rapport Cousté. », *Droit social*, n° 11, novembre 1979, p. 431.
(39) *Ibid.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page43

transformations, plus générales, du marché de l'emploi : *« l'augmentation du chômage et l'arrivée massive de jeunes, continue de femmes, les uns et les autres le plus souvent sans qualification »*[40] en seraient les principales. Par ailleurs, *« [chez ces jeunes et ces femmes] se rencontrent de nouvelles attitudes vis-à-vis du travail, de réticence à l'égard du monde industriel, de l'emploi fixe. Ces jeunes et ces femmes, qui ne sont certainement pas majoritaires, sont à la recherche de formules d'existence qui concilient le travail et le non-travail. »*[41] Voici donc, selon Cousté, comment peut s'expliquer le développement de l'intérim depuis la fin des années 1960.

Cousté, s'il reconnaît bien volontiers l'intérêt de l'intérim en matière de gestion pour les entreprises utilisatrices, insiste également sur les effets négatifs induits par cette forme d'emploi pour les salariés temporaires. D'abord, *« les travailleurs temporaires sont tenus dans un état d'insécurité permanente, sans garanties conventionnelles, leur rémunération est le plus souvent inférieure à celle des salariés permanents »*[42]. Ensuite, *« économiquement liés, mais juridiquement distincts, les sous-traitants et leurs salariés subissent les aléas de la conjoncture en lieu et place de l'entreprise donneuse d'ordres. [Enfin], les pratiques de segmentation du personnel par les entreprises font redouter que ne s'instaure un double marché du travail dont la constitution est socialement inacceptable car porteuse de graves déséquilibres »*[43].

Cousté ajoute également que l'utilisation permanente du travail temporaire et des autres formes d'extériorisation de l'emploi, en multipliant les statuts différents pour les salariés, remet fondamentalement en cause l'entreprise traditionnelle en tant que structure sociale qui réunit des individus autour d'un projet commun. *« [Ainsi], les formes nouvelles de l'entreprise ne sont pas encore fixées. Il apparaît primordial qu'au-delà de la notion d'entreprise devenue diffuse, soit prise en compte la collectivité de travail qui, autour d'une production, d'un ensemble de productions, d'une activité commerciale, d'un site, rassemble des salariés quel qu'en soit le statut ou l'employeur juridique »*[44]. Selon lui, cela pose d'autant plus

(40) *Ibid.* p. 432.
(41) *Ibid.*
(42) En réalité, le salaire, s'il est effectivement souvent inférieur à celui d'un salarié permanent occupant dans la même entreprise le même type d'emploi, est ramené au niveau du salarié permanent par le truchement des différentes primes. Les primes et le salaire sont toutefois, nous en convenons parfaitement, très différents. En cas de congé maladie, voire d'accident du travail, le niveau de rémunération n'est alors plus le même en ce sens que les différentes primes (de dangerosité, de précarité, de salissure, etc.) ne sont plus versées.
(43) « Le travail temporaire. Analyse du rapport Cousté. », *op. cit.*, p. 432.
(44) *Ibid.*, p. 433-434.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page44

problème que *« les institutions représentatives du personnel sont cantonnées au cadre juridique strict de l'entreprise [...] »*[45]. Il s'agit alors de reconstituer la collectivité de travail. Pour ce faire, le rapport propose une triple orientation : *« améliorer [d'abord] l'information du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice en matière de recours au travail temporaire ; assurer [ensuite] une représentation du personnel dans les groupes et les statuts est centrale. Il s'agit bien alors d'imaginer une participation [rendue] plus facile des holdings ; imaginer [enfin] une représentation du personnel au niveau de la communauté de travail »*[46]. Cette dernière pose alors la question de la délimitation d'une communauté de travail éclatée, en une multitude d'intérimaires, à la vie sociale de l'entreprise[47].

3. Vers la forme contemporaine du travail temporaire : 1980-1985

L'ordonnance de 1982

Dans les années 1980, le travail temporaire est en France relativement bien implanté et en progression constante. Entre 1985 et 1992, le chiffre d'affaires cumulé de l'ensemble des entreprises de travail temporaire passe ainsi de 17.12 milliards de francs à 46.42 milliards de francs, soit une progression de 171 % sur 7 ans. Pour autant, ce développement et cette accentuation de l'implantation du travail temporaire ne doivent pas éluder leurs difficultés. Au début des années 1980, leur existence est de nouveau purement et simplement menacée.

Cette période est avant tout marquée par l'élection de François Mitterrand à la présidence de la République française, qui dans son programme prévoyait d'interdire le travail temporaire. Dès 1972, le programme commun de gouvernement (PGC) envisageait déjà l'abolition du travail temporaire : *« Le monopole public de l'embauche sera effectivement appliqué. Il sera par*

(45) *Ibid.*
(46) *Ibid.*
(47) On reviendra en profondeur sur cette question de la localisation de l'action collective dans la dernière partie consacrée aux différentes formes, imaginées ou effectives, d'intervention syndicale dans le champ du travail temporaire et plus largement aux modalités pratiques d'exercice du droit syndical dans le travail temporaire.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page45

ailleurs étendu aux travailleurs temporaires. L'activité des entreprises de travail temporaire sera interdite »[48].

L'idée est reprise dans le programme électoral de François Mitterrand qui suggère lui aussi que *« l'activité des entreprises de travail temporaire doit être interdite »*.

On assiste sur cette période à un mouvement de panique chez les entrepreneurs de TT qui craignent de voir leur activité interdite. *« Quand la gauche est arrivée au pouvoir,* note De La Tour, *en 1981, certaines entreprises de travail temporaire étaient à vendre à leur plus bas prix. La plupart d'entre nous avaient en tête le programme commun et le projet socialiste qui entendaient nous supprimer purement et simplement. […] À l'exception de quelques-uns, qui n'ont jamais cru à une mise hors la loi du travail temporaire, presque tous les acteurs cherchent alors soit à vendre, soit à s'investir dans d'autres secteurs pour parer à toute mauvaise surprise »*[49].

Le patronat s'empresse donc d'entamer des négociations avec les organisations syndicales de salariés qui eux, au contraire, profitent d'un rapport de force qui semble-t-il leur est, dans la conjoncture, largement favorable. *« Les syndicalistes délégués par les confédérations,* raconte ainsi Arnaud De La Tour, *avaient pour mandat de ne rien signer, parce qu'il était impossible et contraire à leur stratégie qu'une négociation collective vienne reconnaître, de fait, le principe même du travail temporaire […] Les représentants patronaux avaient donc droit à trois ou quatre heures d'insultes ininterrompues de la part des représentants des cinq syndicats, qui se passaient le relais sans qu'il y ait la moindre brèche entre eux »*[50].

Au ministère du Travail de Jean Auroux, trois options sont en effet évoquées. La première est l'interdiction pure et simple de l'activité de travail temporaire mais la solution est rapidement abandonnée. La deuxième option consiste à faire des intérimaires des salariés permanents attachés à leur agence. Martine Aubry, alors conseillère technique du ministre, écarte rapidement cette solution au motif qu'elle risque de pérenniser le travail temporaire en le dotant d'une trop forte institutionnalisation. La troisième option est d'imposer des limitations à la profession. C'est cette dernière option qui sera la matrice de l'ordonnance du 5 février 1982.

(48) *Programme commun de gouvernement,* Introduction de G. Marchais, Paris, Éditions Sociales, 1972.
(49) DE LA TOUR A., *op. cit.,* p. 31.
(50) *Ibid.* Il convient bien sûr d'interroger ce monolithisme apparent des différentes organisations syndicales.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page46

Dans cette perspective, le durcissement du cadre légal du travail temporaire qu'opère l'ordonnance du 5 février 1982 apparaît bien comme une limitation du projet initial. Ce relatif abandon d'une promesse électorale s'explique en partie par le contexte même de l'élaboration de l'ordonnance et des objectifs, rappelés dans le préambule, qu'elle se fixe. *« Ces chiffres [témoignant de l'essor du travail temporaire] démontrent à l'évidence que le travail temporaire correspond à une fonction dont l'utilité est indéniable pour des missions non durables liés aux besoins nés de l'absentéisme ou d'un surcroit exceptionnel d'activité. Il exerce au contraire un rôle néfaste lorsqu'il devient, comme il est trop fréquemment constaté actuellement une forme permanente d'emploi précaire. »*

L'ordonnance de 1982 ne dénie donc pas à l'activité de travail temporaire sa légitimité économique mais semble redouter qu'il se substitue à l'emploi permanent. Adoptée lors du conseil des ministres du 5 février 1982, l'ordonnance fixe de façon plus rigide le recours à la main d'œuvre temporaire par une entreprise utilisatrice. *« Le présent projet d'ordonnance,* peut-on ainsi lire en préambule, *vise, dans le cadre d'une mise en place des droits des travailleurs, un quadruple objectif : A. Définir un cadre limité de recours au travail temporaire [...] ; B. Assurer à l'ensemble des salariés temporaires un traitement similaire à celui des salariés permanents qu'ils remplacent ; C. Assurer une meilleure régulation de l'emploi précaire ; D. Sanctionner le recours abusif à la main d'œuvre temporaire »*[51]. À partir de cette date, le droit de recourir à de la main d'œuvre temporaire est effectivement limité à deux cas de figure : soit pour le remplacement d'un salarié absent, soit pour un surcroît exceptionnel d'activité ou des travaux urgents relatifs notamment à la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, avec cette ordonnance, la durée des missions ne peut plus être indéfinie et le renouvellement des contrats est également limité. De même, il est devenu impossible, d'un point de vue légal, faut-il le préciser, de faire « tourner » sur un poste de permanent plusieurs intérimaires.

Enfin, l'ordonnance de 1982 offre un meilleur sort aux travailleurs intérimaires. En effet, ces derniers doivent être rémunérés au moins au salaire d'embauche d'un salarié permanent sur un poste équivalent. De même, ils peuvent dorénavant bénéficier de tous les avantages de la convention collective (congés, transport, repas, etc.). Enfin, l'indemnité de précarité est nettement réévaluée passant de 10 à 15 %, à moins que

(51) *Journal officiel de la République française*, 6 février 1982, p. 485.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page47

l'entreprise de travail temporaire soit en mesure de lui offrir une nouvelle mission dans les trois jours. L'objectif de la réforme n'est donc pas d'empêcher le recours à la main d'œuvre temporaire mais bien à la fois d'en limiter les abus et d'assurer aux missionnés de meilleures conditions d'emploi. Aussi, elle cantonne l'intérim dans ce qui semblait être sa vocation initiale et contraint les entreprises utilisatrices à créer des postes permanents et des embauches durables. Pourtant, du point de vue patronal, cette ordonnance, bien que largement édulcorée par rapport à l'ambition de départ, constitue objectivement un frein aux volontés d'expansion affichée.

« Le 5 févier, deux ordonnances réglementèrent strictement les CDD et l'intérim. Celle qui nous concernait directement, l'ordonnance 82-131, partait du principe que le travail temporaire jouait un rôle néfaste s'il se substituait à un emploi permanent »[52].

Outre les objectifs déjà mentionnés qu'elle se donne, l'ordonnance du 5 février 1982 *« donne trois ans à la profession pour mener une négociation sociale qui doit servir de base à une convention collective des intérimaires. Faute de quoi... les menaces d'interdiction pourraient refaire surface »*[53].

Dans la dynamique de l'ordonnance de 1982, les syndicats de salariés (CGT, CFDT, CFTC, CGC et FO) signent le 7 octobre 1982 avec l'UNETT et le PROMATT un accord créant une commission technique paritaire, prélude à une nouvelle convention collective. Cet accord légitime à nouveau le travail temporaire, d'autant plus que le durcissement opéré par l'ordonnance de 1982 n'est que provisoire puisqu'une nouvelle série d'assouplissements s'engage à partir de 1985, année durant laquelle un nouvel accord est signé entre les partenaires sociaux qui s'accordent sur le bilan économique et social de l'ordonnance de 1982. D'un point de vue économique, l'ordonnance de 1982 aurait conduit à une diminution des entreprises et des agences de travail temporaire, à une baisse substantielle du nombre d'intérimaires journellement au travail par rapport à la population active salariée, à une réduction de la durée moyenne des missions (de 3.7 semaines en 1981 à 1.9 semaines en 1984) ainsi qu'à l'émergence de certains dysfonctionnements ou omissions dans le dispositif d'encadrement du travail temporaire[54]. Du point de vue social, le bilan législatif rend compte de l'amélioration du « niveau de garantie » des intérimaires (meilleure prévision de la durée de leur emploi, niveau de rémunération aligné sur les salaires versés après période d'essai à

(52) GRUNELIUS M., *op. cit.*, p. 110.
(53) DE LA TOUR A., *op. cit.*, p. 31.
(54) Accord du 13 mai 1985 portant sur « l'organisation et la politique contractuelle du travail temporaire ».

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page48

un salarié permanent relevant de la qualification demandée, indemnité de précarité portée à 15 % des salaires perçus, indemnité compensatrice de congés payés revalorisée quelle que soit la durée de la mission, accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice, paiement des jours fériés sans condition d'ancienneté). Par ailleurs, le bilan conventionnel, lui aussi plutôt positif en cela qu'il souligne les profits de l'ordonnance de 1982, s'attarde sur les effets de l'ordonnance de 1982 quant à l'impulsion d'une *« négociation ininterrompue des conditions de travail et d'emploi des salariés intérimaires entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés »*[55]. Le préambule de l'accord revient ainsi sur les quatre types d'accords nationaux conclus dans l'intervalle. Le premier prévoit une indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accident du travail pour les salariés intérimaires, le deuxième concerne la formation professionnelle[56] (création d'un fonds d'assurance formation, développement du congé individuel de formation, insertion des jeunes, etc.), le troisième la médecine du travail[57], le quatrième, enfin, le droit syndical (*« adaptation des dispositifs légaux aux spécificités de la profession pour l'exercice du droit syndical, ainsi que reconnaissance d'une expression syndicale au niveau de la profession et création d'instances paritaires professionnelles ayant pour objet l'interprétation commune et le règlement des difficultés d'application des textes concernant le travail temporaire ainsi que le traitement des litiges individuels qui leur seront soumis »*[58]). Il est ici fait référence à l'accord du 8 novembre 1984 portant sur le *« droit syndical dans le travail temporaire »*[59]. Cet accord vise *« à rechercher les conditions pratiques devant permettre [...] aux salariés temporaires des entreprises de travail temporaires et à leurs organisations syndicales de mieux exercer leurs droits syndicaux, compte tenu des particularités propres à la profession »*[60] et propose plusieurs aménagements. Notons, entres autres préconisations, celles concernant les

(55) *Ibid.*
(56) Accord du 9 juin 1983 sur la « Formation professionnelle des salariés des entreprises de travail temporaires » ; Convention du 9 juin 1983 relative à la « Création du Fonds d'Assurance Formation des salariés des entreprises de travail temporaires (FAF-T.T.) ».
(57) Accord-cadre du 28 février 1984 sur la « médecine du travail ».
(58) *Ibid.*
(59) Accord du 8 novembre 1984 sur le « Droit syndical dans le travail temporaire ».
(60) *Ibid.*
(61) *« Les organisations syndicales représentatives, au sens de l'article L. 133-2, peuvent constituer, au sein des entreprises ou établissements de travail temporaire, une section syndicale, conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du Code du travail. Les organisations syndicales nationalement représentatives sont de plein droit représentatives au plan de l'entreprise ou de l'établissement. » [Ibid.]*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page49

sections syndicales[61], l'information syndicale, les locaux syndicaux et les lieux de réunion, celles concernant les délégués syndicaux notamment pour ce qui relève de leurs heures de délégation[62], celles, enfin, afférant, aux commissions paritaires professionnelles.

Revenons cependant à l'accord du 13 mai 1985 dont le préambule conclut sur le triple objectif qu'il se fixe : *« [A] définir la fonction et les principes d'organisation du travail temporaire ainsi que les éléments constitutifs du statut du salarié temporaire, [B] soumettre au législateur des propositions en vue d'apporter des aménagements fonctionnels à l'encadrement du travail temporaire, [C] s'engager sur les axes de la politique conventionnelle dans la profession »*[63].

L'assouplissement de l'ordonnance de 1982 : la loi du 25 juillet 1985

À l'instar de la loi de 1972 largement inspirée de l'accord de branche CGT/Manpower, la loi du 25 juillet 1985 est adoptée dans la continuité du nouvel accord signé entre les partenaires sociaux en mai 1985 et dresse le bilan de l'ordonnance de 1982. En effet, depuis 1982, le nombre cumulé des missions d'intérim a significativement chuté. Sans aucun doute, l'ordonnance de 1982 a eu une incidence sur ce déclin, mais, il faut tout de même rappelé qu'en cas de ralentissement économique, ce qui est le cas sur cette période, l'intérim joue le rôle d'un outil de gestion et d'adaptation du volume de main d'œuvre aux besoins des entreprises.

Par ailleurs, le gouvernement, par l'intermédiaire de Laurent Fabius qui a succédé à Pierre Mauroy en juillet 1984 au poste de Premier ministre, a opéré un virage idéologique, abandonnant le réformisme militant caractéristique des premières années du mandat présidentiel de François Mitterrand et prenant de la distance par rapport au parti socialiste[64].

Ainsi, la loi de 1985, homologiquement, *« opère un retournement de tendance »*[65] en augmentant d'abord les cas de recours possibles à de la main d'œuvre temporaire revenant, à peu de choses près, aux six cas qu'avait prévu la loi de 1972. Elle autorise ensuite des contrats dont la durée

(62) *« [...] chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de sa fonction syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, fonction qui, dans cette limite, ne peut occasionner pour lui de perte de salaire. » [Ibid.].*
(63) *Ibid.*
(64) Rappelons ici que les quatre ministres communistes nommés par Pierre Mauroy en 1981 après la dissolution de l'assemblée nationale sont évincés lorsque Laurent Fabius arrive aux commandes de l'État.
(65) GLAYMANN D., *op. cit.*, p. 67.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page50

peut être étendue à un an pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable. La déréglementation et la recherche de flexibilité apparaissent ici comme des solutions jugées efficaces face à la persistance, voire à l'accentuation, d'un chômage devenu massif[66]. Elles semblent satisfaisantes pour le patronat qui réclame depuis longtemps un desserrement des contraintes.

Dans la continuité de la loi de 1985, *« le nouveau gouvernement de cohabitation,* ainsi que le constate Dominique Glaymann, *assouplit encore davantage la réglementation du travail temporaire au moyen d'une ordonnance [promulguée en aout 1986] qui simplifie la limitation aux cas de recours autour d'une règle de base : le contrat de travail temporaire ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice »*[67].

4. Le CDI intérimaire : un pas en avant dans la sécurisation des travailleurs temporaires ?

Le travail temporaire, et avec lui les autres contrats de travail dits atypiques (CDD, temps-partiel, etc.), se sont fortement développés depuis le milieu des années 1980, provoquant dans les syndicats une certaine inquiétude, notamment celle d'une substitution de ce type de contrats au CDI. L'inquiétude est entendue par le gouvernement de Michel Rocard issu des élections législatives de 1988. Une loi visant à favoriser la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats est ainsi votée en juillet 1990. Premier élément à noter, la loi, et cela constitue une première, institue le contrat à durée indéterminée comme la norme d'emploi. On peut en effet y lire que *« les dispositions de la présente loi ont pour objet de préciser dans quelles conditions il peut être dérogé au principe suivant lequel le contrat à durée indéterminée est la forme normale du contrat de travail. Elles doivent avoir pour effet de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de*

(66) En cela la loi de 1985 s'inspire largement de l'accord du 13 mai 1985 qui mentionnait que *« le travail temporaire ne doit pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut au contraire constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience et la formation qu'il peut apporter. »* [*Cf.* Accord du 13 mai 1985, *op. cit.*]
(67) GLAYMANN D., *op. cit.*, p.68.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page51

gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement négocié du contrat de travail »[68].

Cette loi de 1990 limite par ailleurs le recours à de la main d'œuvre temporaire par une entreprise utilisatrice à seulement trois cas : le remplacement d'abord d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un CDI appelé à le remplacer ; ensuite, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ; enfin, pour des emplois à caractère saisonniers ou pour lesquels dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sur la question des salaires et de la rémunération, les droits des salariés intérimaires restent relativement proches de ceux des autres salariés à l'exception d'un point : en tant que travailleur intermittent, les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas du SMIC mensuel. Par contre, le SMIC horaire est lui applicable. Les travailleurs temporaires sont par ailleurs en principe privés des augmentations de salaire liées à l'ancienneté dont bénéficient, en général, les autres salariés. Pour ce qui relève des « accessoires du salaire », les TT bénéficient d'une indemnité de congés payés au moins égale au douzième de la rémunération totale due au salarié pour chaque mission. Les congés maternité, la maladie ininterrompue jusqu'à un an, les périodes relatives au service militaire sont assimilés à une période travaillée, à condition qu'ils commencent au cours d'une mission.

Sur la question des droits collectifs des travailleurs intérimaires, la loi de 1990 n'apporte pas de changements majeurs qu'il s'agisse du calcul des seuils d'effectifs, des conditions d'électorat et d'éligibilité.

Le 11 juillet 2013, le patronat de l'intérim représenté par PRISME et plusieurs syndicats de salariés (CFDT, CFTC, et CGE-CGC) ont signé un accord permettant à certains intérimaires, une minorité (à peine 1 %), d'accéder à un contrat à durée indéterminée, contrat les liant de manière pérenne à leur agence d'intérim.

(68) *Journal officiel de la République française*, 14 juillet 1990, p. 8322.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page52

La CFTC signe l'accord sur le CDI Intérimaire

11 juillet 2013
La CFTC a décidé ce jeudi 11 juillet 2013 de signer l'accord de branches relatif au CDI intérimaire.
Dans la continuité de l'ANI du 11 janvier 2013, la CFTC juge cet accord recevable. Il va en effet déboucher sur une sécurisation des emplois pour des milliers de personnes, qui pourront passer d'un statut précaire (CDD ou intérim) à un statut sécurisé grâce à la création de 20 000 postes en CDI (au lieu de 15 000 prévus initialement).
Chaque salarié aura le choix d'accepter ou de refuser ce passage de CDD à CDI : cette notion de libre choix a toujours été prônée par la CFTC.
Par sa signature, la CFTC contribue à procurer aux personnes qui feront ce choix, une stabilité avec notamment la mise en place d'une garantie mensuelle de salaire. Une stabilité qui permettra aux bénéficiaires du dispositif d'engager des projets de vie (famille, logement...) sur le long terme.
De plus, une cotisation des entreprises à hauteur de 0,5 % de la masse salariale va être instituée par cet accord. La CFTC est satisfaite d'avoir pu faire passer cette cotisation de 0,03 % initialement prévu à 0,5 %. Elle sera versée au fond de formation qui permettra de dégager des ressources supplémentaires afin de sécuriser les parcours professionnels des salariés qui opteront pour ces CDI et de développer l'offre de formation.
Enfin, le présent accord répond à l'objectif fixé d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires de 5 % par an, afin qu'ils puissent sortir de la précarité.

Dans la pratique, les intérimaires bénéficiaires du dispositif se voient davantage protégés, notamment dans les périodes d'inactivité, puisqu'en contrepartie de l'abandon de la prime de précarité de 10 %, les intérimaires en CDI voient leurs salaires en partie maintenus (jusqu'à 1,25 SMIC). Par ailleurs, ce contrat ouvre la voie à davantage de protection collective puisque, de fait, les intérimaires concernés vont pouvoir bénéficier de droits sociaux plus conventionnels (notamment pour ce qui relève du droit syndical). Cependant, outre que le CDI intérimaire ne concerne qu'une petite minorité, il s'adresse également à ceux d'entre eux qui étaient déjà les plus stabilisés, permettant du même coup aux ETT de réaliser une économie substantielle liée au surcoût du travail temporaire (notamment au niveau des cotisations de l'assurance chômage sur les contrats courts). C'est en partie pour cette raison que la CGT et la CGT-FO n'ont pas signé l'accord. Plus largement, on voit là encore comment persiste la tension entre deux approches "idéal-typiques" de l'intérim. Pour certains (CGT et FO entre autres), l'intérim doit rester cantonné le plus possible à sa fonction d'ajustement du marché du travail. Les intérimaires n'ont ainsi pas vocation à le rester. Pour d'autres, l'intérim est d'abord une réalité et il faut davantage mettre l'accent sur la sécurisation des parcours, quitte à institutionnaliser complètement le travail temporaire. En découlent les deux approches syndicales déjà évoquées ici quant aux revendications : quand les premiers vont davantage s'atteler à dénoncer l'usage excessif de cette forme d'emploi et défendre l'emploi en CDI classique par les entreprises utilisatrices, les autres continuent de

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page53

s'engouffrer dans la brèche déjà béante du CDI pour y faire valoir de nouveaux droits censés garantir davantage de droits et de sécurité aux intérimaires.

Des nouveaux droits pour les salariés en CDI intérimaire, vu par Agnès Cros, Présidente du SNTT-CFTC (6 septembre 2013)

Quels sont les nouveaux droits auxquels pourront prétendre les salariés qui décideront de passer en CDI intérimaire ?

Agnès Cros : "Le CDI intérimaire va apporter plus de sécurité et de stabilité à ces salariés, dont le statut est par nature précaire. Lorsque l'on est intérimaire, avec des missions et des revenus qui ne sont pas réguliers, trouver un logement ou obtenir un crédit par exemple est souvent difficile.
Le CDI intérimaire instaure ainsi une garantie mensuelle de rémunération (au minimum égale Smic), quelle que soit la durée des périodes de mission et d'intermission.
De plus, les intérimaires qui effectuent des petits contrats de 800 heures/an bénéficieront d'une période de mission plus longue. Espérons que cela suffise à lever les craintes de certains propriétaires et organismes bancaires.
Le CDI intérimaire, conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'intérimaire, doit être formalisé par écrit, et, comme n'importe quel autre CDI, comporter certaines informations obligatoires relatives à la durée du travail – avec ses modalités d'organisation –, à la garantie mensuelle de rémunération,...
Certaines informations diffèrent toutefois d'un "CDI classique". La période d'essai n'est en effet pas obligatoire pour les intérimaires ayant une ancienneté dans les 12 derniers mois, d'au moins 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, et 8 mois pour les cadres.
Pour les autres, la durée des missions réalisées dans les 4 derniers mois précédant la date d'embauche en CDI intérimaire est déduite de la durée de la période d'essai. La période d'essai – dont la durée maximale, en fonction du statut, est la même que pour n'importe quel CDI – est renouvelable une fois par accord écrit signé des deux parties.
Pour le reste, les mêmes règles de droit commun aux CDI s'appliquent, en matière de formation (DIF,...) et de congés payés (les périodes d'intermission sont prises en compte). Les intérimaires auront le choix de passer en CDI intérimaire ou non, de même que refuser une mission. Comme une signature engage, nous leur recommandons de bien lire leur contrat avant de signer et de se rapprocher du SNTT-CFTC pour le calcul de la rémunération qui peut être complexe.
Les premiers CDI intérimaires verront le jour en fin d'année, voire début 2014. Quelque 20 000 postes seront proposés sur trois ans. Ces offres seront accessibles à tous ; les candidatures des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures, dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI, seront toutefois prioritaires".

Avec ce rapide survol de l'institutionnalisation du travail temporaire en France, on aura une assez bonne idée du chemin parcouru par l'intérim tant au niveau de la construction d'un cadre réglementaire, qu'au niveau de son développement quantitatif (et qualitatif diront certains) ou encore de son acceptation sociale. Pour autant, bien qu'il n'y ait plus beaucoup de voix s'élevant pour demander son interdiction, il n'en reste pas moins que l'intérim demeure une forme d'emploi particulièrement exposée aux risques socio-économiques et professionnels et, de prime abord, paradoxalement sous-protégée face à ces risques.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page54

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page55



CHAPITRE 2

LE TRAVAIL AU(X) RISQUE(S) DE L'INTÉRIM

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page56

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page57

Le travail au(x) risque(s) de l'intérim[69]

À bien des égards, l'intérim constitue en France une modalité de mise au travail particulièrement exposée aux risques. En effet, les intérimaires qui occupent, pour une grande partie d'entre eux, les emplois dominés du salariat d'exécution, sont à la fois surexposés aux risques sociaux caractéristiques de l'intermittence salariale et aux risques professionnels. Dans le même temps et sans doute un peu paradoxalement, ils restent sous-protégés face à ces risques. En amont d'abord où, en raison d'un fort *turn over*, la prévention se trouve réduite à sa portion congrue. En aval ensuite où l'isolement des travailleurs temporaires, l'absence de collectif de travail et la faiblesse de l'implantation syndicale rendent difficiles la réparation, et plus largement la mise en œuvre effective des droits ainsi que leur conquête. Le risque apparaît dès lors comme un critère central pour définir conceptuellement la précarité[70], dont l'intérim pourrait être considéré comme une forme *quasi* "idéal-typique" puisqu'il en cumule toutes les caractéristiques négatives.

(69) Ce chapitre se trouve être la reprise d'un texte initialement présenté avec Damien Bucco, Inspecteur du travail, à Nantes, lors des journées Guépin sur le risque (cf. « Le risque », Journées de la Maison des sciences de l'homme Ange-Guépin, 16 et 17 mai 2011, Nantes).

(70) Ce travail se propose également de prolonger la définition conceptuelle de la précarité proposée par Patrick Cingolani : discontinuité de la relation salariale associée à la carence des revenus et des protections. [Cf. CINGOLANI P., *La précarité*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2006.]

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page58

En se centrant sur l'intérim ouvrier, on se propose ici d'examiner cette hypothèse en s'intéressant tour à tour aux contextes de surexposition aux risques, sociaux et professionnels, des intérimaires et aux défaillances des protections dans ces domaines.

1. Une surexposition fonctionnelle aux risques sociaux des travailleurs intérimaires et une défaillance des protections...

Figure sociale typique de la précarité, les travailleurs intérimaires (TI) se trouvent de fait placés dans un contexte de surexposition face aux risques sociaux[71]. Paradoxalement, et même si le contrat de travail intérimaire offre certaines garanties formelles[72], les TI, pris dans un rapport de force qui leur est rarement favorable, peuvent souffrir des défaillances, nombreuses, de ce système de protection spécifique, qu'il s'agisse des illégalismes régulièrement repérés dans le secteur ou des carences relevées dans le cadre de "licenciements" collectifs.

L'intérim se caractérise en premier lieu par une discontinuité du lien salarial et un sous-emploi patent. L'on pourrait d'ailleurs considérer que l'intérim est au "précariat" masculin, ce que le temps partiel est au "précariat" féminin. Sous le rapport du temps de travail par le fait de la durée des contrats, comme de la rémunération (dans une moindre mesure), l'intérim peut être regardé comme la forme masculine du « temps partiel » imposé. La durée moyenne des missions[73] s'établit ainsi en 2009 à 1,7 semaines et un TI sur deux est en mission moins de 1,3 mois dans l'année[74].

En outre, l'intérim demeure un secteur particulièrement pro-cyclique[75].

(71) Notons que l'on s'intéresse ici à la figure majoritaire du TI laissant volontairement de côté celles les plus stabilisées tel « l'intérimaire professionnel ». Sur les usages sociaux du travail temporaire et pour une catégorisation sociologique des travailleurs intérimaires : JOURDAIN C. « Les intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89, janvier 2002 ; FAURE-GUICHARD C., *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*, Presses universitaires de Rennes, 2000.

(72) Outre la prime de précarité, les TI disposent également d'une garantie de réemploi relative, de l'égalité de rémunération, du droit d'embauche dans l'entreprise utilisatrice (EU), etc. Très largement méconnues des TI, il reste également que ces garanties formelles ont dans les faits une praticité très faible.

(73) Cette moyenne ne permet pas de montrer l'inégale répartition des missions entre les TI. Sur ce sujet, on pourra consulter : DOMENS J., « Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009 », *DARES Analyses*, n° 033, avril 2011.

(74) DOMENS J., « L'intérim en 2009 : repli sans précédant du travail temporaire », *DARES Analyses*, n° 34, juin 2010.

(75) « L'intérim, aux premières loges de la crise », *Le Monde*, 16/10/2008.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page59

En 2009, on peut ainsi dénombrer 447 000 équivalents-emplois à temps plein soit une diminution de 26 % par rapport à 2008, ce qui ramène l'intérim à son niveau de 1998[76]. Ce recul sans précédent atteste la forte volatilité de cette modalité de mise au travail et l'absence de protection face aux risques économiques pour les travailleurs de ce secteur qui, en temps de crise, constituent toujours les premières victimes du ralentissement économique[77]. À ce titre, le travail temporaire assure une fonction de flexibilisation du marché du travail, particulièrement dans l'industrie et dans la construction, secteurs *« intérimophages »* s'il en est, où la diminution du taux de recours au travail temporaire a été la plus nette[78].

Soumis à une forte hétéronomie temporelle et placés dans une situation d'incertitude permanente face à l'avenir, les TI se trouvent souvent contraints à composer, dans leur vie quotidienne, avec la précarité du contrat de travail temporaire (CTT) : décohabitation parentale tardive, calendrier démographique retardé, etc.[79] Dans ces conditions, les chances objectives d'accéder aux biens et aux situations où l'emploi et un revenu stable sont exigés (logement, crédit, etc.) sont réduites, conduisant de fait les TI à être davantage exposés au risque de *« désaffiliation sociale »*[80].

D'abord caractérisé par une surexposition structurelle et fonctionnelle aux risques sociaux, l'intérim est aussi le lieu d'illégalismes massifs.

Illégalismes constitutifs de l'intérim d'abord. Dès leur apparition en France au milieu des années 1950, les entreprises de travail temporaire - que le "mouvement social" par l'intermédiaire des syndicats ouvriers qualifiait alors de "négriers", de "marchands d'hommes" ou d'"esclavagistes modernes"[81] – se développent en toute illégalité. En effet, leur activité s'apparente à celle de placement de main d'œuvre dont une ordonnance de 1945 garantit pourtant le monopole à l'État. Cette tolérance des origines face à une forme d'existence clandestine l'aurait-elle marquée

(76) DOMENS, *op. cit.*

(77) Notons au passage que si pour nombre de commentateurs la reprise de l'intérim constitue désormais un indice d'une reprise économique générale, le coût social et individuel (notamment en termes d'accidents du travail, cf. *infra*) d'un tel redécollage est lui rarement mis en avant.

(78) Entre 2008 et 2009, le taux de recours à l'intérim passe ainsi de 7,3 à 5 % dans l'industrie et de 8,1 à 7,1 % dans la construction [source : DOMENS, *op. cit.*]

(79) Reprenant ainsi Serge Paugam pour qui « *la précarité de l'emploi rend probable la précarité des conditions de vie.* » Cf. PAUGAM S., *Le salarié de la précarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle,* Paris, PUF, 2000.

(80) Cf. CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat,* Paris, Fayard, 1994.

(81) L'ouvrage de Pierre Tartakowsky offre sur ce sujet un aperçu particulièrement éclairant de la représentation cégétiste des entreprises de travail temporaire sur cette période et celles qui suivent [TARTAKOWSKY P. *Les intérimeurs*, Temps Actuels, 1985].

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page60

durablement au point qu'aujourd'hui encore, le secteur du travail temporaire reste aussi significativement générateur d'illégalismes ?

Illégalismes constatés sur les motifs de recours ensuite. La loi de juillet 1990 limite le recours au travail temporaire à trois cas[82] : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois temporaires par nature ; trois cas auxquels il faut ajouter depuis 2005 les motifs de recours liés à la personne du salarié intérimaire[83]. Or, il est très fréquent de constater soit une utilisation abusive soit une invocation frauduleuse du motif de recours[84] : utilisation d'une courte mission d'intérim en lieu et place de la période d'essai ; recours à l'intérim pour pourvoir à des emplois permanents ; non déclaration à l'Agence d'Emploi Privée (AEP)[85] des heures effectivement travaillées, etc.

Illégalismes enfin dans le déroulement et l'enchaînement des missions. À ce titre, on pourrait dire que les AEP assurent régulièrement et fonctionnellement pour le compte des entreprises utilisatrices (EU) une "externalisation des illégalités"[86]. Par ailleurs, les "chartes de bonne conduite", – expressions emblématiques de la *soft law* – se sont souvent substituées à l'application stricte de la loi. C'est par exemple le cas à PSA Peugeot Citroën de la *Charte sur les conditions d'emploi du personnel temporaire* qui engage le constructeur automobile sur un certain nombre de "bonnes pratiques" visant à encadrer l'intérim. Mis à part le fait que les syndicats de salariés n'aient en aucun cas été invités à participer à l'élaboration de ladite Charte, on voit bien ici comment le patronat peut s'accommoder de la législation en proposant un texte sans consistance juridique[87].

(82) *Journal officiel de la République française*, 14 juillet 1990, p. 8322.
(83) Cf. l'article L1251-7 du Code du travail. Ces motifs visent les situations suivantes : lorsque la mission vise à favoriser le recrutement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; lorsque l'Agence d'Emploi et l'Entreprise Utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (intérim d'insertion).
(84) C'est le cas par exemple du motif d'accroissement temporaire d'activité (Industrie automobile où la sortie de nouveaux modèles a été jugée comme relevant de l'activité normale de l'entreprise ; Extraits du journal de terrain : *« Je suis particulièrement surpris que la personne que je remplace du fait d'un congé maladie (c'est du moins ce qui figure sur mon contrat de travail qui doit légalement préciser le motif du recours) soit aussi celle qui me forme sur mon poste de travail. » ou encore « Dans l'entreprise GERSON, sur tous les contrats de travail des TI, le motif de recours invoqué est celui d'un accroissement temporaire d'activité. Notre activité ? Nous sommes manutentionnaires et nous devons charger et décharger des semi-remorques et ce, cinq jours par semaine et toute l'année. Aucun CDI sur ce poste, même celui qui dirige la manœuvre est TI (au passage depuis presqu'un an.) ».* [Source : *Journal de terrain* (2003-2005)]
(85) On utilise indifféremment ici les termes agence d'emploi privée (AEP) et entreprise de travail temporaire (ETT).
(86) Voir sur ce sujet : JOUNIN N., *Chantiers interdits au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, Coll. Textes à l'appui/Enquêtes de terrain, 2008 ; CHAUVIN S., *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Seuil, Coll. Liber, 2010.
(87) Voir sur ce sujet *Le Monde* du 19 juin 2003, p.19.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page61

Enfin, il convient de signaler que les procédures liées aux "licenciements" collectifs qui couvrent les salariés stables constituent une autre manifestation remarquable de la défaillance du système de protection contre les risques sociaux dont sont victimes les intérimaires. Paradoxalement, alors que les TI sont en première ligne et constituent, par rapport aux salariés permanents, une véritable variable d'ajustement des effectifs, les EU n'ont pas d'obligations spécifiques de reclassement vis-à-vis d'eux. Les TI ne sont ainsi pas "concernés" par les procédures collectives type Plan de Sauvegarde pour l'Emploi[88].

C'est que nonobstant le risque d'une éventuelle requalification du CTT en CDI (contre lequel d'ailleurs s'assurent aujourd'hui certaines entreprises en le provisionnant), le recours aux contrats précaires constitue non seulement un mode d'ajustement de l'emploi, mais également une manière de réduire le coût d'éventuels licenciements. Les TI sont placés en position d'extériorité face aux procédures collectives rendues obligatoires en cas de licenciements collectifs pour motif économique.

2. ... Qui se double d'une surexposition aux risques socioprofessionnels et à un deficit relatif des protections

Les indicateurs de sinistralité de l'intérim[89], quelles qu'en soient les limites[90], soulignent la suraccidentabilité des TI. Cette catégorie de travailleurs connaît un taux de fréquence et un taux de gravité des accidents du travail deux fois plus élevés que ceux observés pour l'ensemble de la population salariée[91]. Cette tendance du simple au double est relativement stable dans le temps. Les risques spécifiques aux secteurs fortement

(88) Ils pourraient pourtant l'être indirectement dans le cas des conventions de revitalisation, la suppression de leur emploi pouvant être prise en compte pour apprécier l'impact élargi d'une restructuration sur le territoire (sans incidence sur leur situation personnelle cependant).

(89) En 2003, un intérimaire sur onze a été victime d'un accident du travail. BASTIDE J.-C., « Travail temporaire. Des accidents trop nombreux. », *Travail & Sécurité*, 07/08/2006, pp. 32-33. En 2006, environ 57 550 accidents du travail avec arrêt et 3 063 accidents graves (dont 37 décès) ont été comptabilisés (données CNAM-TS pour le régime général).

(90) Phénomène accentué de sous-déclarations, approche statistique non systémique, maladies professionnelles et effets différés mal appréhendés, catégorie (accidents du travail) ne capturant pas toutes les atteintes à la santé, etc.

(91) En outre, selon les données de l'enquête SUMER (2003), 8,6 % des intérimaires ont déclaré avoir eu au moins un accident du travail contre 4,5 % pour l'ensemble des salariés.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page62

consommateurs de travail temporaire (industrie, bâtiment et travaux publics) y sont pour beaucoup[92], combinés aux caractéristiques d'âge (jeunesse), de (non-) qualification et de (non-) ancienneté des TI. Cependant, au-delà de ces caractéristiques sociales, il convient de prendre en considération l'effet propre du statut d'emploi et ce qu'il implique (durée des missions, circonstances de la mise à disposition, etc.)[93], lequel constitue une variable explicative à ne pas minorer, à caractéristiques sociales égales[94]. Un examen attentif de la nature des accidents du travail et des lésions générées par le travail montre en effet à quel point le travailleur intérimaire accidenté modal porte sur son corps les stigmates du travail ouvrier, dans les circonstances d'un mode de sécurité dégradé[95] : illustration presque caricaturale de ce que *« la violence des rapports sociaux dans l'entreprise se concentre d'abord sur le corps des travailleurs »*[96], et en premier lieu sur celui des plus précaires d'entre eux.

Plutôt que de considérer l'accident du travail comme un "aléa" qu'il conviendrait de "bien" ou de "mieux gérer" – trouvant sa cause principale dans l'imprévisibilité du "facteur humain" – il convient au contraire de le resituer dans le système de relations sociales, dans l'organisation du travail où il prend sens : l'accident du travail est le "produit" de l'organisation du travail et sa régularité en fait *« une dimension à part entière de l'activité productive »*[97]. Choix de gestion pour l'entreprise, le recours à l'intérim doit être regardé comme correspondant fonctionnellement à une division du travail ouvrier et de ses risques.

(92) Le fait que 35 % des accidents graves dont ont été victimes des intérimaires se soient produits dans le BTP – secteur accidentogène par excellence – alors que ce secteur ne représente que 20 % des emplois du travail temporaire, donne un indice de la manière dont l'intérim s'inscrit dans une division du travail ouvrier liée au statut d'emploi.

(93) Du fait des conditions du recours à l'intérim, les intérimaires sont soumis à un fort degré d'hétéronomie. Ils disposent de marges professionnelles de manœuvre très limitées, l'urgence du recours à l'intérim "écrasant" le temps nécessaire à la prise de poste. De plus, la fréquence des changements de postes réduit d'autant leur capacité de maîtrise du travail. L'écart (fréquent) entre l'activité prescrite au contrat de mission et la réalité du poste finalement occupé, ou encore de l'absence de prise en compte de la qualification dans l'affectation au poste de travail, sont des conditions qui majorent également le risque d'accident du travail.

(94) Statistiquement minoritaires dans le salariat, les précaires sont surreprésentés parmi les accidentés du travail, et ce de manière structurelle. Annie THEBAUD-MONY soulignait en 1994 que les précaires représentaient 7 % du salariat mais 20 % des accidentés du travail. Cf. « Vers une société précaire », *Santé & Travail*, 1994, n°8, pp. 43-49.

(95) Du fait de la forte composante manuelle des postes occupés, les intérimaires sont plus souvent victimes de lésions de contact (plaies, contusions, etc.), notamment au niveau des mains. Ils sont également surexposés aux contraintes posturales et articulaires lourdes, facteurs de troubles musculo-squelettiques.

(96) TRINQUET P., *Maîtriser les risques du travail*, 1996, PUF, Paris, p. 15.

(97) TABIN J.-P., PROBST I., WAARDENBURG G., « Accidents du travail : la régularité de l'improbable », *¿Interrogations?*, n° 6, « La santé au prisme des sciences sociales », juin 2008, pp. 131-49 (p. 134).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page63

Si l'intérim déborde la conception classique qui sous-tend implicitement les politiques de prévention[98], la réglementation du travail prend cependant en compte la situation spécifique de l'intérim et prévoit une série de dispositifs protecteurs[99]. Trois catégories de dispositifs seront évoquées ici : les "listes noires" réglementaires et négociées, les équipements de protection individuelle et la formation à la sécurité.

Une interdiction d'exposition : les "listes noires"

Dans une logique de prévention primaire, le Code du travail fixe une liste de travaux, particulièrement dangereux, auxquels il est strictement interdit d'affecter des intérimaires[100]. Ces dispositions visent *in fine* à limiter la "délégation" aux travailleurs précaires des travaux les plus susceptibles de porter atteinte à leur santé.

En plus de cette régulation externe, de source étatique, on peut rencontrer au sein des entreprises des formes d'interdiction "négociées" ; le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail – institution qui dispose d'une compétence large en santé-sécurité au travail – peut jouer un rôle protecteur pour les TI. Ainsi, le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire peut faire pression sur sa direction afin que les TI ne soient pas (ou plus) mis à disposition d'EU considérées comme "dangereuses" et/ou ne respectant pas la réglementation, en établissant des "listes noires" des entreprises clientes indésirables. Le CHSCT de l'EU – seul compétent pour intervenir pendant la durée de la mission d'intérim[101] et dont le rôle est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement, y compris ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure – peut se prononcer contre l'affectation de TI sur des postes qu'il aura identifiés comme dangereux, en établissant sa propre "liste noire" des emplois "indésirables" aux travailleurs précaires. Il peut également veiller à la mise en œuvre effective de l'interdiction réglementaire, par le biais de procédures de contrôles internes (inspections).

(98) Unité de temps, de lieu et de communauté de travail.

(99) On entend par "dispositif" l'ensemble des mesures prises, des moyens mis en œuvre dans un but de prévention (santé et sécurité des travailleurs).

(100) Article L. 4154-1 du Code du travail et arrêtés pris pour son application. Outre ces emplois interdits, le Code du travail prévoit également une restriction portant sur la durée d'emploi (et de réemploi) des intérimaires exposés à des rayonnements ionisants, liée à une dose réglementaire d'exposition. On observe cependant une « gestion de l'emploi par la dose », cf. THEBAUD-MONY A., *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, INSERM, Paris, 2000.

(101) Cf. Cass. crim., 17/01/1995, n°94-80192 (non publié au bulletin).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page64

Cependant, pour qu'une telle protection de l'institution soit possible, deux conditions doivent être réunies : l'institution doit exister effectivement[102] et elle doit être active[103]. Force est de constater que la réunion de ces deux conditions est plutôt l'exception que la règle, ce qui souligne d'emblée une limite pratique à l'effectivité de la régulation interne dans les entreprises.

Une protection rapprochée : les équipements de protection individuelle

Au plus près du corps du TI, les équipements de protection individuelle (EPI) constituent une "deuxième peau" protectrice[104]. Si aux termes des principes généraux de prévention, le Code du travail prévoit que les mesures de protection collective soient prioritaires (sur les mesures de protection individuelle), on constate fréquemment – devant l'incertitude de leur existence et de leur efficience au sein des EU où les EPI peuvent être mis à disposition – que les protections individuelles revêtent alors pour les TI une importance particulière[105]. Dispositif de protection rapprochée, les EPI constituent pour les TI le "dernier rempart" contre les atteintes corporelles du travail. L'obligation de fourniture des EPI repose, pour les équipements les plus personnels (i.e. les casques et les chaussures de sécurité), sur l'agence de travail temporaire. La fourniture d'équipements de protection plus spécifiques est à la charge de l'EU, qui doit en outre s'assurer du port effectif des EPI, en tant qu'elle est responsable, pendant la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail[106].

On est loin de l'obligation à sa mise en œuvre effective : dans les faits ces équipements, comme les vêtements de travail, ne sont pas ou seulement partiellement fournis, et souvent inadaptés à la personne du TI et/ou à la

(102) La mise en place de l'institution n'est obligatoire qu'à partir de 50 salariés.
(103) L'activité de l'institution est très corrélée à la présence syndicale dans l'entreprise et à l'attention portée aux travailleurs précaires.
(104) On y inclut, au sens large, les vêtements de travail. Cf. FRANCEQUIN G., *Le vêtement de travail, une deuxième peau*, Éditions Érès, 2008.
(105) S'il est établi qu'un bon niveau de sécurité générale au sein de l'entreprise utilisatrice "bénéficie" aux intérimaires (l'inverse est également vrai...), tout en n'absorbant pas leur suraccidentabilité, ceux-ci ne sont pas informés *a priori* et n'ont évidemment aucune prise sur la situation. Cf. FRANCOIS M. et LIEVIN D., « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires. Résultats d'une étude comparative dans 4 entreprises utilisatrices de main d'œuvre intérimaire », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité du travail*, INRS, n°178, 1er trimestre 2000, pp. 7-26 (p. 10).
(106) Sur un nombre de points définis de manière limitative par la loi qui constituent, peu ou prou, le noyau dur de la réglementation protectrice (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail notamment). Cf. article L. 1251-21 du Code du travail.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page65

tâche qu'il doit accomplir[107]. Cette situation conduit nombre de TI à assumer financièrement le coût de l'achat des EPI, en contradiction totale avec le principe de gratuité de la mise à disposition prévu par la loi. On constate également que, trop souvent, la fourniture des EPI est un privilège réservé aux intérimaires "fidélisés" par les agences d'intérim[108].

Une protection incorporée : la formation à la sécurité

La formation à la sécurité, simple et renforcée[109], constitue un dispositif de prévention secondaire. Son objectif fondamental est d'outiller individuellement le TI en formant sa conscience et en informant sa perception des risques professionnels. L'inculcation d'un sens pratique de sécurité relève principalement de l'EU, tenue dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation à la sécurité, d'organiser une formation pratique et appropriée à l'attention des TI[110].

Quand elle est effectivement dispensée aux TI, la formation à la sécurité constitue le plus souvent une expérience socialisatrice de courte durée, le temps d'un contrat lui-même court, autrement dit une expérience de faible intensité. Au surplus, les conditions spécifiques d'exécution du travail dans lesquelles sont placés les TI influencent le jugement et modifient la perception des risques, ce qui contribue en retour à accroître le risque de survenue d'un accident du travail[111]. L'ergologue Pierre Trinquet rappelle que *« l'évolution des formes d'emploi précaires [...] associée à une intensification du travail et à des cumuls de risques plutôt réservés aux salariés avec ces statuts fragiles, a créé les conditions d'une dangerosité accrue du travail. Ou plus exactement, une baisse de la vigilance par rapport à la maîtrise de ces dangers. La peur de perdre son emploi et la souffrance*

(107) Dans un arrêt récent de la Cour de Cassation, concernant un TI employé comme soudeur, à qui l'EU n'avait pas fourni de masque à adduction d'air (contrairement aux salariés permanents), les juges ont considéré que le simple manquement en matière de mesures préventives, en raison du risque d'exposition, et même en l'absence de maladie professionnelle ou d'accident du travail déclarés, cause *« nécessairement un préjudice au salarié »*. Par cet arrêt, la Cour renforce encore l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, désormais étendue aux mesures préventives. Cf. Cass. soc., 30/11/2010, n°08-70390.

(108) REVEST C., *La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires dans les industries de l'Étang de Berre et Fos-sur-mer,* Rapport de synthèse, septembre 2007, pp. 19-20.

(109) Le Code du travail (article L. 4154-2) impose à l'UE que le TI bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité lorsqu'il est affecté à un poste présentant des risques particuliers.

(110) En réalité, les travaux de la DARES montrent que les intérimaires sont plus "informés" que "formés" sur les risques professionnels.

(111) FRANCOIS M., LIEVIN D., *op. cit.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page66

au travail que cela entraîne, sont deux composantes importantes du rapport au travail de ces salariés »[112].

À côté de la formation obligatoire à la charge de l'EU, il existe possiblement une formation plus diffuse, un apprentissage des savoirs de prudence au contact des pairs. Mais là encore, la brièveté du contrat de travail – et le déficit d'intégration aux collectifs de travail qui en découle – rend improbable l'intériorisation de ces savoirs. Les TI sont en position délicate, enjoints à faire preuve d'adaptabilité à de nombreux contextes professionnels et à des collectifs de travail divers, sans jamais pouvoir s'y insérer durablement. À tel point que, *« le salarié intérimaire, qui ne peut capitaliser, constitue "un éternel nouvel embauché" »*[113], placé en situation d'"amnésie" par rapport à une mémoire de l'organisation du travail et à un contexte professionnel qui lui échappent en grande partie[114].

La surveillance médicale des TI devrait constituer le filet de sécurité minimal permettant un suivi longitudinal des expositions professionnelles et de leurs conséquences sanitaires, et un appui pour la mise en œuvre d'éventuelles démarches de reconnaissance de maladies professionnelles. Pourtant, là encore, de nombreuses carences peuvent être relevées, et ce de l'avis même des acteurs conventionnels, organisations patronales y compris[115]. Quoiqu'il en soit des modifications qui ont pu intervenir en 1991[116], deux protagonistes se partagent aujourd'hui le travail de la surveillance médicale des TI, dans un contexte caractérisé par des difficultés d'échange d'informations et de pénurie de médecins du travail. En outre, le caractère "heurté" des parcours professionnels des TI et les fréquents changements d'agences d'intérim ne permettent pas un

(112) TRINQUET P., *Prévenir les dégâts du travail : l'ergoprévention,* PUF, Paris, 2009, p. 26.
(113) BRILLET J.-M., « L'éternel nouvel embauché, un salarié exposé », *Contact Santé,* n°221, 2007, « Défaveurs sociales et santé. Les défis d'un lien complexe », pp. 20-21.
(114) Au surplus, l'état d'insécurité sociale dans lequel se trouvent les TI n'incite pas exactement ces salariés au geste potentiellement salvateur pour la santé qu'est le droit de retrait. Il s'avère même inhibiteur. Ce qui rappelle à quel point la maîtrise du danger dépend du statut salarial (TRINQUET P., *op. cit.,* p. 27.).
(115) L'accord-cadre du 28/02/1984 relatif à la médecine du travail (étendu par arrêté du 13/03/1987) traitait déjà de l'enjeu du partage d'informations entre médecins du travail, notamment concernant les postes à risques professionnels particuliers. Dans le prolongement de cet accord, l'accord du 26/09/2002 relatif à la santé et à la sécurité au travail a instauré à titre expérimental une organisation visant à améliorer le suivi médical des salariés intérimaires, avec la possibilité que les visites soient effectuées par un service de médecine du travail autre que celui auquel adhère l'agence d'intérim, en cas de pénurie de médecins du travail et du caractère urgent de la visite.
(116) En vue de réformer le dispositif de suivi médical des TI par l'accroissement des possibilités d'échange d'informations entre le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire (chargé de la surveillance médicale ordinaire des TI) et celui de l'EU (chargé de la surveillance médicale renforcée).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page67

"dépistage" en temps réel des effets délétères du travail sur leur santé : *« quand l'intérimaire change d'agence, il change souvent de service [de santé au travail]. Ses dossiers médicaux se multiplient, sans suivi longitudinal ni transmission d'informations »*[117]. Les TI sont ainsi largement, comme le titrait récemment une revue syndicale, *« les oubliés de la santé au travail »*[118].

Plusieurs enquêtes ont par ailleurs mis en évidence la *« double peine »* des salariés accidentés[119]. Victimes d'un accident du travail, les TI subissent également une *« perte de chance »*, l'agence d'intérim ne proposant pas de nouvelles missions et l'arrêt de travail consécutif à l'accident faisant *« obstacle »* à la conclusion d'un nouveau contrat de travail[120]. L'accident du travail, selon sa nature et sa gravité, peut diminuer les capacités de travail de l'intérimaire, contribuant à son déclassement. Par ailleurs, outre ses effets physiques, il a généralement des effets psychologiques sur l'identité même de la personne du travailleur, mais également sur son environnement familial. La précarité, appréhendée de manière dynamique, ne majore pas seulement le risque d'être victime d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle. En retour, elle a également des effets négatifs sur la trajectoire professionnelle des TI. Dit autrement, l'accident du travail (comme la maladie professionnelle), parce qu'il minore les chances d'accéder à une nouvelle mission, produit de la discontinuité sur une trajectoire elle-même discontinue.

Alors que *« les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste »*[121], on constate au contraire que la division du travail ouvrier par le biais du statut d'emploi – et les inégalités d'exposition aux risques professionnels qui en découlent – produit des effets discriminatoires à l'endroit des TI. Cette situation de fait bafoue le droit de

(117) FAYNER E., « Intérim : le pari perdu d'un vrai suivi médical », *Santé & Travail*, n°73, janvier 2001, pp. 20-22. Cf. également PASCUAL M., « Surveillance médicale des travailleurs intérimaires. Histoire d'un texte inapplicable », *in* APPAY B., THEBAUD-MONY A., *Précarisation sociale, travail et santé*, IRESCO, 1997, pp. 87-95, et les préconisations du rapport Gosselin, *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives*, janvier 2007.

(118) *CFDT Magazine*, n°372, avril 2001, dossier « Le nouveau profil de la médecine du travail », pp. 6-9.

(119) DAUBAS-LETOURNEUX V., « La double peine des travailleurs accidentés », *Santé & Travail*, n°72, octobre 2010.

(120) Quand il ne s'agit pas simplement d'une mesure de rétorsion à l'égard du TI qui s'est battu pour faire reconnaître son accident du travail.

(121) Directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page68

cette catégorie particulière du salariat au maintien de son intégrité physique (et psychique), pourtant consacré comme un *« véritable droit fondamental du travailleur »*[122].

Au terme de cette inspection, le constat d'une surexposition des TI aux risques sociaux et aux risques professionnels et d'une relative défaillance du système de protection face à ces risques est indiscutable. C'est peut-être qu'à un niveau plus général, on pourrait faire l'hypothèse que les TI assurent fonctionnellement l'externalisation des risques, comme, homologiquement, les AEP assurent fonctionnellement, au bénéfice des EU, l'externalisation des illégalismes. Il en découle un partage nécessairement inégal des risques, caractéristique semble-t-il de l'organisation du travail contemporaine[123], et qui peut s'avérer générateur de tensions entre les salariés[124] et par extension, générateur d'isolement pour les TI. Ces derniers sont alors plus souvent contraints à la fuite (exit) qu'autorisés à la prise de parole[125] (voice). Car, indéniablement, les TI souffrent d'un déficit d'organisation et de mobilisation : la précarité les mine aussi dans leur capacité d'expression collective[126] et pose, à l'évidence, la question, pour eux, d'un *« lieu propre »*[127], où pour le dire autrement d'un *« lieu syndical »*. Mais, si ce droit syndical est aujourd'hui un fait, qu'en est-il des possibilités réelles ou supposées d'adhésion, ou plus largement, d'organisation des intérimaires ?

(122) Cf. SUPIOT A., *Critique du droit du travail,* PUF, Paris, 2007, pp.68-75.
(123) Sur ce sujet : COUTROT T., *Critique de l'organisation du travail,* La Découverte, Coll. Repères, 1999.
(124) Ce qui contraste fortement avec la thèse de relations intergénérationnelles particulièrement conflictuelles d'une part parce que les tensions entre les générations ne sont pas réductibles à un conflit de génération (Cf. BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière,* Fayard, 1999) et d'autre part parce que, ainsi que le suggère Nicolas Flamant, il faut distinguer une analyse fondée sur le repérage des caractéristiques sociales des générations en présence, et une analyse fondée sur l'observation attentive des transformations de l'organisation du travail (Cf. FLAMANT N., « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », in *Sociologie du travail,* 47, 2005, pp. 223-244).
(125) Cf. HIRSHMAN A., *Défection et prise de parole,* Fayard, 1995.
(126) Même si le constat statistique d'une très faible implantation syndicale dans le secteur ne doit pas occulter les avancées dans la représentation des intérimaires, les difficultés restent nombreuses : absence de lieu propre et d'identité professionnelle définie et de communauté de travail, conditions particulières d'exercice du droit syndical, difficultés propres à l'organisation interne des syndicats, etc. (Cf. GROLLIER S., « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? », *Savoir/agir,* n° 12, juin 2010, pp. 27-33).
(127) C'est-à-dire d'une base d'où gérer les relations avec une extériorité de cibles (Cf. DE CERTEAU M., *L'invention du quotidien : arts de faire,* Gallimard, 1980).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page69

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page70

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page71



CHAPITRE 3

LE SYNDICALISME À L'ÉPREUVE DE L'INTÉRIM : AU-DELÀ D'UNE « HANDICAPOLOGIE » DE L'ADHÉSION SYNDICALE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page72

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page73

Le syndicalisme à l'épreuve de l'intérim : au-dela d'une « handicapologie » de l'adhésion syndicale des travailleurs temporaires

L'intérim est à un plus d'un titre déroutant. Déroutant d'abord pour les travailleurs temporaires qui doivent composer avec une forme d'emploi particulièrement insécurisante. Déroutant ensuite pour les salariés stabilisés ou sous statuts qui doivent composer de leurs côtés avec une main d'œuvre "de passage", rarement formée adéquatement, et dotée de rapports au travail et à l'emploi singuliers. Déroutant enfin pour les organisations syndicales confrontées aux difficultés d'interagir avec ce salariat atypique, figure de proue de la déstabilisation du marché du travail : jeunes, peu enclins à se syndiquer, les intérimaires apparaissent éloignés des mouvements collectifs. Pour repère, le taux de syndicalisation dans l'intérim est inférieur à 1 %[128].

La sociologie a peu étudié le fait syndical dans l'intérim. Cependant, quelques études se sont attachées à recenser les multiples barrages à

(128) WOLF L., « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses*, DARES, n°16.1, avril 2008.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page74

l'adhésion rencontrés par cette population, à en faire *in fine* l'handicapologie.

Selon Robert Castel, l'handicapologie renvoie à l'incapacité effective de travailler, autrement dit à *« l'impossibilité physique de recourir à ses besoins »*[129]. Dans ses *Chroniques du salariat*, Castel insiste sur le caractère fluctuant de l'handicapologie : la définition du secourable étant au cœur de la question sociale, plus encore le principal enjeu.

Dans le champ médical, l'handicapologie se définit comme l'ensemble des connaissances sur le handicap ou, plus largement, comme l'étude des handicaps. Elle consiste d'abord à répertorier l'ensemble des handicaps dans un domaine déterminé, à relativiser, ensuite, l'incidence de chacun d'entre eux par rapport à l'ensemble des handicaps répertoriés. Il s'agirait donc pour nous d'étudier l'ensemble des handicaps, et, ceux afférant à la syndicalisation des jeunes et des intérimaires ; autrement dit, de répertorier l'ensemble des handicaps qui contraignent l'adhésion syndicale de ces publics.

On aurait cependant tort d'éluder la définition rappelée par Castel. En effet, par analogie, les intérimaires seraient frappés d'handicapologie syndicale. Ces jeunes intérimaires seraient dans l'incapacité réelle de franchir le cap de l'adhésion syndicale.

L'examen de la littérature sociologique en ce domaine nous invite à organiser cette handicapologie selon trois directions différentes : une première handicapologie syndicale centrée sur les modalités d'insertion professionnelle et de mise au travail ; une seconde handicapologie plus intéressée par l'aspect générationnel du désintérêt vis-à-vis des syndicats ; et enfin, une troisième handicapologie liée au fonctionnement propre des syndicats[130]. Cependant, considérant que cette handicapologie de l'adhésion syndicale des travailleurs temporaires s'inscrit dans un contexte de tarissement de la syndicalisation d'une portée plus générale, il apparaît nécessaire, au préalable, d'en rappeler les grands principes.

(129) CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale, Chroniques du salariat,* (1995) Gallimard, « Folio essais », 1999, p. 461.
(130) Notons que ce découpage, n'augurant en rien de l'imperméabilité des contours de cette catégorisation, est parfaitement heuristique.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page75

1. Éléments généraux sur la (dé)syndicalisation en France

Mesure du fait syndical dans la France contemporaine

Tant d'études se sont penchées sur la crise du syndicalisme en France qu'il serait vain de prétendre à en commenter l'inventaire exhaustif[131]. Il convient, dans un premier temps, d'en rappeler les différents symptômes et d'en comprendre les principaux facteurs.

En effet, les manifestations de la crise du syndicalisme sont multiples. Malgré les difficultés inhérentes à comparer sur différentes périodes ou en différents espaces les taux de syndicalisation, force est de constater que les syndicats ont connu une indiscutable chute de leurs effectifs. Le reflux syndical observé depuis environ trente-cinq ans paraît dépasser en effet, par son ancrage sur la durée et par la profondeur qui semble le caractériser, les creux des années 1922-1934 et 1948-1960. On peut parler d'une érosion générale du taux de syndicalisation ayant comme caractéristique principale de s'inscrire dans la durée[132], même si ce *« tarissement »* de l'adhésion paraît aujourd'hui en partie enrayé. Ainsi, si l'on s'intéresse à la période 1950-2008, on peut distinguer au moins deux séquences distinctes : une première séquence, relativement longue[133], qui s'étale sur la période 1950-1996, et qui voit l'adhésion chuter de façon continue[134], et une seconde séquence où les phénomènes conjugués de

(131) Parmi la multitude d'ouvrages afférents à cette question on peut citer pêle-mêle : MOURIAUX R., *Crise du syndicalisme français*, LGDJ / Montchrestien, 1998 ; BLANCHOT M., BAUMARD M., *La crise du syndicalisme*, Hatier, 1993 ; LABBÉ D., COURTOIS S. (Dir.), *Regards sur la crise du syndicalisme*, L'Harmattan, 2003.

(132) Notons qu'il convient de distinguer la désyndicalisation, c'est-à-dire la perte brute pour une structure syndicale donnée de ses adhérents, de la non-syndicalisation, qui s'apparente plutôt, comme le note Croisat et Labbé, à un phénomène de *« tarissement de l'adhésion »* [CROISAT M., LABBÉ D. *La fin des syndicats*, L'Harmattan, Paris, 1992, p. 86]. La désyndicalisation est un mouvement à l'œuvre dans plusieurs pays de l'OCDE. Il touche l'ensemble des pays, y compris des pays où le syndicalisme est obligatoire et comprend des contreparties à la cotisation, comme l'accès à l'assurance-chômage ou aux conventions collectives d'entreprise (« système de Gand ») notamment l'Allemagne ou les Pays-Bas. En France, le déclin, s'il est observable, est moins spectaculaire dans la mesure où le syndicalisme français est avant tout un syndicalisme d'adhésion ; ainsi le taux de syndicalisation selon la DARES en 2011 est de 15 % dans la fonction publique et de 5 % dans le privé.

(133) Il faut signaler que la longueur de cette période de décrue de l'adhésion (1950-1996) rend pour le moins problématique un usage du terme de crise censé caractériser un phénomène dont l'inscription dans le temps reste relativement courte. Plusieurs auteurs se sont d'ailleurs plus attachés à souligner le caractère singulier de la période précédente qu'à démontrer que la période actuelle serait en quelque sorte une période "anormale" marquant une rupture profonde par rapport au passé "glorieux" du syndicalisme.

(134) Même s'il conviendrait d'affiner d'avantage en insistant par exemple sur les périodes où la décrue est importante comparativement aux séquences où elle l'est moins.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page76

désadhésion et de non-adhésion semblent s'être stabilisés. En effet, on observe, depuis le milieu des années 1990, sans que cela soit démenti depuis, un ralentissement de ce phénomène de diminution quasi continuelle des effectifs depuis 1950, voire une probable stagnation avec un taux de syndicalisation qui tend à se stabiliser autour de 8 % depuis une quinzaine d'années.

Si ce phénomène est par ailleurs repérable dans la plupart des pays de l'OCDE, il s'avère particulièrement violent en France où le taux de syndicalisation reste le plus faible d'Europe. On évitera cependant de comparer à la hâte des éléments qui ne se situent définitivement pas sur la même échelle[135].

Le peu d'enquêtes statistiques portant sur l'adhésion syndicale, sa structure, mais également sur les moteurs de l'engagement rend, pour le moins difficile, toutes tentatives de cadrage précis du fait syndical[136]. On dispose cependant de plusieurs éléments sur la structure même de la syndicalisation. Les syndicats ont perdu, au pic de la déperdition, près de la moitié de leurs adhérents. On sait également que les fonctions publiques regroupent plus de la moitié des syndiqués français. Sur la période 2001-2005, les fonctions publiques peuvent revendiquer 880 000 syndiqués, les entreprises publiques et la Sécurité sociale environ 140 000, quand, dans le même temps, le secteur privé plafonne à 790 000 syndiqués[137]. Autre transformation remarquable dans la morphologie générale des syndiqués, les cadres se syndiquent plus, en volume et en pourcentage, que les employés et que les ouvriers. Sur la période 2001-2005, et sur tous secteurs confondus, 14,9 % des cadres, 5,3 % des employés et 5,9 % des ouvriers déclarent adhérer à un syndicat[138]. Aussi, comme le note Thomas Amossé, *« si l'industrie reste un bastion syndical, l'adhésion est, de fait, bien plus fréquente pour les cadres que pour les ouvriers »*[139]. Enfin, ce sont les petits établissements qui souffrent le plus de l'absence de présence syndicale. Ainsi, si la probabilité qu'un salarié du secteur privé se syndique ou soit

(135 Les comparaisons politico-médiatiques sur les taux de syndicalisation en Europe comparativement à la situation française sont en ce sens des manipulations.

(136) On notera en effet ici la faiblesse des données quantitatives exploitables sur la désyndicalisation. On regrettera que l'INSEE n'y consacre pas un volet plus important, notamment dans l'Enquête Emploi.

(137) Cf. WOLF L., « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses,* DARES, n° 16.1, avril 2008, p. 2.

(138) *Ibid.* p. 5.

(139) AMOSSE T., « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses,* DARES, n°44-2, octobre 2004, pp. 2-3.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page77

syndiqué est de 10,1 % lorsqu'un syndicat est présent sur son lieu de travail, elle descend à 2,8 % lorsque ce n'est pas le cas[140].

D'autre part, cette *« crise »* de l'adhésion syndicale se manifeste par un vieillissement significatif du corps des adhérents[141].

On peut par ailleurs observer, parallèlement à la chute des effectifs syndicaux et au vieillissement des adhérents, un recul, assez nettement perceptible, de l'audience électorale des syndicats. Ainsi que le fait Dominique Andolfatto, on peut à partir de là fortement nuancer la thèse de Pierre Rosanvallon selon laquelle la crise du syndicalisme se traduirait par le passage d'un syndicalisme d'adhérents à un syndicalisme d'électeurs. En effet, au regard notamment de la progression du taux d'abstention entre 1979 et 2002 et au regard du nombre de suffrages se portant sur les listes de non-syndiqués, il paraît difficile d'affirmer que la figure de l'électeur se serait substituée à celle de l'adhérent[142]. Plus encore, cette progression du phénomène abstentionniste et cette *« désyndicalisation »* relative des listes électorales semblent avoir aggravé la *« crise »*, en surajoutant aux problèmes quantitatifs des syndicats un questionnement pour le coup plus qualitatif sur la représentativité des grandes confédérations.

Dominique Andolfatto s'est également intéressé à d'autres types d'élections professionnelles : celles des délégués du personnel par exemple, celles encore des Comités d'Établissement, ou celles concernant la Sécurité sociale[143]. Là encore, cela offre à Andolfatto l'occasion de démentir la thèse de Rosanvallon d'un "syndicalisme sans syndiqués". En

(140) WOLF, *op. cit.*, p. 3.

(141) Divers travaux, notamment monographiques, attestent de ce vieillissement du corps militant des syndicats : ANDOLFATTO D., LABBÉ D., *La CGT : organisation et audience depuis 1945*, La Découverte, Paris, 1997 ; BEVORT A., LABBÉ D., *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945*, La Documentation française, 1992 ; DELATTRE S., « Les camarades syndiqués ont les tempes grisonnantes », *Liaisons Sociales/magazine*, décembre 2012. Citons également le mémoire de DEA de Damien Bucco traitant du syndicalisme retraité confédéré et où cette thématique est centrale : Bucco D., *"La retraite syndicale". Approche sociologique du syndicalisme retraité CGT de l'agglomération nantaise*, mémoire de DEA de sociologie fondamentale, sous la direction de Véronique Guienne, Université de Nantes, 2004. Ce phénomène est par ailleurs loin de se limiter à la France ainsi qu'en attestent les travaux de différents chercheurs anglo-saxons parmi lesquels : EVANS M. D. R. and KELLEY J., « Greying trade unionists ? », *Australian social monitor* (4(2)/48), 2001, et NUSBERG C., « The graying of the trade unions in North-America and Europe Ageing International », pp. 9-17, 1991.

(142) Pour Pierre Rosanvallon *« la représentation élective devient [...] le mode dominant de légitimité du syndicat apparentant ce dernier aux partis politiques dont il se distingue,* in fine, *par son champ d'intervention »* [ROSANVALLON P., *La question syndicale*, Paris, Hachette Littérature, 1998.

(143) ANDOLFATTO D., *L'univers des élections professionnelles,* Paris, Éditions ouvrières, 1992. Notons que l'auteur se risque dans un premier temps à en faire l'histoire remarquant au passage qu'elles ont joué un rôle "démocratique" et novateur, malgré leur caractère secondaire, par rapport à la population ouvrière féminine ainsi que par rapport aux travailleurs immigrés (notamment pour ce qui relève de leur droit de vote).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page78

définitive, remarque Georges Ubbiali dans une note critique qu'il publie en 1993, *« le vote ne peut en aucun cas servir de substitut à l'adhésion. Le désintérêt relatif des électeurs pour ce type d'élection n'est que le reflet du recul de l'implantation syndicale, liée directement à la capacité à soumettre des listes aux choix de leur électorat »*[144]. D'autre part, la diminution du pouvoir de mobilisation des syndicats s'accompagne de la perte de monopole dans l'initiative et l'organisation des mouvements sociaux.

État des lieux des causes de la « crise » du syndicalisme

Les causes endogènes et exogènes de la crise invoquée traditionnellement par les observateurs sont aussi diverses et variées que leurs conséquences. On peut cependant les distinguer en cinq registres différents : les explications économiques, les explications socioculturelles, celles en termes de modification des stratégies patronales, celles en terme de crise institutionnelle des syndicats soulignant la division et l'éparpillement syndical et un certain archaïsme de leurs positions.

Soucions-nous, dans un premier temps, de l'incidence de la crise économique dans le déclin du syndicalisme. La destruction d'une part non négligeable de l'emploi industriel, le maintien à un niveau relativement élevé du taux de chômage, le développement de l'atypisme sur le marché de l'emploi seraient à ce titre autant d'éléments ayant en quelque sorte miné le terrain syndical. En effet, notent Pierre Karila-Cohen et Blaise Wilfert, c'est *« le modèle des grandes concentrations industrielles, et notamment des mono-industries régionales, pourvoyeuses d'emplois pour plusieurs générations, qui disparaît »* alors même qu'elles *« rassemblaient des communautés ouvrières fortement soudées et intégrées à des réseaux de parenté et de sociabilité : si un conflit survenait dans une mine du Nord, c'était toute la ville minière, voire toute la région, qui organisait la solidarité avec les mineurs et leurs syndicats rompus à la négociation »*[145]. Cette désindustrialisation s'accompagne du développement d'un chômage massif

(144) UBBIALI G, « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation », *Politix,* n°23, 1993, p. 91. Notons par ailleurs que le lien entre taux de syndicalisation et participation aux différents types d'élections professionnelles peut également se mesurer dans le cadre des élections politiques. Deux chercheurs américains ont ainsi démontré l'existence d'une corrélation entre la baisse du taux de syndicalisation dans les grands pays industrialisés et celle de la participation électorale aux différents suffrages [Cf. RADCLIFF B. and DAVIS P., « Labor organization and electoral participation in industrials democracies. » *American Journal of Political Sciences*, 44(1), janvier 2000]

(145) KARILA-COHEN P., WILFERT B., *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France,* PUF, 1998, p. 401.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page79

et d'une massification du recours à des formes particulières d'emploi (intérim, CDD, travail à temps partiel, etc.) nécessitant de repenser complètement, à l'orée de ces bouleversement dans la morphologie du salariat, les modalités d'intervention syndicale.

Le déclin syndical serait par ailleurs une conséquence des mutations socioculturelles profondes dans la société française. En cause, l'émergence et l'installation d'un modèle consumériste et des médias de masse qui *« brouillent les repères sociaux et les signes identitaires sur lesquels reposaient parfois les appartenances de classe et, partant, les appartenances syndicales »*[146]. Cependant, l'hypothèse d'un nivellement des groupes sociaux, baignés dans une même culture de masse, adhérant et participant à des niveaux relativement proches à la société de consommation, au profit d'une vaste classe moyenne quasi hégémonique est loin d'être vérifiée. Dans son *adieu à la classe moyenne*, Jean Lojkine observe l'éclatement, sous le coup notamment des transformations du travail et de l'emploi et de la montée du chômage, de cette *« pseudo-classe moyenne »*[147]. Plus encore, Daniel Bensaïd souligne *« la fonction idéologique (le mirage de la promotion sociale pour toutes et tous) dont est porteuse la catégorie fourre-tout de classe moyenne »*. En outre, pour lui, *« la vision d'une classe moyenne quantitativement dominante est statistiquement absurde »* et procède d'une *« conception idéalisée du secteur tertiaire »*[148]. Il apparaît dès lors que s'il ne faut pas ignorer totalement cette piste, notamment pour ce qui relève de l'adhésion syndicale propre aux jeunes, il convient d'éviter de se laisser attirer par les sirènes d'une lecture évolutionniste du syndicalisme à la française – celui-ci n'ayant *in fine* plus de rôle à jouer – et d'une lecture proprement culturaliste de l'adhésion qu'elle sous-tend[149].

Troisième registre d'explication mobilisé, la construction et la mise en place de nouvelles stratégies patronales au rang desquelles figurent la *« gestion concurrentielle du progrès social »*, mise en œuvre à partir de 1977-1978 mais se prolongeant jusqu'à la fin des années 1980, et l'émergence d'un néo-utilitarisme dans les années 1990. Cette *« gestion concurrentielle du progrès social »*, pour reprendre l'expression du CNPF, se veut une traduction de la

(146) *Ibid.* p. 401.
(147) LOJKINE J., *L'adieu à la classe moyenne*, Éditions La Dispute, 2005.
(148) BENSAÏD D., *Marx l'intempestif : Grandeurs et misères d'une aventure critique (XIX^e^-XX^e^ siècles)*, Fayard, 1995, p. 208.
(149) On s'efforcera dans les chapitres suivants d'examiner cette piste pour ce qui relève de l'adhésion des jeunes.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page80

double volonté patronale d'abandonner d'une part ses pratiques autoritaires et d'incarner d'autre part pour les salariés un authentique pôle de progrès. Cette politique passe par la prise en compte des aspirations des salariés. La maîtrise voit son rôle gagner en importance. Le contremaître doit savoir distribuer des primes aux plus méritants, être davantage à l'écoute des problèmes individuels, et, le cas échéant, faciliter la vie des salariés en accordant des libertés horaires exceptionnelles, une avance sur salaire, une mutation de poste. Il s'agit en bref d'associer *« à leurs compétences techniques des talents d'assistante sociale »*[150]. Ici, la volonté patronale de "court-circuiter" les syndicalistes, en se substituant à eux sur des terrains qui leur étaient traditionnellement réservés, est affichée avec force. Il s'agit par ailleurs d'encourager, à l'image des modèles organisationnels japonais et parmi eux du toyotisme, une véritable culture d'entreprise. Moyen d'en euphémiser la dimension conflictuelle, l'entreprise doit désormais être le lieu "naturel" de l'accomplissement de soi et de la reconnaissance par tous de ses compétences et de son esprit d'initiative. En s'attachant à décrire ce qui fonde *Le nouvel esprit du capitalisme*, Luc Boltanski et Ève Chiapello remarquent d'ailleurs la capacité du capitalisme à s'approprier, sur cette période, les critiques qu'elles refusaient d'entendre du temps de l'apogée fordiste[151]. Or, si les années 1980 se caractérisent par une volonté d'ouverture et d'apaisement dans la gestion ordinaire de la main d'œuvre, les années 1990 sont marquées, selon le propre aveu de l'Ecole de Management de Paris, par un "retour de la domination". La pression du chômage, l'organisation flexible des temps de travail, la massification du travail par objectif et le "culte de la performance" alimentent chez le salarié un sentiment de déstabilisation, une substitution, à lire Vincent de Gaulejac, de la "lutte des places" à la lutte des classes[152] de nature à affaiblir également la position syndicale.

(150) WEBER H., *Le parti des patrons. Le CNPF (1946-1986),* Paris, Plon, 1986.
(151) BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., *Le nouvel esprit du capitalisme.* Paris, Gallimard, 1999. Selon ces auteurs c'est d'ailleurs cette *« capacité du capitalisme à entendre la critique »* qui *« constitue sans doute le principal facteur de la robustesse qui a été la sienne depuis le XIX^e siècle ».*
(152) Pour Vincent De Gaulejac, le coût de l'excellence et le culte de la performance sont de nature à susciter une psychologisation du monde. Les individus, bien que traversés collectivement par des phénomènes identiques, éprouveraient toutes les peines à s'imaginer autrement que seul, voire autrement que responsable soit de leur réussite soit de leur échec [Cf. AUBERT N., DE GAULEJAC V., *Le coût de l'excellence,* Seuil, 2007 et DE GAULEJAC V., TABOADA-LEONETTI I., *La lutte des places,* Desclée de Brouwer, 1997]. Comment ne pas mentionner également les travaux de Christophe DESJOURS sur les phénomènes de souffrance au travail inhérents à ce type d'organisation formelle du travail : DESJOURS C., *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail,* Broché, 2008 et DESJOURS C., *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale,* Poche, 2006.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page81

Autre élément de cet inventaire général des causes de la "crise" du syndicalisme, le phénomène de bureaucratisation et de fonctionnarisation des syndicats n'en est pourtant pas le moindre. En 1982, les lois Auroux nourrissent l'objectif de réactiver le dialogue social et partant de réduire d'autant les grèves et les luttes[153]. L'essentiel d'un tel dispositif est d'ordre préventif. Il consiste à instaurer une obligation de négocier sur les salaires et la durée de travail, négociation permanente car elle doit intervenir tous les ans dans l'entreprise et tous les cinq ans dans la branche d'activité professionnelle. La première loi Auroux établit quant à elle les droits des salariés à l'expression directe, individuelle ou collective dans l'entreprise accentuant ainsi le rôle dévolu aux délégués syndicaux. L'effet "pervers" de ces lois sont qu'elles instituent en quelque sorte les syndicalistes élus au sein des différentes Institutions Représentatives du Personnel (IRP) comme acteurs sociaux incontournables et leurs confèrent ainsi, entre autre chose, une place à part dans la société[154]. Par ailleurs, elles auraient aussi donné aux représentants syndicaux sinon *« le goût pour la réunion »* tout au moins une incapacité à en limiter la fréquence. Pierre Rosanvallon s'indignait ainsi dès 1988 du fait que *« les tâches de représentation dans l'entreprise mais surtout dans une multitude d'institutions économiques et sociales absorbent [...] l'essentiel du temps des militants et des permanents, dans le secteur privé comme dans le secteur public »*[155].

Enfin, le dernier registre d'explication du déclin syndical relèverait de la division, de l'émiettement des syndicats et de leur politisation. René Mouriaux concède en 2006 que *« les deux obstacles majeurs à la syndicalisation résident avant tout dans la division et la politisation »* des syndicats[156]. Même s'il note que *« la tentative de se substituer aux partis existe faiblement à la CGT française »*[157].

(153) Sur ce sujet, on pourra consulter avec bénéfice l'analyse de Guy Caire de 1984 sur les motivations propres des Lois Auroux (CAIRE G. *« Les lois Auroux », Relations industrielles*, vol. 39, n°2, 1984.)

(154) Voir sur ce sujet UBBIALI G., *La profession des directions syndicales à la CGT et à la CFDT, Eléments pour une socio-histoire,* Thèse de Doctorat de sociologie, OFFERLE M. (Dir.), 1997. On pourra également consulter BEVORT A., LABBÉ D., *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945,* La Documentation française, 1992, notamment les passages où les deux auteurs traitent spécifiquement de la professionnalisation des militants syndicaux et où ils montrent comment cette professionnalisation a accru le décalage avec la "base sociale" des ouvriers, et peut-être plus encore des femmes et des jeunes.

(155) ROSANVALLON P., *op. cit.,* p. 111.

(156) MOURIAUX R., « Le syndicalisme français : combien de divisions. », *Mouvements,* n°43, 2006, p. 74.

(157) *Ibid.,* p. 74.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page82

La « crise du syndicalisme », une notion par défaut ? Pour un usage de la notion de « recomposition syndicale »

« À l'encontre des prédictions catastrophistes des Cassandre intéressées qui pronostiquent régulièrement la disparition du syndicalisme, écrit Georges Ubbiali, *celui-ci n'a pas disparu du paysage social. Il ne s'agit pas de pécher par optimisme, le mal est grave : offensive patronale, crise d'identité, crise du militantisme, crise de la capacité représentative, crise d'audience, etc. Ces diverses dimensions de la crise avec leur cortège d'effets pervers, bureaucratisation, institutionnalisation, coupure base-sommet, démocratie réduite [...] ont [certes] réduit la vie syndicale à son squelette d'appareil »*[158], mais, ainsi que l'écrit Henri Lasserre, *« il est trop tôt pour parler comme certains de déclin. Le terme de reflux semble plus exact »*[159]. D'autant plus que ce type d'analyses laisse supposer que les syndicats seraient maintenant complètement dénués de ressources, idée qui semble contredite actuellement par plusieurs faits au premier rang desquels la stabilisation du niveau d'adhésion. Il conviendrait sans doute mieux d'utiliser, pour caractériser la période qui s'étale des années 1950 à aujourd'hui, ainsi que le préconise Henri Lasserre, la notion de *reflux* qui, d'une part a pour elle d'être plus fine et nuancée, et qui possède d'autre part, un pouvoir d'évocation autrement plus puissant que celui de crise. Le reflux, c'est d'abord le mouvement de la mer qui se retire après la marée haute. Le flux et le reflux, c'est-à-dire l'alternance des mouvements, des idées, des influences, paraît par ailleurs moins antithétique que les notions de crise et de prospérité. Ensuite, rapportées à l'histoire relativement longue de la syndicalisation, ces notions paraissent encore une fois recouvrir une force heuristique que la notion de crise n'a pas. Cependant, si Bergson notait que *« toute action prolongée dans un sens [amène] une réaction en sens contraire »*[160], rien n'augure aujourd'hui d'une reprise de l'adhésion. À partir de là, ainsi que le préconise Georges Ubbiali, il conviendrait d'insister sur les transformations du syndicalisme qui confronté à une situation de pénurie relative de l'adhésion qui s'inscrit sur la durée a dû opérer un certain nombre de mutations. Cependant, là encore, la notion de

(158) UBBIALI G., 1993, *op. cit.,* p. 101.
(159) LASSERE H., « La crise du syndicalisme aujourd'hui. » *Temps modernes,* n° 476, 1986. Notons que l'histoire lui a donné raison puisque depuis 1986 la situation, comme nous l'avons montré plus haut, ne s'est pas détériorée.
(160) BERGSON H., *Deux sources,* 1932, p. 311.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page83

mutation, qui caractérise un changement brutal et profond, paraît relativement inadaptée pour saisir ces transformations au long cours, transformations qui ne sont sans doute pas toutes achevées. Autrement dit, le syndicalisme n'en est pas encore à ce nouveau stade qu'une analyse en termes de mutation permettrait de caractériser. Il serait à partir de là plus prudent de se fixer sur la notion de *recomposition syndicale* qu'induisent les diverses transformations présentées plus avant sans pour autant juger ou déjuger la période d'abondance syndicale antérieure ni présager de leurs évolutions. D'ailleurs, depuis 1993 et la parution de cette note critique, nombre d'auteurs se sont attachés à analyser, non plus les causes et les conséquences d'un déclin de l'adhésion, mais bien les transformations, subies ou provoquées, de l'appareil syndical ; analyse que l'on souhaite poursuivre ici.

2. Types d'insertion professionnelle, modalités de mise au travail et adhésion syndicale : le syndicalisme à l'épreuve de l'intérim

Données de cadrage sur l'intérim

La diversité des sources statistiques concernant le travail temporaire invite, dans un premier temps, à la prudence. En effet, outre les grandes entreprises de travail temporaire (ETT) qui publient des chiffres sur leurs missions, quatre sources fournissent des informations statistiques sur l'intérim : l'INSEE, l'Unédic, la Dares et le SETT (Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire). Cette diversité est souvent synonyme de confusion dans la mesure où les méthodologies et les critères retenus sont différents et inégaux. Pourtant, tous ces organismes puisent l'essentiel de leurs données à la même source, à savoir le serveur informatique de l'Unédic recensant les

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page84

missions d'intérim[161]. Reste que si cette posture de prudence est effectivement de mise, les données chiffrées publiées par ces différents organismes offrent la possibilité d'un cadrage statistique de l'intérim, notamment pour ce qui relève de sa progression depuis les années 1960 et de ses principales caractéristiques.

L'intérim en France : une forme d'emploi minoritaire ?

Si l'intérim reste en France une forme d'emploi minoritaire, il reste que le TT s'est beaucoup développé au cours des dix dernières années. La progression constante du travail temporaire depuis 30 ans ne doit pas faire oublier que l'intérim reste, indubitablement, une variable d'ajustement du volume de main d'œuvre, une *« armée de réserve »* dirait Marx. Entre 2000 et 2003, période où la France connaît un ralentissement économique, l'intérim stagne, dans un premier temps, puis entame une légère décrue. A partir de 2003, l'intérim reprend sa progression.

Cependant, malgré la constance de cette progression, le travail temporaire reste par ailleurs une composante très minoritaire de l'emploi : seulement 1 actif sur 50 en 2002 et 1 actif sur 40 en 2006[162]. Toutefois, comme le note fort justement Dominique Glaymann, on ne peut se contenter de rapporter le

(161) Depuis le 1er janvier 1995, les ETT doivent en effet fournir un relevé de leurs missions d'intérim à l'Unédic, qui diffuse ensuite cette information aux Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et à la Dares. À son tour, la Dares transmet à l'INSEE son indicateur mensuel de l'évolution de l'emploi intérimaire. Chacun de ces organismes diffuse ensuite ses données. Depuis 1996, l'Unédic publie des données mensuelles et trimestrielles sur l'emploi intérimaire en fin de mois. Elle fonde son chiffre sur la moyenne des missions des cinq derniers jours du mois. Son indicateur de variation du volume mensuel de l'activité intérimaire compare la moyenne des missions journalières d'un mois à l'autre. L'INSEE réalise des estimations trimestrielles, corrigées des variations saisonnières, en s'appuyant sur différentes sources portant sur les établissements de 10 salariés et plus. Dans ses séries statistiques sur l'emploi salarié, l'INSEE ajoute des estimations annuelles tirées des données de l'Unédic, de l'URSSAF, de la MSA, des grandes entreprises nationales et de différents secteurs d'activité (santé, action sociale, etc.). Ces chiffres sont calés sur les résultats des recensements généraux de la population. L'INSEE évalue enfin le nombre annuel de missions d'intérim (en ETP) sur la base de son enquête sur l'emploi. Parmi différentes données, la Dares calcule les équivalents-emplois à temps plein effectué par un salarié en CDI (présumé travailler 45 semaines par an). Elle évalue également les contrats conclus (chaque mois) en prenant en compte le nombre de missions débutant chaque mois et mesure ainsi le flux d'entrée dans l'emploi intérimaire. Enfin, elle évalue le nombre de contrats en cours (en fin de mois) en calculant la moyenne des missions en cours chacun des 5 derniers jours ouvrés. Ce nombre de contrats en cours mesure le stock mensuel d'emploi intérimaire. Le taux d'évolution du nombre de contrats en cours indique l'évolution du nombre de contrats au cours d'un mois par rapport au même mois un an plus tôt. Le SETT, qui reprend souvent les chiffres de la Dares, qu'il considère comme la source la plus sûre, étudie de son côté un panel d'entreprises parmi ses adhérents (qui représentent 96 % des entreprises du secteur). [Cf. GLAYMANN D., *La vie en intérim,* Fayard, 2005, pp. 52-53.]

(162) Source : INSEE.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page85

nombre de salariés intérimaires à l'ensemble des actifs. En effet, les intérimaires sont en totalité employés dans le secteur marchand où ils représentent 3,15 % des salariés. Ce chiffre de 3.15 % reste cependant une moyenne. Ainsi, les intérimaires recensés par l'INSEE en mars 2002 représentent 13 % de l'ensemble des ouvriers non qualifiés (soit plus de 1 sur 8). Notons par ailleurs que l'intérim est, en France, avant tout industriel. En 2002, en France, 48,1 % des intérimaires sont employés dans l'industrie contre seulement 18,9 % pour l'ensemble des salariés. 34,3 % des intérimaires sont employés dans le tertiaire contre 74 % pour l'ensemble des salariés. Enfin, 17 % des intérimaires sont employés par le BTP contre 5,6 % pour l'ensemble des salariés. Ainsi, plus de 65 % des intérimaires sont employés soit par l'industrie soit dans le BTP.

Caractéristiques de l'intérim

L'intérim est d'abord une forme d'emploi plutôt dévolue aux ouvriers. Si le TT se concentre principalement dans l'industrie et dans le BTP, il n'est donc pas étonnant d'observer une surreprésentation des intérimaires parmi les ouvriers. C'est du reste dans cette catégorie professionnelle que l'intérim est le plus concentré. À titre indicatif, en France, en 2003, 81,8 % des intérimaires sont ouvriers (42,6 % sont ouvriers non qualifiés et 39,2 % sont ouvriers qualifiés), 9,1 % sont employés, 7,3 % se classent dans les professions intermédiaires, et seulement 1,8 % sont cadres. À titre de comparaison, pour l'ensemble des salariés, 26,54 % sont ouvriers, 30,55 % sont employés, 24,62 % sont professions intermédiaires et 15,05 % sont cadres.

L'intérim concerne par ailleurs en grande majorité les hommes. Si dans l'intérim originel français les femmes occupent une place de premier ordre[163], elles semblent aujourd'hui moins sollicitées que les hommes pour effectuer des missions d'intérim. Les femmes sont pourtant concernées au premier chef par la précarité, que ce soit pour ce qui relève du temps de travail (temps partiel) ou de la discontinuité salariale[164]. Notons que la tendance s'inverse pour ce qui relève du taux d'emploi en CDD : 7,44 % des femmes actives occupées en 2002 sont employées en CDD contre seulement

(163) La première agence de travail temporaire française, la Business Aid, avait à la fin des années 1920 pour seul créneau le placement de personnels de secrétariat, emplois occupés essentiellement par des femmes.
(164) On retiendra que l'emploi précaire s'inscrit dans la conjonction de trois critères : discontinuité salariale associée à la carence du revenu et à la carence des protections sous la prééminence conceptuelle du premier [Cf. CINGOLANI P., *La précarité,* PUF, Que sais-je ?, 2005].

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page86

4,03 % pour les hommes. On peut ainsi dire que l'intérim est plutôt une forme d'emploi masculine et que le CDD est plutôt une forme d'emploi féminine.

Par ailleurs, l'intérim reste une modalité de mise au travail plutôt réservée aux jeunes. Ainsi, lorsqu'on regarde avec attention la distribution de l'intérim par tranche d'âge, on s'aperçoit que l'intérim est surreprésenté parmi les moins de 35 ans. Ce sont les 20-24 ans qui utilisent le plus massivement l'intérim, et s'il reste massif chez les 34-49 ans (notons tout de même les quinze ans d'amplitude), on sait que les usages de l'intérim consacrés dans cette catégorie ne sont pas identiques à ceux préférés par leurs cadets[165].

Syndicalisme et travail temporaire : un fait syndical contraint

La plupart des auteurs s'intéressant au développement de l'emploi précaire et à ses effets sociaux ont souligné les incidences de ces formes particulières d'emploi sur les collectifs de travail et sur les mobilisations.

Attachons-nous à l'examen des contraintes spécifiques de cette forme particulière d'emploi qu'est l'intérim sur les dispositions à l'adhésion. D'abord, la temporalité propre de la mission d'intérim empêche l'inscription durable sur un espace de travail circonscrit. Dans ce contexte spécifique, le travailleur temporaire éprouve des difficultés à nouer des relations suivies avec le groupe ouvrier, la communauté de travail, et ainsi à penser la possibilité d'une inscription dans une démarche d'action collective. En effet, d'une part, les intérimaires sont de fait peu enclins à se mobiliser collectivement dans leur EU et d'autre part, la présence même d'intérimaires dans l'EU est un frein à la mobilisation collective dans cette dernière et pour tous les personnels. Dans un entretien réalisé en 2006, Christian, délégué du personnel dans l'entreprise ELFCO disait : *« Déjà avant de faire grève, tu comptes les intérimaires. Tu sais déjà que y en a 20 % qui sortiront pas ! »*

Autre obstacle à la syndicalisation des intérimaires généralement avancé : les intérimaires cherchent avant tout l'embauche en stable. Aussi, ils doivent faire leurs preuves, adopter des attitudes sur-productives et rester à l'écart des délégués syndicaux pour pouvoir espérer une embauche. Cet argument

(165) Pour une sociologie des usages sociaux de l'intérim, on renvoie le lecteur aux travaux menés par Colette Jourdain [JOURDAIN C., « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n°89, janvier 2002.], Catherine Faure-Guichard [FAURE-GUICHARD C., « Les salariés intérimaires, trajectoires et identités », *Travail et emploi*, n°78, 1999.], ou encore Dominique Glayman [GLAYMANN D., *La vie en intérim*, Fayard, 2005.].

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page87

qui joue de son caractère d'évidence – étant entendu qu'il est évident qu'un employeur préfèrera en finalité embaucher un intérimaire ponctuel, travailleur et concentré sur l'aspect professionnel de sa participation productive, qu'un intérimaire rétif à la discipline productive et proche des syndicats – est pourtant discutable. Il faut en effet prendre ici en compte le contexte d'exercice de la mission d'intérim : avant que l'intérimaire ne joue le jeu de l'embauche, encore faut-il que ce dernier estime qu'elle soit possible[166] : dans l'entreprise ELFCO, une entreprise d'électroménager de la Roche sur Yon en Vendée où j'ai mené entre 2000 et 2003 une enquête ethnographique, il n'y a pas eu d'embauche depuis plusieurs années. Au contraire, les plans sociaux et les vagues de licenciements se sont multipliés. En ayant à l'esprit cet état de fait, les intérimaires peuvent hésiter à participer à un jeu qu'ils savent perdu d'avance. On pourra rétorquer que l'enjeu propre de la reconduite de la mission est similaire à celui de l'embauche. Mais, au vu des éléments observés sur le terrain, il reste qu'il semble sensiblement différent. En effet, "faire l'affaire" sur une durée limitée n'appelle pas les mêmes comportements, les mêmes attitudes que "faire l'affaire" définitivement. Ainsi, on peut revenir à l'hypothèse selon laquelle la flexibilité et la précarité de la relation d'emploi intérimaires génère des rapports au travail et à l'emploi différents, et qui ne trouvent pour l'instant pas de corolaires directs dans l'engagement syndical. Il convient ici de revenir sur les usages sociaux de l'intérim dont on sait qu'ils sont particulièrement stimulants pour comprendre certains rapports à l'emploi et au travail parfois dissonants. Il faut ajouter à ce rapide bilan un dernier élément à relier directement à la nature du contrat de travail intérimaire : la répression patronale de la participation à la vie syndicale. Dans un entretien, le secrétaire de l'USI parle d'"interdits professionnels". *« Les intérimaires qui se sont syndiqués à la CGT c'est surtout… »* (Hervé le coupant et en riant : "des Kamikazes".) *« Enfin ici c'est surtout des gens qu'étaient déjà syndiqués ici lorsqu'ils étaient en CDI et quand ils ont commencé par faire de l'intérim ils ont gardé leur carte. En définitive, c'est surtout des gars*

(166) Dans l'entreprise ELFCO, une entreprise d'électroménager de la Roche sur Yon en Vendée où l'auteur a mené entre 2000 et 2003 une enquête ethnographique, il n'y a pas eu d'embauches depuis plusieurs années. Au contraire les plans sociaux et les vagues de licenciements se sont multipliés. En ayant à l'esprit cet état de fait, les intérimaires peuvent hésiter à participer à un jeu qu'ils savent perdu d'avance. Pour un bilan détaillé de cette enquête, le lecteur pourra se référer à GROLLIER S., *Ouvriers et intérimaires, Enquête ethnographique à l'usine ELFCO de la Roche sur Yon,* Mémoire de maîtrise de sociologie soutenu à l'Université de Nantes, 2003 et à GROLLIER S., *« Faire avec, faire sans… » Éléments pour une sociologie du traitement syndical du travail temporaire,* Mémoire de Master 2 de Sociologie soutenu à l'Université de Nantes, 2005.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page88

comme ça qui sont syndiqués chez nous en tant qu'intérimaire. Sinon, moi je ne connais pas d'intérimaires qui seraient prêts à se syndiquer, ou alors ils attendent de décrocher leur CDI parce que comme on disait tout à l'heure, si la direction le sait c'est directement la porte. Avant de revendiquer en fait tu penses surtout à avoir un emploi stable. »[167] Sans l'opposer à la série d'arguments sur la nature du contrat de travail comme obstacle quasi infranchissable de la syndicalisation des intérimaires, on peut admettre une deuxième série d'arguments plus en lien avec les modalités propres d'intervention syndicale en direction du public des travailleurs temporaires. La position relativement ambiguë des syndicats sur la question du travail temporaire ne favorise pas toujours l'adhésion des intérimaires aux logiques d'action collective. C'est en effet aussi dans les différents types de réponse apportés par les syndicats au travail intérimaire qu'on peut trouver à expliquer en partie cette absence de rencontre.

3. Le syndicalisme à l'épreuve des générations ouvrières

Comme nous y invitent Stéphane Beaud et Michel Pialoux, *« il faut aussi prendre en compte la fracture intergénérationnelle qui est au centre de la dévalorisation symbolique de la classe ouvrière. Le rajeunissement des ouvriers ne s'est opéré que très tardivement et principalement à travers l'intérim, la précarité dans des conditions qui sont les pires parce qu'elles empêchent la transmission et l'articulation des expériences. Une fraction croissante des ouvriers sont des enfants d'immigrés qui rejettent violemment tout ou partie de l'héritage ouvrier traditionnel. Le sentiment est présent chez les vieux comme chez les jeunes qu'ils ne font plus partie du même monde »*[168]. Dès lors, deux éléments semblent caractériser cette "nouvelle" génération ouvrière : d'abord, ainsi que le notent Beaud et Pialoux, les transformations issues d'une modification profonde du contexte d'entrée sur le marché de l'emploi ouvrier et des modalités de mise au travail de la jeunesse populaire ; ensuite, la massification scolaire, issue notamment de la "politique des 80 %" d'une classe d'âge au baccalauréat. Ces deux changements majeurs creuseraient le "fossé entre les générations". Olivier

(167) Romain, élu CGT au bureau national de la CGT Jeunes et Hervé, Technicien à EDF, Déchargé, élu CGT 85. *Extrait d'entretien réalisé en 2003 à la Bourse du travail de la Roche sur Yon.*
(168) BEAUD S., PIALOUX M., « Pourquoi la gauche a-t-elle perdu les classes populaires ? », in *À Gauche !*, La Découverte et Syros, Paris, 2002, pp. 39-40.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page89

Schwartz se demandait dans un entretien accordé au journal *L'Humanité* en 2001 *« si [aujourd'hui] dans le monde ouvrier, l'on a pas tendance à se positionner socialement plus par rapport à un mode de vie que par rapport à un mode de production. Les études menées dans ce domaine montrent qu'il y a des différences extrêmement importantes entre les anciennes et les nouvelles générations ouvrières. Les premières se sont construites à partir d'une identité ouvrière souvent fortement assumée et en sont encore largement porteuses. Les secondes beaucoup moins. Chez de nombreux jeunes, on observe un refus de s'identifier à la condition ouvrière alors même qu'ils occupent des emplois d'ouvriers. Ce refus tient en grande partie au fait que nous vivons dans une société où le hors travail, les loisirs ont pris une importance énorme. Et les jeunes trouvent plus matière à s'identifier dans la musique, dans la pratique d'un sport, dans les loisirs, dans des modèles culturels que dans le travail. Beaucoup de jeunes ouvriers se définissent plus comme jeunes que comme ouvriers. Un jeune d'aujourd'hui qui prend un emploi d'ouvrier a partagé, à l'école, avec les jeunes de sa génération, des goûts et des manières de vivre très largement diffusés dans la jeunesse. Il peut avoir tendance à s'identifier davantage aux modèles de sa génération qu'à ceux de son milieu d'origine. De plus, un jeune ouvrier a souvent d'abord été un collégien et un lycéen qui s'est imaginé un autre devenir que celui d'ouvrier. Aussi, pour un jeune d'aujourd'hui, le fait d'être un ouvrier est souvent perçu comme un échec. Et si objectivement, ce jeune occupe une position d'ouvrier dans l'espace productif il est plus que probable qu'il ne se définira pas objectivement comme tel. »* Tentent donc de cohabiter deux générations aux logiques et aux intérêts propres, la première résignée à observer à travers l'arrivée de la seconde, l'inéluctable déclin de l'ancien monde ouvrier. C'est dans cet espace relativement tendu que la socialisation des jeunes, par le groupe de pairs (ou de pères), peine à reproduire la cohésion du groupe et favorise l'éclatement des identités ouvrières. Cette idée d'un fossé générationnel apparaît d'ailleurs avec une certaine évidence lorsque l'on s'intéresse à la morphologie des syndiqués et notamment à la pyramide des âges. Nombreuses sont d'ailleurs les études constatant ce vieillissement démographique des syndicats.

Tentons dans un premier temps de cerner le rapport de cette nouvelle génération ouvrière au syndicalisme. Pour mesurer les obstacles à la syndicalisation des jeunes, on dispose *in fine* d'assez peu d'éléments. Danièle Linhart et Anna Malan soulignent d'ailleurs que *« peu de recherches portent sur la perception que les jeunes salariés ont du syndicalisme, sur leurs*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page90

représentations en matière d'action et de représentation collective »[169]. Les auteurs notent par ailleurs l'extériorité dans laquelle les jeunes se situent par rapport au syndicalisme, l'absence de communauté de travail harmonieuse, une transmission limitée de l'héritage familial, une perception négative des délégués syndicaux. *« Une transmission familiale qui ne se fait pas ou qui se fait mal, des collectifs de travail peu à même de véhiculer ou de générer des valeurs collectives et une culture syndicale, des délégués peu diplomates, des tracts peu didactiques »*[170]. Le contexte de syndicalisation ne semble en effet pas des plus propices. D'autres éléments semblent par ailleurs aggraver ce constat initial. Les jeunes auraient en effet intériorisé l'ampleur de la crise économique et de la crise de l'emploi contribuant autant à forger l'idée selon laquelle ils seraient des privilégiés (lorsque ces derniers occupent un emploi) qu'un rapport profondément individualiste au monde professionnel. Toutefois, cette extériorité des jeunes au fait syndical soulignée par Linhart et Malan est en partie nuancée par des enquêtes d'opinion plus récentes[171]. *« Contrairement à une idée reçue,* soulignent ainsi Amadieu et Reynaud, *les jeunes ont une bonne opinion des syndicats »*[172]. Même s'ils reconnaissent que les jeunes connaissent globalement mal les différents syndicats, leurs revendications et leur fonctionnement, les deux auteurs attirent plutôt l'attention sur le jugement globalement positif des jeunes vis-à-vis des syndicats. Dans ce contexte, si la rencontre entre le syndicalisme et la jeunesse ne se fait pas, c'est parce que les syndicats semblent camper sur des positions jugées "archaïques"[173]. Les jeunes semblent en effet très critiques vis-à-vis de la division syndicale (allant même jusqu'à plaider pour certains pour un syndicat unique), de la "politisation" des syndicats (entendue comme une soumission des différents syndicats aux partis politiques ; cette politisation seraient pour les jeunes un élément saillant de la division syndicale), de l'utilisation d'un langage qui semble d'un autre âge, d'un fonctionnement des syndicats désuet, non-démocratique, etc. Ils sont

(169) LINHART D., MALAN A., « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi,* n° 36-37, 1988, p. 9. Les deux auteurs de cet article précisent fort justement, pour justifier l'emploi de la catégorie « jeunes », dont on sait qu'elle ne va pas de soi en sociologie, que, malgré les disparités des positions sociales des enquêtés, leur rapport au syndicalisme reste, de façon assez surprenante, globalement assez uniforme.

(170) LINART D., MALAN A., *op. cit.,* pp. 11-12.

(171) Sans présenter l'ensemble de ces différentes enquêtes d'opinion sur le rapport des jeunes au syndicalisme, on mentionnera celle commandée par la CFTC (BERTRAND. G., *Les jeunes et le syndicalisme, l'expérience de la CFTC,* Bureau d'études de la CFTC, 2004), celle commandée par la CGT (BEROUD S., *Les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs,* mise à jour le 5 mars 2004) et enfin le grand sondage initié par l'UNSA sur le rapport des jeunes au syndicalisme mais qui n'a pas à ce jour et à notre connaissance été publié.

(172) AMADIEU J.-F., REYNAUD J., « Les jeunes français et les syndicats : loin des yeux, près du cœur », *Le Monde,* 16 février 1999, Tribunes, VII.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page91

également globalement mal à l'aise avec l'idée de grève : *« les jeunes supportent particulièrement mal les pénalisations financières, sans doute parce qu'ils ne sont pas perméables à une idéologie, à une culture syndicale de lutte pour une cause qui dépasse les intérêts particuliers »*[174].

La reconnaissance syndicale

La relève syndicale s'impose or les jeunes salariés, par crainte d'être "catalogués" et de ne plus bénéficier, comme les autres collègues, des possibilités de promotions ou d'évolution professionnelle ne s'engagent pas dans le militantisme. Une des solutions que la commission Jeunes CFTC préconise est la prise en compte d'une validation de l'expérience syndicale (VAES), qui offre une reconversion positive en fin de mandat et une valorisation de l'expérience acquise.
L'adhésion à une organisation syndicale est importante voire primordiale. Rien n'est fait pour l'encourager, bien au contraire. La commission Jeunes CFTC préconise de modifier la « déduction fiscale » en « AVOIR Fiscal » pour les non imposables.
Source : extraits du dossier revendicatif de la Commission Jeunes CFTC, juin 2012.

Défendre les jeunes aujourd'hui précaires. Défendre l'avenir des jeunes

Constats
Le syndicalisme et les jeunes ont de très grandes difficultés à se rencontrer.
Les jeunes connaissent très mal le syndicalisme.
Le syndicalisme est très loin des jeunes.
Les jeunes sont critiques envers le fonctionnement syndical.
Les jeunes sont critiques envers le personnel syndical.
Pour conclure
La question sociale se déplace mais le syndicalisme reste indispensable.
L'ensemble de nos propositions rejoint ce que Bernard Brunhes déclarait le 19 février 2001 à l'Académie des sciences morales et politiques : « Le travail atypique, la précarité, les parcours en zigzag, les déconstructions et reconstructions dans l'industrie, le contour flou des entreprises, l'émergence d'un nouveau type d'exclusion lourde : tout déplace la question sociale, mais le travail reste l'ancrage de l'appartenance sociale, c'est pour cela que le syndicalisme, s'il n'est pas l'acteur exclusif, reste l'acteur indispensable, mais au prix de sa rénovation ».
Cette rénovation sera l'affaire des générations nouvelles ou ne sera pas.
La rénovation a une dimension spirituelle.
[...] c'est le problème même de la jeunesse dans notre société qui est une question spirituelle. Car, comme l'écrivait en 1964 François Mauriac dans son Bloc-Notes : « À la fausse sagesse du monde "Il faut que jeunesse se passe", répond la sagesse du Christ : "il faut que jeunesse ne passe pas". »
Source : extraits de l'étude IRES CFTC *Les jeunes et le syndicalisme* de Germain Bertrand (voir note de bas de page 171).

(173) AMADIEU J-F., REYNAUD J., *op. cit.*
(174) Aussi, Amadieu et Reynaud, plaident-ils assez cyniquement, pour un syndicalisme de service comme en témoignent ces deux extraits : *« L'achat d'une cotisation syndicale est qu'on le veuille ou non l'achat d'un service ou la recherche d'un bénéfice personnel que le syndicat laisse espérer »* ; « Pourquoi [les syndicats] n'ont-ils pas adopté une véritable approche marketing à l'image des syndicats britanniques et américains ? »

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page92

Selon Andolfatto et Labbé, l'explication tient en deux aspects. L'allongement de la durée des études et l'entrée plus tardive dans la vie active constituent d'abord un élément limitant la syndicalisation précoce. Ensuite, et *« plus profondément, parce qu'un clivage s'est creusé entre des anciens et une nouvelle génération, plus diplômée, plus individualiste, plus nomade, familiarisée avec le changement »*[175].

Pour Beaud et Pialoux, cette *« opposition entre les jeunes et les vieux est à relier directement aux transformations du marché du travail depuis 20 ans, mais aussi à une très grande différence dans leur mode de politisation »*[176]. Plus largement, *« les jeunes,* insistent Andolfatto et Labbé, *n'adhèrent plus aux codes sociaux et aux valeurs issues du mouvement ouvrier. Ils font preuve de détachement à l'égard du monde de l'usine. Avec leurs aînés, ils ne partagent qu'un fond de révolte commun de l'ordre de l'infra-politique »*[177]. Cette rupture, entre l'ancienne génération ouvrière et la nouvelle, dans leurs modes d'agir collectifs et individuels respectifs, se double d'un second handicap. En effet, si le contexte de production de la nouvelle génération ouvrière ne favorise pas, nous l'avons vu, la transmission d'un héritage ouvrier et syndical, celle-ci se heurte également à une autre barrière qui semble tout autant infranchissable : la nature du contrat de travail. Finalement, les jeunes précaires seraient contraints aux luttes clandestines dans le meilleur des scénarios, à l'errance solitaire dans le pire mais le plus probable. Sébastien Schehr fait le même constat à propos des chômeurs : *« Régulièrement,* écrit-il, *des commentaires bienveillants viennent sous-entendre qu'il y aurait une sorte d'incapacité pour ceux-ci à s'organiser et à fédérer leurs revendications, ce qui les confineraient une fois de plus dans le rôle d'exclus prédestinés et qui permettraient du même coup à d'autres (syndicalistes, politiciens professionnels, bureaucrates et patrons) de parler – de négocier – en leur nom »*[178].

(175) ANDOLFATTO D., LABBÉ D., *Sociologie des syndicats,* La Découverte et Syros, Repères, 2000, p. 69.
(176) BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard,* Fayard, Paris, 1999.
(177) ANDOLFATTO D., LABBÉ D., *op. cit.*
(178) SCHEHR S., *La vie quotidienne des jeunes chômeurs,* PUF, Paris, 1999, p. 198.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page93

4. Au-delà d'une handicapologie, le syndicalisme comme mouvement social

Quelles capacités d'action collective des intérimaires ?

Un détour analogique par la mise en question des possibilités d'action collective des chômeurs

La sociologie a longtemps considéré que l'émergence d'une mobilisation collective des chômeurs relevait du pur fantasme. Encore aujourd'hui, malgré la visibilité donnée aux collectifs de chômeurs lors de l'hiver 1996-97, ces mobilisations, certes sporadiques et éphémères, sont rarement étudiées autrement que sous l'angle du "miracle social". Ainsi, Sébastien Schehr constate en 1999 que l'action collective des chômeurs reste un domaine d'inspection sociologique où les stéréotypes sont particulièrement tenaces. Les chômeurs se retrouveraient ainsi dans *« une sorte d'incapacité à s'organiser et à fédérer leurs revendications, ce qui les confine[rait] une fois de plus dans leur rôle d'exclus prédestinés et qui permet[rait] du coup à d'autres (syndicalistes, politiciens professionnels, bureaucrates et patrons) de parler – de négocier – en leur nom »*[179]. Pour Galland et Louis, les conditions nécessaires à l'émergence d'actions collectives des chômeurs ne sont pas réunies. Il serait dès lors très illusoire d'imaginer que des mouvements de chômeurs puissent se développer tant que ces conditions ne sont pas remplies : homogénéité du groupe, identité revendiquée et unité des représentations du chômage. Autrement dit, l'émergence d'une action collective organisée des chômeurs n'est possible que lorsque peut s'affirmer un consensus sur les causes, les responsabilités et les solutions à apporter au chômage. Dans son *Épreuve du chômage*, Dominique Schnapper fait un constat analogue considérant que l'hétérogénéité sociale et la désocialisation empêchent toute action politique[180]. Pour Olivier Filleule, la condition de chômeur plonge dans l'immédiateté celui qui la subit[181]. La

(179) *Ibid.*, p. 199

(180) SCHNAPPER D., *L'épreuve du chômage*. Paris, Gallimard, 1994. Cependant, Dominique Schnapper considère que le *chômage* est "multiforme", et s'oppose ainsi à deux visions "partielles donc fausses" : l'une compatissante, qui met l'accent sur la détresse morale et psychologique des chômeurs ; l'autre qui les rend responsables de leur situation.

(181) FILLEULE O., *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine*. Paris, L'Harmattan, 1993.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page94

non-maîtrise de l'avenir qui en découle freinerait sans contestation possible la genèse d'une identité collective et empêcherait de penser le chômage dans des termes politiques[182]. Pour résumer, on peut dire que, pour les chômeurs, les principes tourainiens d'émergence d'un mouvement social ne sont en aucun cas réunis. Alain Touraine distingue en effet trois principes susceptibles de rendre possible le mouvement social : le principe d'identité – autrement dit, la définition que l'acteur a de lui-même : *« un mouvement social ne peut s'organiser que si cette définition est consciente »* –, le principe d'opposition – *« un mouvement social ne s'organise que s'il peut nommer un adversaire »*, et sous-entendu un adversaire commun -, et le principe de totalité – *« le principe de totalité n'est rien d'autre que le système d'action historique dont les adversaires, situés dans la double dialectique des classes sociales, se disputent la domination »*[183].

Le premier dénominateur commun de ces analyses est celui de l'hétérogénéité du groupe des chômeurs. De toute évidence, le chômage ne touche pas un groupe en particulier ; il est en quelque sorte trans-classe. Cependant, à y regarder de près, on sait que le chômage concerne trois fois plus les ouvriers que les cadres et quatre fois plus les titulaires du brevet et les non-diplômés que les diplômés du supérieur. N'y aurait-il pas du coup une certaine homogénéité dans l'hétérogénéité apparente du(des) groupe(s) des chômeurs ? En ce sens, ne serait-il pas possible de raisonner sur des fractions de groupe plutôt que sur le groupe dans son ensemble et ce d'autant plus que divers travaux ont montré la pluralité des usages sociaux du chômage ? En effet, si elle n'apparaît en France qu'à l'aune des années 1980, cette sociologie des chômeurs a été depuis particulièrement vive, qu'il s'agisse de casser l'unicité supposée du statut de chômeur en mettant en avant la pluralité des façons de vivre le chômage[184], ou encore la variété des vécus du chômage des jeunes[185]. Par ailleurs, *« [on aurait] tort,* insiste Sébastien Schehr, *à la lumière des luttes passées et présentes, de juger ces groupes à l'aune des mouvements sociaux. Le triptyque canonique identité [...] – opposition [...] – totalité ne permet plus de rendre compte de ces formes d'agir politiques et de ces mobilisations. »*

(182) Pour prolonger ce furtif inventaire : SAMBA SYLLA N., « Les chômeurs dans le mouvement social en France : de qui parle-t-on ? », *Le Mouvement social,* n°207, 11-38, 2004/2 .
(183) TOURAINE A., *Production de la société,* Le Seuil, 1973, pp. 361-363.
(184) SCHNAPPER D., *op. cit.* ; BALASZ G., « Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 50, novembre 1983.
(185) LE MOUEL J., « Chômage des jeunes : des "vécus" très différents », *Sociologie du travail,* n° 2, avril-juin 1981.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page95

Les possibilités d'action collective, d'émergence d'un mouvement social conscientisé sont tout autant improbables pour les précaires. *« La précarité,* note ainsi Pierre Bourdieu, *affecte profondément celui ou celle qui la subit ; en rendant tout l'avenir incertain, elle interdit toute anticipation rationnelle et, partant ce minimum de croyance et d'espérance en l'avenir qu'il faut avoir pour se révolter contre le présent, même le plus intolérable »*[186]. Pourtant, ainsi que l'écrivent Baudouin, Chopart, Colin et Guillauteau à propos des mouvements de précaires : *« minoritaires, non reconnue et ne se reconnaissant souvent pas elle-même, cette fraction mouvementiste des précaires n'est certes pas un mouvement social dans sa définition canonique. Pas d'organisations mais des centaines de groupes éphémères, pas de stratégies ni de valeurs proclamées mais d'innombrables actions collectives ou individuelles, pas même de rapport de force avec un adversaire désigné tant les revendications sont diverses et quotidiennes. Reste pourtant un point de vue, une position spécifique dans le rapport social, totalement incompatible avec l'ensemble des pratiques et discours syndicaux ou politiques »*[187].

Dans un article paru en 2002, Sophie Beroud notait que *« les luttes de précaires pointent avec évidence la difficulté des organisations syndicales à prendre la mesure de l'ensemble des conséquences sociales engendrées par la déstructuration du monde ouvrier et leur inaptitude à combler les fractures existantes dans la transmission de l'héritage symbolique lié à l'histoire des luttes. Le fait que les organisations syndicales ne parviennent plus [...] à dire le groupe des plus opprimés, dans ses diverses composantes, contribue à l'affaiblir : ce qui ne signifie pas pour autant [...] que ce groupe ou cette classe disparaisse en tant que réalité en soi »*[188].

Pour une sociologie du traitement syndical du travail temporaire

Sans être exhaustif, ce catalogue des handicaps à l'adhésion syndicale des travailleurs temporaires interroge la possibilité réelle (ou supposée) d'organisation collective des jeunes travailleurs temporaires. Cependant, ainsi que le suggère Georges Ubbiali, *« l'objet syndical ne se livre à une compréhension complète que si on l'articule à l'existence et l'activité du*

(186) BOURDIEU P., *Contre-feux,* Liber, Raison d'agir, Paris, 1998.
(187) BAUDOIN T., CHOPART J.-N., et al. *Mouvements de chômeurs et précaires en France 1980-1990.* Paris, Recherche Mire, 1998. Cité par Sébastien Schehr, *op. cit.*
(188) BEROUD S., « Un renouveau de la critique syndicale ? », *Mouvements,* n° 24, novembre-décembre 2002, p. 44.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page96

groupe social qu'il représente, du point de vue économique, au niveau immédiat, ainsi que dans le cadre plus large d'une économie politique du travail, c'est à dire d'une triple lutte contre l'exploitation, la domination et l'aliénation. Pour résumer le syndicalisme est donc à la fois : institution et mouvement social »[189]. L'enjeu épistémologique reste en ce sens de concevoir le syndicalisme comme une structure structurante-structurée, *« c'est-à-dire que l'objet syndical du point de vue du sociologue doit être appréhendé comme une forme instituée (celles que les relations industrielles analysent) et instituante (que le mouvement social détermine »*[190]). Ainsi, une recherche portant sur le traitement syndical du travail temporaire devra s'intéresser et à la force d'intégration syndicale de cette population, et, dans le cas présent, également aux divers obstacles la contraignant, des différents syndicats, et au syndicalisme comme mouvement social, ou plus exactement ici au syndicalisme comme expression du mouvement social. Partant de là, pour la présente recherche, il s'agirait en refusant de discréditer *a priori* les possibilités d'exercice du droit syndical dans le travail temporaire, de distinguer deux grandes stratégies syndicales parfois complémentaires, parfois concurrentes. La première stratégie se caractérise par une extériorité relative vis-à-vis de l'intérim et des travailleurs temporaires et se manifeste par des initiatives au rendement souvent mitigé : développement d'un syndicalisme de site – c'est le cas de l'Union syndicale multi-professionnelle (USM-CGT) des Chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire –, création de structures spécifiques au sein des union locales et départementales des syndicats telles la CGT-Jeunes ou les Djeunes CFDT, ou encore judiciarisation de l'action syndicale en direction des intérimaires. La seconde stratégie se caractérise par une volonté d'œuvrer à la normalisation du fait syndical dans l'intérim en créant et en développant un syndicalisme à l'intérieur des entreprises de travail temporaire – c'est notamment le cas de la CGT-Manpower et de l'Union syndicale de l'intérim (USI-CGT) – malgré des formes de blocage inhérentes, blocages qui restent ici particulièrement tenaces. En effet, deux catégories différentes d'obstacles semblent ici contraindre cette normalisation, pourtant en marche, du fait syndical dans l'intérim : d'une part, les limites posées par la nature même du contrat de

(189) UBBIALI G., « Epistémologie et sociologie du syndicalisme », *in Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical*, sous la direction de CHAMBARLHAC V. et UBBIALI G. L'Harmattan, 2005, p. 151.
(190) *Ibid*, p. 153.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page97

travail (travail syndical difficile à mettre en œuvre du fait de l'éclatement de la communauté de travail, intermittence salariale, etc.) qui rendent difficile l'exercice du travail syndical à proprement parler et obligent les syndicalistes – syndicalistes au profil d'ailleurs souvent dissonant – à une innovation constante, et d'autre part, les barrières organisationnelles, notamment pour la CGT, qui alimentent une "invisibilisation" relative de ce nouveau lieu syndical.

Réputés très éloignés des syndicats, les travailleurs temporaires ne sont pas pour autant dénués de ressources pour résister.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page98

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page99



CHAPITRE 4

« RÉSISTER EN USINE, RÉSISTER À L'USINE » ETHNOGRAPHIE DES RÉSISTANCES AU TRAVAIL ET À L'EMPLOI D'OUVRIERS

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page100

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page101

« Résister en usine, résister à l'usine » ethnographie des résistances au travail et à l'emploi d'ouvriers

En France, la multiplication des statuts d'emploi a eu pour conséquence, parmi d'autres effets repérés, un certain délitement des solidarités traditionnelles au travail, notamment pour les ouvriers (Beaud et Pialoux, 1999). En effet, l'apparition et l'installation d'un chômage de masse, le développement de nouvelles modalités contractuelles de mise au travail (intérim, CDD, temps partiel, etc.), ou encore les nouvelles formes d'organisation du travail ont modifié les rapports au travail et à l'emploi des agents (Cingolani, 2005). Ces rapports, marqués semble-t-il aujourd'hui par l'indétermination et l'instabilité et portés en particulier par les jeunes ouvriers, semblent avoir affaibli le groupe ouvrier dans sa capacité à résister tant sur le plan collectif contribuant ainsi à l'invisibiliser, que sur le plan individuel (Beaud et Pialoux, 1999). Quels sont alors les effets propres de l'éclatement des conditions d'emploi sur les résistances au travail et à l'emploi des différentes catégories d'agents ? Autrement dit, y-a-t-il un effet propre de la modalité de mise au travail sur les pratiques résistantes des ouvriers ? Quelles transmissions des modalités de résistances entre les générations ? Quelles solidarités, alors, entre les différentes catégories de salariés ?

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page102

On s'appuie ici sur une enquête ethnographique réalisée dans l'Ouest de la France, entre 1998 et 2005[191], dans deux entreprises distinctes : la première est spécialisée dans la production de produits électroménagers, l'autre est une entreprise de messagerie. Cette enquête opère une comparaison entre les résistances au travail et à l'emploi, collectives et individuelles, de deux groupes ouvriers distincts : celui des ouvriers stabilisés, ouvriers permanents en CDI, et celui des intérimaires, plus jeunes et parfois passés par des scolarités prolongées. La comparaison des deux groupes, à travers le prisme de leurs "modes de résister" respectifs, est ici motivée par la volonté de comprendre les tensions observées en amont sur le terrain. Le recours à la catégorie des travailleurs intérimaires comme point de comparaison avec le monde ouvrier "ancien" offre un double avantage. D'abord, celui de cerner le poids de la génération d'appartenance dans la détermination des pratiques de résistance. Ensuite, celui de mettre en balance ce "facteur générationnel" avec le poids de la nature même du contrat de travail, puisque l'installation durable dans ce type de contrat, de façon volontaire ou au contraire subie, est un élément important dans la mobilisation de telle ou telle forme de résistance qu'il s'agisse de la résistance à l'épreuve du travail ouvrier, la résistance à l'usine ou les résistances collectives de type syndicales. On s'attachera ainsi à démontrer que les dissonances entre les comportements résistants d'ouvriers permanents, marqués par l'héritage d'une histoire, d'une culture et d'une socialisation communes, et ceux de jeunes ouvriers intérimaires, refusant jusqu'à l'assignation à l'identité ouvrière et pouvant organiser leurs pratiques de travail autour de ce refus, sont génératrices de tensions entre les deux groupes et constituent un élément de fragilisation de la communauté ouvrière locale dans son ensemble, sans pour autant que soit rendue impossible des formes de transmissions entre générations.

(191) GROLLIER S., *op. cit.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page103

Présentation des terrains d'enquête

On s'appuie ici sur deux terrains principaux.
Il s'agit d'abord d'une entreprise de production de gros électroménager située à la périphérie d'une ville moyenne de l'Ouest de la France. L'entreprise EFFCO, fondée en 1945, emploiera jusqu'à 2 500 personnes dans les années 1980 avant de connaître dans les années 1990 et 2000 plusieurs restructurations importantes qui se sont traduites par plusieurs plans sociaux. Au moment de l'entrée sur le terrain, le site n'emploie plus que 1 100 personnes ainsi qu'entre 200 et 300 intérimaires. Le groupe ouvrier est vieillissant. Embauchés de la fin des années 1970 à la fin des années 1980 (il y a eu très peu d'embauches par la suite), sur un bassin de recrutement plutôt rural, le département enquêté n'ayant pas de grande tradition industrielle. Les ouvriers racontent, souvent avec nostalgie, les débuts du travail : on quittait alors les fermes familiales pour des salaires avantageux permettant à beaucoup d'accéder à la propriété, l'organisation du travail en équipe permettait (et permet souvent encore) le maintien d'une activité paysanne domestique (élevage de poules ou de lapins, petits potagers, bois de chauffage, etc.), les femmes entraient sur le marché du travail apportant un second revenu aux ménages dont beaucoup d'ailleurs se sont construits dans l'enceinte de l'entreprise (il y a encore beaucoup de couples d'ouvriers dont les deux membres sont employés dans l'entreprise). Période d'opulence relative donc, en contraste avec l'évocation des premiers plans sociaux : les solidarités qui se fissurent, l'incertitude qui gagne, l'épuisement et la lassitude qui s'installent, la peur de l'avenir aussi notamment lorsqu'il s'agit des enfants. À l'intérieur de l'usine, les postes d'observation sont divers : opérateur sur une ligne de montage où les ouvrières sont fortement représentées (plusieurs postes occupés), travail en tôlerie, en peinture (plus masculin). La production s'organise en deux équipes (une le matin, l'autre l'après-midi) qui permutent chaque semaine, plus une équipe de nuit composée exclusivement de volontaires (période d'observation de dix semaines).
Il s'agit ensuite d'une entreprise de messagerie (GERSON). Le travail sur le quai se partage entre chauffeurs-livreurs qui chargent le matin et déchargent le soir le contenu de leur remorque de poids-lourd et manutentionnaires, tous intérimaires à l'exception du chef de quai qui les supervise, qui vident les semi-remorques arrivés dans la nuit ou au petit matin et qui redistribuent sur les différentes tournées des chauffeurs colis et palettes, voire qui assistent les chauffeurs au chargement de leur cargaison. Là encore, le groupe des chauffeurs se distingue du groupe des manutentionnaires par l'âge. Bien que quelques jeunes chauffeurs aient été recrutés pour pallier l'augmentation de l'activité de l'entreprise, la plupart, recrutés du milieu des années 1980 au milieu des années 1990, ont au moment de l'enquête entre 40 et 55 ans. Les manutentionnaires intérimaires sont plus jeunes, de 20 à 25 ans en moyenne. Le quai se caractérise par ailleurs par un entre-soi masculin.

Méthodologie.
L'enquête se déploie sur une période de plusieurs mois sur plusieurs années, de 1998 à 2005. Les périodes d'enquête se concentrent plutôt sur l'été, de juin à septembre : sur cette période spécifique, où les ouvriers posent leurs congés, la demande en personnels temporaires se fait plus forte. Au contingent d'intérimaires permanents qui tournent tout au long de l'année dans les grandes entreprises du bassin d'emploi, vient donc également s'ajouter une autre population, aux propriétés spécifiques, composée de "scolaires" : lycéens généralistes pour leur premiers "jobs d'été", bacheliers professionnels, post-bacheliers à l'université ou dans des formations plus courtes (BTS, DUT). Ces "scolaires", ou ces "intérimaires de passage", bénéficient souvent d'un appui familial pour décrocher leurs missions. En effet, le recrutement des intérimaires par les agences est le plus souvent précédé d'une liste fournie par l'entreprise utilisatrice et sur laquelle figurent les noms des candidats à favoriser. Ce système de cooptation, largement répandu, participe doublement de la paix sociale dans l'entreprise. En favorisant l'embauche des enfants d'ouvriers, il leur rend d'abord service. En retour, le contrôle social au travail des ouvriers sur ces intérimaires se trouve renforcé.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page104

Présentation des terrains d'enquête (suite)

Il s'agit d'une observation participante, l'enquêteur entrant sur le terrain par le biais d'une mission d'intérim. Dans le cas présent, l'observation *in situ* consiste d'abord en une confrontation physique et morale à l'épreuve du travail, à la participation ensuite à des interactions avec des ouvriers et des intérimaires : l'enquêteur lui-même acteur devient alors objet de son enquête. Une série d'entretiens et, pour l'entreprise EFFCO, la constitution d'un *corpus* d'archives (archives syndicales et presse quotidienne régionale) viennent compléter le journal de terrain. La proximité quotidienne avec les enquêtés (intérimaires et ouvriers), les échanges au moment des pauses, la participation à divers moments de sociabilité à l'extérieur de l'entreprise ont permis de construire un certain nombre de trajectoires (talons sociologiques, rapport à l'usine, au travail, à l'emploi, trajectoires scolaires, aspirations, pratiques de loisirs, etc.). Bien évidemment, l'enquêteur n'a pas pu librement circuler à l'intérieur de l'usine, les fenêtres d'observations sont largement soumises et à la situation de travail (espace potentiel de sociabilité) et à la capacité de l'enquêteur à construire une relation de confiance ou de camaraderie avec ses "collègues".
Notons ici que le père de l'enquêteur est employé par GERSON (chauffeur, et travail à quai), ce qui a, à la fois, facilité son embauche et son intégration (cette position d'entre-deux lui a permis de circuler entre les groupes), et peut-être rendu les autres intérimaires plus réticents en sa présence à se livrer sur le travail, l'entreprise ou les "collègues". Enfin, il convient de préciser que l'enquêteur est né et a grandi dans la ville où se situent les deux entreprises, ce qui a immanquablement facilité son intégration.

1. Résister à l'épreuve du travail ouvrier

La résistance est communément désignée comme l'action de ne pas céder à la dynamique d'une force.[192] La clarté apparente d'une telle définition préliminaire ne doit cependant pas éluder l'ambiguïté de cette notion en cela qu'elle peut tout à la fois caractériser la confrontation à une épreuve physique ou nerveuse (le fait par exemple de tenir une cadence), la dénonciation de cette épreuve (le fait par exemple de contester une cadence), voire la lutte contre l'épreuve elle-même (l'arrêt du travail ou le sabotage de son outil de production par exemple). Encore que ce que l'observateur attentif serait tenté de ranger sous la notion de résistance ne serait pas forcément appréhendé subjectivement de la même façon par l'agent qui en est l'auteur : sous-entendu, l'acte de résistance, même une fois posé, ne se vit pas forcément comme tel, ce qui contribue d'ailleurs à l'"invisibiliser". Pierre Bourdieu écrivait ainsi qu'il n'y a pas *« d'adhésion à l'ordre établi plus entière et plus complète que cette relation infra-politique d'évidence doxique qui porte à trouver naturelles les conditions d'existence*

(192) Du latin *resistere* (« se tenir en faisant face » d'où « tenir tête » et « opposer de la résistance à quelqu'un ou quelque chose », signifiant d'abord « s'arrêter, ne pas avancer davantage »), dérivé, avec le préfixe augmentatif *re-* de *sistere* (« se placer, s'arrêter » → voir se et stare).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page105

qui seraient révoltantes pour quelqu'un qui, étant socialisé dans d'autres conditions, ne les saisirait pas à travers des catégories de perception issues de ce monde. Ainsi s'expliquent bon nombre d'incompréhensions entre intellectuels et ouvriers : ceux-ci peuvent trouver acceptables, même "naturelles", des conditions d'oppression et d'exploitation qui paraissent intolérables à quelqu'un de l'extérieur – ce qui n'exclut nullement des formes pratiques de résistance et la possibilité d'une révolte contre ces conditions »[193]. Il apparaît alors central de distinguer les résistances individuelles, souvent invisibles, clandestines et peu revendiquées des résistances collectives. Ajoutons cependant à ce premier distinguo une nuance primordiale : ces résistances bien qu'individuelles peuvent s'exprimer collectivement. On voudrait souligner ici moins le fait que la somme des résistances individuelles peut se traduire de fait par une résistance collective ou commune (en s'attachant par exemple à l'observation des fréquences des différentes modalités de résistances repérées) mais plutôt le fait que des résistances individuelles peuvent, par des injonctions multiples, trouver à s'imposer collectivement à des individus contribuant ainsi à normaliser ces modalités de résistance dont la transmission est assurée par la socialisation professionnelle.

Résister, c'est donc en premier lieu supporter[194]. Pour le groupe des ouvriers stabilisés, cette résistance physique et nerveuse à une situation de travail s'articule d'abord sur le long terme[195]. Il faut s'économiser au travail pour avoir une vie en dehors du travail et une vie après le travail. Le freinage sur les lignes de montage obéit en quelque sorte à cette tactique. Freiner la chaîne, c'est en effet résister à la logique productive : les secrets entourant les productivités individuelles et collectives sont jalousement gardés contre la hiérarchie, pour éviter par exemple que celle-ci n'envisage une augmentation des cadences supérieures aux gains de productivité qu'elle est à elle seule parvenue à organiser. Mais, s'il faut s'économiser physiquement, "tenir le coup", il faut également soutenir nerveusement les contraintes de travail, la lassitude induite par la répétition des mêmes opérations, les humiliations ordinaires, la pression liée au "nouvel ordre de l'usine".

(193) BOURDIEU P., *Réponses*, Paris, Seuil, 1992.
(194) « Souffrir » a d'ailleurs ce double sens étymologique : avoir mal et supporter.
(195) Il s'agit ici de tendances observées.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page106

> *« Depuis quelques mois, nous observons un durcissement social de la part de la direction. Les mots pression, harcèlement, dépression ou mal être reviennent souvent dans nos discussions auprès des salariés d'ELFCO. Les interdits se développent à grande vitesse. Tu ne prendras pas de café en dehors des pauses. Tu laceras tes chaussures. Tu ne fumeras pas sur ton poste de travail. Tu ne te blesseras pas et tu obtiendras peut-être une prime. Tu ne tomberas pas malade ou on te contrôlera. Tu te lèveras à la première sonnerie et tu seras à ton poste à la deuxième. »*
>
> **[Extrait d'un tract CGT-EFFCO d'avril 2002 : « Le nouvel ordre de l'usine. »]**

L'installation durable dans le métier revêt alors deux dimensions dont les effets pourraient sembler contradictoires. D'un côté, l'habitude des différentes manipulations techniques propres au contenu du travail, mieux l'acquisition d'un savoir-faire opérationnel, l'incorporation des opérations de production, facilitent le soutien des cadences. D'un autre côté, la lassitude, l'usure mentale, l'épuisement physique induits par la répétition peuvent être générateurs de souffrances ou de maladies professionnelles[196].

Pour les intérimaires, le contexte d'épuisement se trouve inversé : une ancienneté faible induisant une certaine fraîcheur physique et mentale mais des corps qui souffrent davantage de l'apprentissage des situations de travail et ce d'autant plus qu'ils sont plus mobiles entre les différents postes de production. Cependant, ce constat peut être nuancé au sein du groupe des intérimaires notamment pour les intérimaires au long cours, par l'existence d'une aptitude particulière au changement et à la mobilité. Aptitude au changement qu'on ne retrouve pas systématiquement dans le groupe des scolaires. Dans le groupe des intérimaires observés, la résistance physique et nerveuse peut alors consister en une parade au "tenir le coup" long des ouvriers stabilisés. Si la confrontation à l'épreuve existe, notamment aux premiers moments de l'entrée dans l'usine, lors de l'apprentissage des cadences, elle peut être mise à distance par le caractère par nature temporaire de la mission d'intérim : *« c'est dur mais je ne compte pas rester ! », « mon contrat se termine à la fin de la semaine, alors… »*, etc. On peut par ailleurs retrouver des formes d'euphémisation, d'adoucissement ou

(196) DEJOURS C., *Souffrance en France*, Paris, Seuil, 1998.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page107

d'atténuation de l'épreuve physique et nerveuse. Par exemple, pour le travail en tôlerie, on fournit aux intérimaires des casques de protection auditive afin d'atténuer le bruit ambiant. Il n'est pas rare de voir des intérimaires y substituer des écouteurs reliés à une petite radio ou un baladeur dissimulé dans la poche. Cette mise à distance de l'épreuve du travail se manifeste également dans l'utilisation des équipements notamment de protection, mis à disposition. Les intérimaires sont ainsi très souvent les seuls à porter des gants sur les lignes de montage ou en tôlerie afin de se protéger des projections ou des salissures. De manière un peu contradictoire en apparence, les intérimaires rechignent cependant davantage à porter les chaussures de sécurité jugées très inconfortables (d'autant plus quand elles sont neuves) et pas forcément utiles à toutes les situations de travail. Plus généralement, peut-être se joue-t-il ici quelque chose du rapport possiblement ambigu des travailleurs temporaires à la symbolique des tenues du travail et des équipements du travail, à cette deuxième peau qui assigne[197]. Cette euphémisation de l'épreuve physique par l'utilisation plus systématique des équipements mis à disposition observée chez certains intérimaires peut parfois générer des tensions entre les deux groupes autour notamment des "défis physiques" imposés par l'épreuve du travail. Ainsi, dans l'entreprise GERSON, les opérations de "gerbage" (superposition des colis entre eux) et de "dégerbage" (opération inverse) peuvent donner lieu à de telles frictions. Le gerbage et le dégerbage peuvent s'effectuer seul si la charge n'est pas trop lourde (même si l'estimation subjective du poids de la pile peut évidemment varier d'un individu à l'autre), ou à deux (voire plus), ou enfin à l'aide d'un appareil de levage (essentiellement pour les palettes). Or, pour effectuer ces opérations, les chauffeurs n'utilisent que très rarement le "Manitou", dont la manipulation est jugée coûteuse en temps et souvent inutile : le gerbage se pratique donc seul ou en sollicitant la coopération physique d'un tiers.

> Thierry est chauffeur-livreur dans l'entreprise depuis quelques années. Pour économiser de la place dans sa remorque, il a pris la décision de gerber deux caisses ayant le même destinataire. Les caisses sont toutes les deux de même taille et de même poids (135 kg), et il ne figure pas sur les colis de contre-indication spécifique au gerbage. Thierry demande à Thomas, un intérimaire-manutentionnaire présent dans l'entreprise depuis trois semaines,

(197) FRANCEQUIN G., *Le vêtement de travail, une deuxième peau*, Paris, Érès, 2008.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page108

qui passe à ce moment devant lui, de lui *« filer un coup de main »*. Thomas accepte sans « rechigner ». Comprenant rapidement la nature du service demandé, il s'approche des caisses, s'informe de leurs poids et propose à Thierry d'aller cherche le Manitou. Thierry lui répond qu'ils n'en ont pas besoin et qu'ils arriveront bien seuls à soulever cette charge. Thomas lui rétorque qu'il n'a pas envie de se *« péter le dos »*. Thierry tente alors de faire pression sur Thomas en s'attaquant à sa virilité : *« Pauvre chochotte ! T'es un homme ou pas ? »*. Loin d'être vexé, Thomas ne cède pas et lui demande de trouver quelqu'un d'autre pour l'aider. Michel, le chauffeur dont la tournée se situe dans une travée voisine de celle de Thierry et qui a assisté à toute la scène, s'empare de la caisse, aidé par Thierry. Le gerbage se conclue ainsi. Michel regarde Thierry en souriant : *« Ah, les jeunes d'aujourd'hui ! »*.
[Extrait du journal de terrain.]

Ce qui marque par ailleurs sur les deux terrains d'observation, c'est, par opposition aux jeunes intérimaires, la très forte intrication des temps productifs et improductifs chez les ouvriers. Dans l'entreprise GERSON, le local de pause pourtant chichement aménagé n'est utilisé par les chauffeurs que pour *« prendre un verre avec les collègues »* le vendredi soir. De la même façon, alors qu'au début de l'enquête il n'était pas encore interdit de fumer sur le quai, il était frappant d'observer deux manières de fumer bien distinctes entre ouvriers et intérimaires. Les intérimaires choisissent de fumer plutôt au moment des pauses, à plusieurs, soit assis autour de la table du local de pause (la cigarette s'accompagne alors souvent d'un café, ou d'une boisson sucrée en canette) soit, lorsque le temps le permet, aux abords du quai généralement assis sur la rampe d'accès. Beaucoup d'ouvriers fument aussi. Cependant, le plus souvent, ils ne cessent par leur activité pour allumer une cigarette. C'est aussi sans doute qu'ils fument différemment, sans se servir de leurs mains. Il n'est pas rare par ailleurs que lorsqu'un chauffeur passe devant le local de pause occupé par les intérimaires (le local de pause se situe à côté des toilettes), il fasse une plaisanterie : *« alors, on glande ? »*, *« vous n'avez rien de mieux à faire ? »*, etc. Ces plaisanteries sonnent comme autant de rappels à l'ordre. Rappels à l'ordre, paternels et bienveillants certes, mais qui marquent une distance et signalent des pratiques jugées non conformes bien que tolérées. Pour les intérimaires en revanche, il semble qu'il faille davantage distinguer les deux

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page109

moments, ce qui explique certaines attitudes sur-productives afin d'augmenter la fréquence et la durée des pauses. En dehors des pauses, les intérimaires cherchent souvent à changer les postes occupés ou les tâches réalisées. La demande de mobilité est ainsi plus forte chez les intérimaires en cela qu'elle permet de rompre avec la monotonie des tâches (demandes individuelles de rotation des tâches, instauration d'un rapport ludique ou sportif avec le travail répétitif).

On retrouve ce clivage de manière moins visible sur les lignes de montage à travers les décalages observés entre la cadence imposée par les ouvriers permanents et celle souhaitée par les jeunes intérimaires. En effet, la cadence, autrement dit la vitesse d'exécution de toutes les opérations de production liées à un poste donné, varie sensiblement d'un moment à l'autre de la journée de travail. La direction, qui affiche régulièrement de nombreux comptes-rendus et autres rapports vantant les mérites et les vertus de la fluidité a entrepris de longue date de lutter contre ce phénomène. Toutefois, les résistances des ouvriers permanents restent trop importantes pour que la production devienne réellement linéaire et fluide. Il arrive ainsi souvent que les ouvriers cessent de travailler pour discuter entre eux, multipliant ainsi les interruptions de travail tout au long de la journée, puis qu'ils accélèrent après la seconde et dernière pause pour finir la production exigée quelques minutes avant la fameuse sonnerie. De la même façon, lorsque l'avance prise tout au long de la journée est jugée trop importante, la production ralentit considérablement pour se terminer juste avant la sonnerie. Les intérimaires, moins disposés à accélérer et à ralentir le rythme de travail et préférant tenir un rythme plus régulier, sont pourtant condamnés à accepter la cadence imposée par les ouvriers (pour rappel, ce sont véritablement les agents qui contrôlent la cadence. S'ils n'envoient plus de machines, la production ralentit nécessairement). Numériquement moins nombreux sur les lignes de montage et souvent moins aguerris à l'exécution du procès de production, les intérimaires vivent souvent difficilement cette situation sans pouvoir pour autant la transformer. Lorsqu'ils deviennent majoritaires sur la ligne, le déroulement de la production change radicalement.

> Durant les congés d'été, *i. e.* les trois premières semaines d'août, l'usine devait fermer ses portes et la production, par voie de conséquence, totalement s'arrêter. Pourtant, l'acceptation par la direction d'une commande tardive, a conduit, avec le concours de quelques ouvriers "volontaires" et celui des travailleurs

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page110

disponibles (ils le sont par essence), à maintenir opérationnelles les lignes de montage LV 1 et LV 2. Des stocks de pièces avaient été dégagés pour permettre l'alimentation de ces deux lignes en même temps que la fermeture des ateliers de tôlerie et de plastique. Ainsi, la ligne LV 2 fonctionnait simplement le matin avec environ 70 % d'intérimaires, la ligne LV 1 seulement l'après-midi avec environ 80 % d'intérimaires. Il faut d'abord noter, avant de rentrer plus franchement dans ce qui nous intéresse ici, à savoir la manière dont les intérimaires s'auto-organisent lorsqu'ils sont en nombre suffisant pour imposer le rythme de la production, la façon dont la production se déroule, en temps normal, tout au long de la journée. En fait, on l'a dit, il n'y a pas de cadence horaire imposée par la direction, la cadence et les quotas de production sont estimés et prévus pour la journée entière (par équipe). La production est ainsi plafonnée, en période haute (de la mi-juin à la mi-décembre les agents effectuent 7h30 par jour, tandis que le reste de l'année, *i. e.* en période basse, ils ne font que sept heures), à 265 machines complètes. Lorsque la production est terminée, tout le monde nettoie son poste de travail et le ravitaille pour les équipes qui suivent (soit le lendemain matin soit l'après-midi). Enfin, on est autorisé à rejoindre les îlots repos jusqu'à la sonnerie où tout le monde se précipite, presqu'en courant, pour rejoindre son véhicule et pour se trouver en bonne position devant la grille d'entrée et de sortie qui libère les voitures au compte-goutte.

Les ouvriers régulent en permanence l'avance sur la production normale et s'arrangent toujours pour terminer quelques minutes avant la fin, ce qui explique que la production ralentisse parfois si brutalement. Ce freinage systématique de la chaîne est provoqué par la crainte, sans doute assez légitime, des ouvriers de voir les cadences journalières revues à la hausse. La plupart des ouvriers absents, cette régulation ne prend plus du tout les mêmes formes. En effet, les intérimaires ont semble-t-il un rapport au temps différent de celui des ouvriers. Le temps est souvent vécu par les jeunes intérimaires comme la plus grande des contraintes d'autant plus lorsqu'il se combine à la pénibilité du travail. Aussi, les temps de non-travail, c'est-à-dire les moments où la cadence de la production, fixée par les ouvriers, est au plus bas, mais aussi les arrêts liés à des pannes ou des absences sont à la fois trop

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page111

longs, le retard accumulé pendant ces pauses oblige le travailleur à produire jusqu'au terme de la journée légale de travail, et trop court pour pouvoir faire autre chose (aller fumer une cigarette, aller aux toilettes, aller prendre une boisson au distributeur). Ainsi, les intérimaires préfèrent accumuler un capital de temps de hors-travail pour prendre plus de pauses et pour terminer plus tôt en fin de journée. Aussi, pendant les congés des ouvriers, la production était toujours finie entre 19h et 20, avec parfois plus d'une heure d'avance.
[Extrait du journal de terrain.]

L'augmentation de la production journalière que pourrait justifier une telle cadence et une telle productivité ne semblent pas préoccuper les intérimaires observés ici qui préfèrent rompre avec l'organisation productive ouvrière en libérant du temps à des fins non-productives. En effet, il ne faudrait pas voir dans cette situation sur-productive l'expression d'une soumission particulière des travailleurs intérimaires à la discipline productive, qui profitant de l'absence des ouvriers permanents des lignes de montages s'autoriseraient à faire la démonstration de leurs capacités productives en vue d'une embauche en CDI, du fait du contexte social des entreprises observées. L'une, EFFCO, n'embauche pas, l'autre, GERSON, embauche peu et à temps partiel[198]. Au contraire, il s'agit bien là d'une remise en cause de la condition ouvrière et des pratiques productives qui lui sont associées, d'une résistance intérimaire collective à l'imposition d'une tradition, ou d'un schéma productif calculé sur l'économie à moyen ou à long terme. Pour en terminer ici avec l'analyse de cette situation, on peut faire quelques remarques quant à l'aspect ludique ou sportif de la production qui s'apparente au *« jeu productif »* décrit par Pinto, Cartron et Burnod à propos de certains employés de la restauration rapide[199]. Il semblerait par ailleurs que le fait de travailler rapidement, sans prescription de la direction, et donc d'être sur-productif, constitue pour les intérimaires observés à la fois un

(198) Si les intérimaires peuvent ne pas participer au "jeu de l'embauche", ils savent par contre que leur réputation au travail joue elle clairement en faveur, ou en défaveur, de l'offre de missions de l'agence d'intérim.
(199) *« Cette façon,* écrivent-ils, *de rendre le travail plus rapide, de constituer certaines performances productives en défi pour réinvestir un travail peu qualifié d'enjeux valorisés est assez classique. Mais à ce dérivatif [...], il faut ajouter le mode ludique, explicitement insouciant, sur lequel il se vit, dans la tâche elle-même [...] »* (PINTO V., CARTRON D., BURNOD G., « Etudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et emploi*, n° 83, 2000, p. 150).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page112

élément de la résistance au temps de l'usine et une forme de défiance vis à vis du groupe ouvrier. Si ce "jeu" permet de dégager du temps non-productif, cette attitude sur-productive instaure du même coup un rapport différent au travail par un travail de mise à distance symbolique éloigné du temps productif en même temps qu'une forme de dévalorisation du travail ouvrier. Ceci étant dit, cette attitude sur-productive a également un coût pour la direction : les opérations de vérification et de contrôle de la qualité à différentes étapes du processus de fabrication sont soit purement et simplement oubliées soit réduites à leur portion congrue. Cet état de fait est régulièrement reproché par les ouvriers aux intérimaires qui, selon leurs mots, *« prennent leur travail par-dessus la jambe », « travaillent avec les pieds »* ou *« font un boulot d'arabe »*.

2. Résister à l'usine

La résistance à l'usine, c'est-à-dire moins au contenu du travail à proprement parler qu'à la discipline de l'usine, n'est *in fine*, pas si différente, de par les mécanismes qui la traversent, des résistances physiques et nerveuses à l'épreuve du travail ouvrier. Plus encore, ces dernières apparaissent souvent comme des pré-requis à une résistance à l'usine et à sa discipline productive[200]. Les ouvriers permanents recherchent, on l'a vu, une certaine autonomie dans le travail (organisation individuelle des tâches de production aux dépens des prescriptions opérationnelles). De la même façon, on peut observer une très forte résistance au travail parcellisé (l'ouvrier dépossédé de toute spécialisation et de toute qualification spécifique est réduit à un simple exécutant interchangeable), qui passe par une connaissance globale, voire, pour certains, pointue du procès de production, des produits fabriqués, de la vie de l'entreprise (chose, il faut bien le noter, assez étrangère aux intérimaires observés). Notons également que cette compétence se monnaie fréquemment en dehors de l'usine. Certains ouvriers récupèrent des pièces dans l'usine (certaines avec le consentement des chefs de secteurs et des magasiniers) pour réparer par exemple un élément électroménager défectueux chez un particulier (un voisin, un membre de la famille, un ami d'ami, etc.). Enfin, la résistance à l'usine passe également par le maintien du socle collectif ouvrier qui se

(200) GUIENNE V., PHILONENKO G., *Au carrefour de l'exploitation*, Paris, Desclée de Brauwer, 1997.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page113

structure entre autres par des attitudes méfiantes, voire défiantes, vis-à-vis de la hiérarchie. Ceci contribue à renouveler la cohésion du groupe dans l'opposition d'un "nous" exploités mais capables de faire entendre sa voix et de s'opposer, et d'un "eux" des exploiteurs qui ne sont jamais complètement à l'abri de perdre le contrôle qu'ils exercent sur la production et sur la vie sociale à l'intérieur de l'usine[201].

Pour le groupe "intérimaires", la résistance à l'aliénation dans le travail passe par une instrumentalisation du travail, par une certaine forme de rejet du travail ouvrier et par un refus de l'assignation à l'être ouvrier. Dans ce dernier cas de figure, la méfiance et la défiance vis-à-vis de la hiérarchie s'accompagne d'une défiance et d'une méfiance à l'égard du groupe ouvrier lui-même.

> Cyril a été embauché en qualité de manutentionnaire dans l'entreprise GERSON depuis un peu plus d'une semaine, sa mission d'intérim ayant été reconduite. Il est étudiant en DEUG 2 de sociologie à l'université de Nantes. Il travaille en intérim durant ses vacances scolaires pour financer ses études et la location de l'appartement qu'il occupe à Nantes. Ses parents (père ouvrier qualifié et mère infirmière libérale) habitent un quartier pavillonnaire de la Roche sur Yon. Il revient habiter chez eux sur la période des vacances pour travailler, comme cela reste assez fréquent chez les intérimaires "saisonniers" observés.
>
> Ce matin-là, les chauffeurs sont arrivés avant que toutes les semi-remorques n'aient été vidées de leurs chargements et, pendant que les chauffeurs commencent à charger leurs camions respectifs, les manutentionnaires, eux, continuent de décharger les semi-remorques, alimentant ainsi, dans un flux continu, les tournées des chauffeurs. Cette situation, plus ou moins fréquente, génère un certain nombre de tensions chez les manutentionnaires. Ils sont d'abord contraints de "finir" rapidement le déchargement et ceci avec moins de matériel, les chauffeurs récupérant tour à tour leur diable et leur transpalette. De même, les chauffeurs, pour trier et charger leur tournée dans l'ordre approprié, déplacent les colis et les palettes et se répandent ainsi sur un espace plus important, ce qui ne facilite pas, évidemment, le travail des manutentionnaires, obligés de "zigzaguer" entre les différents

(201) THOMPSON E., *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Paris, La Fabrique, 2004.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page114

obstacles jonchés sur le sol, et contraints de déposer leur chargement plus anarchiquement.

Aussi, et non sans difficulté, Cyril vient déposer sur la travée réservée à la tournée d'Olivier, une pile de cartons avec son diable. Cyril est pressé. Et son empressement le conduit à faire tomber sa pile de colis en la déposant. Olivier ose alors une première réflexion : *« Tu vas remettre ça correctement oui ? »*. Mais Cyril, bien qu'ayant entendu l'invective du chauffeur, repart dans la semi pour y chercher une nouvelle pile, hasard, réservée au même Olivier. Arrivant de nouveau sur la travée d'Olivier, le même épisode se reproduit et la pile tombe. Cette fois, Cyril consent à la redresser à l'aide de son diable avec lequel il donne un coup franc dans l'extrémité basse de la pile pour la faire basculer dans l'autre sens et pour la stabiliser avec la main. Il ne s'agit pas d'une opération particulièrement spectaculaire, tout le monde usant et abusant de ce "vieux truc". La pile est donc maintenant correctement rangée. Cependant, le carton du bas a légèrement souffert de la manipulation et est un peu déchiré dans son milieu. Olivier revient alors à la charge : *« Tu peux pas faire attention ? C'est quoi ce travail ? Ce n'est pas toi qui les livres après au client ! »*. Cyril, trouvant ces propos assez injustifiés et inappropriés pour quelque chose qui selon lui relève du banal, s'emporte à son tour : *« Déjà, tu peux me parler sur un autre ton ! Tes colis, t'as qu'à aller les chercher tout seul au fond de la semi ! »*. Le ton monte et Cyril préfère s'en aller.

Une fois le déchargement des semi-remorques terminé, le chef de quai, qui n'a pas encore eu vent de la situation, demande à Cyril, ironie du sort, de rester pour aider Olivier à finir le chargement de son camion. Le travail se fait dans un premier temps dans un silence pesant et les traits du visage de chacun restent excessivement serrés. Jusqu'à ce que le chargement d'un colis, de taille importante, nécessite la coopération des deux protagonistes. Ils doivent en effet tous deux glisser leur diable de chaque côté du colis et le soulever, puis le tirer en même temps pour le charger à la place prévue par le chauffeur dans le camion. L'opération, délicate, s'exécute, jusqu'à ce que Cyril qui n'a pas pris suffisamment d'élan heurte le rebord de la plaque du camion, passerelle entre le quai et la remorque, et bloque

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page115

malencontreusement son diable dans la glissière. Excédé, Olivier tire alors violemment sur son diable, avec une violence telle que la moitié du carton est arrachée : *« Putain, mais ce n'est pas possible, qui est-ce qui m'a collé un type pareil ? Non mais t'as vu ce que t'as fait ? »* commence Olivier. *« Non mais tu rigoles ou quoi ? »* renchérit Cyril, *« il suffisait qu'on ré-avance et qu'on prenne tout simplement plus d'élan ! Démerdes-toi, moi j'me casse. »* Joignant les gestes à la parole, Cyril prend rapidement ses affaires et rentre chez lui. Malgré la mise en garde d'Olivier au chef-de-quai *« Il est nul ton intérimaire, faut pas le reprendre ! »*, Cyril reviendra travailler les jours suivants, même s'il n'aidera plus jamais Olivier à charger son camion.
[Extrait du journal de terrain.]

Cette situation indique d'abord quelque chose des perceptions réciproques de l'ouvrier et de l'intérimaire. Pour Cyril, il ne peut y avoir d'autorité sans justification du recours à l'autorité. L'ouvrier est perçu comme un égal, un collègue de travail, qui tire évidemment une légitimité de son ancienneté et de sa connaissance du travail, mais avec lequel des relations de type hiérarchiques et autoritaires ne peuvent aller de soi. Si le conseil est accepté, l'ordre autoritaire, l'invective, est au contraire insupportable. Pour Olivier par contre, Cyril est un intérimaire parmi les autres, un visage qui s'effacera rapidement, quelqu'un qui sera de toute façon remplacé par un autre. Olivier, plus âgé, qui a déjà passé quelques années dans l'entreprise, considère Cyril, largement son cadet, non pas comme un collègue ou un camarade de travail, mais comme quelqu'un qui doit faire ses preuves et le respecter, induisant ainsi un type de relation déséquilibrée, déséquilibre alimenté par une différence objective dans la qualification des deux postes. Il supporte mal le fait que Cyril puisse lui "répondre", ou même à son tour le sermonner. Au regard de cette relation hiérarchique et autoritaire, on peut également voir dans la situation présentée ici deux conceptions différentes du travail : d'une part, *le travail bien fait* ou *le bon boulot* du chauffeur qui peut par là se forger une identité positive, et puis *le travail rapide* ou *« vite fait »*, sans perspective et sans volonté de mise en perspective de l'intérimaire, qui ne se soucie guère de ce qui peut se passer avant ou après son propre travail (le colis abîmé ne semble en effet pas beaucoup intéresser Cyril). Le travail est ici très largement instrumentalisé, c'est un travail alimentaire sans autre fonction sociale que de lui permettre un financement

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page116

approprié de ses études (inutile par exemple comme agrément d'un *curriculum vitae*). À tel point que Cyril peut *« claquer la porte »* et partir sans se soucier réellement des conséquences possibles, et revenir le lendemain au travail comme si de rien n'était.

Plus encore, les intérimaires apparaissent comme relativement détachés du sort de l'usine. L'usine reste alors avant tout un gisement de missions, un lieu d'activité interchangeable lui aussi.

> Avril 2004. La direction d'ELFCO annonce la suppression de 365 emplois. La CGT, ralliée presqu'immédiatement par la CFDT, demande le "retrait du plan de restructuration" jugé caduque du fait de la présence de 70 intérimaires disséminés dans les équipes de production. Au changement d'équipe, le journaliste de Vendée-matin Presse-Océan est présent pour recueillir les réactions à chaud des différents personnels. L'inquiétude, juge le journaliste, est sur tous les visages, chacun se sentant menacé par un avenir incertain. Pourtant, note-t-il : *« le sourire aux lèvres, un jeune homme ne laisse transparaitre aucun pessimisme : Normal, je suis intérimaire, alors personnellement je m'en fous complètement. »*
>
> **[Extrait du journal de terrain.]**

Enfin, cette résistance à l'usine se manifeste également chez les intérimaires par des formes de défection (Hirshman, 1995). De manière générale, au sein des deux entreprises observées, la main d'œuvre temporaire se caractérise d'abord par un fort taux d'absentéisme et de nombreux retards à l'embauche. Dans l'entreprise GERSON, il est ainsi très fréquent qu'un intérimaire appelle à 11h pour signifier qu'il a *« raté le réveil »* au grand désarroi du chef de quai qui confie souvent à qui veut l'entendre qu'il ne parvient pas à comprendre l'ampleur des retards observés : *« moi quand je suis en retard c'est 5-10 minutes, c'est pas 7h de retard ! »*[202]. De surcroît, s'ajoutent à ces formes traditionnelles d'exit des formes plus intermédiaires. Ainsi, dans l'entreprise GERSON, alors que la manutention dans les semi-remorques et l'aide aux chauffeurs dans le chargement de leur tournée se termine vers 9h00, le chef de quai recherche souvent des volontaires pour rester sur le quai jusqu'à 12h00 afin de le

(202) Affectée par le fort *turn-over* sur le quai, la direction hésite souvent à user de son pouvoir disciplinaire et à se priver d'un intérimaire qui "fait le travail" et qui est formé, ce qui contribue à faire planer une atmosphère, toute relative, d'impunité.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page117

ranger, de le nettoyer en passant le balai sur toute sa surface et en "pointant" les colis restés à quai (colis manquants dans un lot, plus de place dans la remorque du camion, etc.). Or, il est courant de ne voir aucun intérimaire se proposer. Ceci peut sembler paradoxal : en ne travaillant que de 3h30 à 9h00 cinq jours par semaine, les intérimaires, pourtant payés à l'heure, ne parviennent souvent à totaliser qu'entre 20 et 30 heures de travail hebdomadaire, ce qui pèse évidemment sur leur rémunération.

3. Résister collectivement : la forme syndicale à l'épreuve de l'intérim

Les travailleurs temporaires se retrouvent, de fait, souvent en-dehors des résistances collectives de type syndical déployées occasionnellement par les ouvriers permanents, soit qu'ils en sont exclus de par les contraintes qui pèsent sur les différentes modalités d'expression collective des intérimaires, soit que les militants syndicaux anticipent cet enchevêtrement de contraintes, soit enfin que les travailleurs temporaires s'en excluent eux-mêmes.

Si les intérimaires disposent légalement depuis 1972 du droit syndical et du droit de grève[203], ce dernier reste en pratique relativement difficile à exercer : d'abord, parce que le coût de l'engagement pour les intérimaires est supérieur à celui des ouvriers ; ensuite, parce que les jeunes travailleurs temporaires ne disposent que peu de capital militant clairement identifié ; enfin, s'ajoute à cet état de fait le peu d'opportunités d'adhésion ou d'engagement dont ils disposent du fait de la faiblesse de l'offre syndicale[204].

Les ouvriers permanents l'ont d'ailleurs parfaitement intégré et ne stigmatisent que rarement les intérimaires ne participant pas à l'action syndicale. Dans certains cas, ils les en découragent, comme si de toute façon, les intérimaires se trouvaient par nature hors-champ de l'action syndicale. Plus généralement, souvent refroidis par des tentatives de prise de contact lors de leurs tournées dans l'usine (tracts aussitôt pris aussitôt

(203) Cependant, si la loi du 3 janvier 1972 consacre le droit syndical et le droit de grève des travailleurs temporaires, l'effectivité de ce droit peut être remise en question tant l'intérimaire qui participerait à un conflit du travail s'exposerait au risque, probablement plus important ici qu'ailleurs, de ne plus retrouver de mission. *« [...] Les missions étant [...] de courte durée, l'ETT peut ne pas donner de nouvelle mission (ou même s'entendre avec l'EU pour mettre fin à la mission en cours), afin de se débarrasser d'un salarié jugé trop remuant. »* (GERME, 1982)

(204) GROLLIER S., 2010, *op. cit.*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page118

jetés ou pliés dans la poche sans même y jeter un coup d'œil), les délégués du personnel (DP) d'EFFCO se montrent souvent découragés. Il faut dire aussi que le discours syndical à l'intérieur de l'entreprise ne s'adresse pas directement aux intérimaires. Il est bien entendu fait mention de la forte présence d'intérimaires sur les différents sites de production, mais comme une présence qui menace et qui est dénoncée ; menace sur l'emploi ; menace sur les conditions de travail. Les DP revendiquent parfois l'embauche des intérimaires en CDI tout en sachant que le contexte socio-économique de l'entreprise laisse peu de chance à de telles revendications d'aboutir. Du coup, les relations entre DP et personnel temporaire se caractérisent par une sorte d'indifférence mutuelle et une forte incompréhension réciproque.

> *« Les intérimaires, ils ne comprennent pas l'importance de ce qu'on fait. Ils pensent être mieux payés que nous mais quand tu fais le compte, ils en sont loin. Ils n'ont pas de prime d'ancienneté, pas de congés, pas d'intéressements… En plus, on peut leur fermer la porte au nez du jour au lendemain. Le jour où ils voudront s'installer, acheter une maison ou faire un prêt, là, ils comprendront dans quelle merde ils sont ! Il sera peut-être trop tard ! »*
>
> **Joël, DP CGT EFFCO, Atelier tôlerie, équipe de nuit, 55 ans, marié, deux enfants.**

Du point de vue des intérimaires, les syndicalistes se trouvent souvent décrédibilisés, de nombreux intérimaires considérant la décharge syndicale comme un *« privilège »*[205]. Ce sentiment semble alors redoubler celui d'extériorité à l'usine. *« Ça ne me concerne pas, je ne suis que de passage ! »* répondra ainsi un jeune intérimaire à un DP CFDT venu lui remettre un tract.

(205) Certains DP ont ainsi mauvaise réputation auprès des intérimaires qui voient souvent d'un mauvais œil la décharge syndicale.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page119

4. Une résistance désorganisée, produit d'une transmission intergénérationnelle particulièrement heurtée

Deux catégories de salariés qui peinent à se rencontrer

Bien souvent le groupe des ouvriers stabilisés est d'abord perçu par les intérimaires comme un échelon hiérarchique supplémentaire. L'ascendance du groupe ouvrier sur les intérimaires est notamment attestée par l'existence de deux registres de discours distincts : le premier, lorsque les ouvriers sont présents (*public transcript*) ; le second, lorsque les intérimaires sont entre eux (*hiden transcript*[206]). Ce phénomène est particulièrement repérable lors du travail de nuit. En effet, dans ce contexte, la présence des chefs de secteurs se fait moins visible, l'autonomie dans le travail est plus grande : les ouvriers organisent eux-mêmes leur travail, prennent des pauses casse-croûte plus longues, discutent plus volontiers entre eux.

De nombreux éléments viennent étayer l'hypothèse de difficultés liées à l'inscription durable dans le monde ouvrier, et peut-être plus encore liées à la crainte d'un "devenir ouvrier". Faut-il voir, dans cette résistance au temps long de l'assignation progressive à l'être ouvrier une certaine *« aversion pour la discipline productive »*[207] ? C'est justement parce que beaucoup d'intérimaires se refusent à s'envisager comme ouvrier et se plaisent à se définir, en quelque sorte, comme des "ouvriers de passage", qu'ils peuvent, par la forme d'organisation qu'ils semblent privilégier, refuser de se projeter sur le moyen ou sur le long terme.

Ouvriers et intérimaires : deux modalités de mise au travail, deux contenus du travail, deux catégories de salariés

La dimension par nature transitionnelle de la mission d'intérim est également marquée dans l'espace de l'entreprise. À EFFCO, les intérimaires ne disposent pas de casier dans les vestiaires. Certains utilisent les vestiaires pour se changer avant la journée de travail, mais ils en sortent le sac à dos sur les épaules pour rejoindre leur poste de travail dans une tenue proche de celle qu'ils portaient en entrant dans l'usine, sans que soit réellement marqué

(206) SCOTT J., *La Domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne,* Paris, Editions Amsterdam, 2008.
(207) CINGOLANI P., *La précarité,* Paris, PUF, Que sais-je ?, 2005.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page120

symboliquement le passage du privé au public, du dehors à l'intérieur, de la vie avant le travail de la vie au travail[208]. Les intérimaires goûtent par ailleurs assez peu les "îlots repos" au moment des pauses. Les ouvriers y préparent le café qu'ils se servent dans leurs propres tasses laissées sur le plan de travail à sécher. Seul le distributeur automatique situé dans le hall de l'usine fournit des gobelets en plastique. Les intérimaires s'y retrouvent pour discuter entre eux. Beaucoup également sortent sur le parking ou sur la pelouse pour y fumer une cigarette. Les ouvriers et les intérimaires se retrouvent ainsi séparés. Cette démarcation de l'espace de l'entreprise peut, de plus, être davantage objectivée par l'existence par exemple de deux locaux de toilettes distincts.

> Michel, chauffeur-livreur intérimaire, qui vient de garer son camion le long du quai d'une entreprise cliente, en profite pour aller aux toilettes. Il est fort surpris de découvrir l'existence de deux locaux de toilettes distincts, l'un à côté de l'autre. Sur le premier, un pictogramme indique simplement qu'il s'agit de toilettes. Sur la seconde porte, en plus du même symbole, une affichette a été scotchée sur laquelle est écrit *« Toilettes intérimaires »*. Là encore, Yannick se sent humilié, déconsidéré. *« Ça voulait dire quoi,* dit-il, *qu'on est moins propre que les autres. »*
>
> **[Extrait du journal de terrain]**

Le sentiment d'être en quelque sorte étranger à l'entreprise se trouve également renforcé dans les différentes manières d'interpeler ou de solliciter les intérimaires.

> Alors qu'il est intérimaire dans une entreprise de transport routier et qu'il traverse le quai afin de rejoindre son véhicule, Laurent se fait interpeller par le chef de quai qui visiblement ne connaît pas son nom : *« Eh, eh, oh, l'intérimaire ! ».* Humilié, Laurent ne répond pas et continue sa route. Pressant le pas et arrivant à sa hauteur, le chef de quai lui dit *« Eh c'est à toi que je parle ! C'est toi que j'appelle ! »*. S'en suivra une interaction tendue au cours de laquelle Laurent lui expliquera qu'il n'a pas à l'interpeller de cette façon, et qu'avant d'être un intérimaire il considère d'abord être un collègue *« sûrement pas un sous-employé dont il est inutile d'apprendre le nom »*.
>
> **[Extrait du journal de terrain]**

(208) HATZFELD N., « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain*, n° 39, 2002, pp. 33-48.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page121

Finalement, ces pratiques différenciées de l'espace de l'usine entre les deux groupes "marquent" les deux groupes autant qu'elles en sont la "marque". Introduits sur le marché de l'emploi ouvrier sur un mode précaire et exerçant dans l'entreprise les emplois les plus relégués, et les plus dévalorisés (manutention, nettoyage du quai et des abords, vidage des poubelles dans l'entreprise GERSON ; peinture, polyvalence, etc. à EFFCO), les intérimaires occupent de fait des postes différents de ceux des ouvriers. Deux catégories de salariés donc, mais également deux contenus du travail. Ce sont eux aussi qui remplacent les ouvriers durant leurs congés. Les ouvriers louent d'ailleurs souvent l'utilisation de la main d'œuvre temporaire à cette fin. En effet, depuis la généralisation de l'utilisation de l'intérim à EFFCO et à GERSON, les ouvriers ont beaucoup moins de difficultés pour poser leurs congés. En outre, à GERSON, les intérimaires ont hérité des tâches qui incombaient jusque-là aux chauffeurs eux-mêmes, tâches jugées les plus ingrates comme par exemple vider le camion le soir des colis n'ayant pu être livrés et des "enlèvements" (colis récupérés chez des clients pour les transporter, *via* GERSON, à d'autres clients). La séparation des deux groupes et les tensions qui en résultent sont ainsi également produites par des formes d'organisation du travail qui ont installé autour du noyau des stables une enveloppe de précarité[209].

La ligne de fracture dans la division du travail se situe alors autant au niveau des conditions DE travail qu'à celui des conditions DU travail. Dit autrement, des rapports distincts au travail induisent nécessairement une séparation subjective différente entre ce qui relève "normalement" du travail et ce qui doit en être exclu, soit une définition des contours de la tâche productive versus l'évidence objective du *process* de production[210]. Ainsi, certains intérimaires ne jugent pas "normal" de ravitailler leurs postes de travail à l'issue de la journée. Or, si cela ne pose pas forcément problème lorsque l'opérateur de relève est un intérimaire, cela est souvent perçu, lorsque la relève est ouvrière, comme une forme d'individualisme déniant les liens de coopération et de solidarité entre les équipes. Pour ces intérimaires, les contours de la tâche productive se trouvent donc en-deçà de ceux définis par les ouvriers permanents, ce qui peut générer des tensions interindividuelles ou des rappels à l'ordre plus ou moins appuyés.

(209) FLAMANT N., « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », *Sociologie du travail*, volume 47, n°2, 2005, pp. 223-244.
(210) LINHART D. (Dir.), *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Paris, Érès, 2008.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page122

L'ouvrier et "le bon gars" : de la possibilité d'une transmission entre générations

Pour autant, ce contexte, qui, il faut bien en convenir, laisse peu de place à la rencontre entre les deux groupes, n'exclut pas pour autant toutes possibilités de transmission entre les générations. Cependant, en tendance, et de manière somme-toute un peu paradoxale, la transmission intergénérationnelle s'établit moins avec la fraction la plus "prolétarisée" et "précarisée" du groupe intérimaire (autrement dit les "intérimaires au long cours") qu'avec celle dont le groupe ouvrier estime qu'elle a le moins de chances objectives de rester à l'usine (autrement dit les "ouvriers de passage", les "scolaires"). En tendance, pour les ouvriers, le groupe des intérimaires se partage ainsi entre les "branleurs", c'est à dire ceux dont on estime qu'ils n'investissent pas suffisamment le travail et l'usine et dont on condamne les écarts de conduite et les pratiques d'évitement et de défection alors même qu'ils sont ceux qui ont la plus grande chance de s'inscrire durablement sur le marché de l'emploi ouvrier (avec le moins de chances objectives d'en sortir), et les "bons gars" (c'est-à-dire plutôt ceux dont on estime qu'ils sont là de passage). Le "bon gars" est celui qui dispose d'un fort capital d'autochtonie, c'est-à-dire d'un *« capital social populaire localement enraciné »*[211]. Autrement dit, le *"bon gars"*, c'est d'abord un *"gars du coin"*[212]. On le salue, on l'appelle par son prénom, on prend des nouvelles de sa famille, de ses voisins. C'est aussi vers lui que sont tournées les plaisanteries ou les formes douces de bizutage : on lui cache ses affaires, on lui *« fait des histoires »*, on rit de lui avec bienveillance. Mais cela participe indubitablement de son intégration[213].

> Mon contrat de travail à EFFCO se terminait le vendredi soir après trois mois passés dans l'usine. En milieu d'après-midi, le chef de secteur me rejoint à mon poste de travail : *« on n'a pas de travail pour toi la semaine prochaine. Donc tu ne reviens pas lundi ! Pour l'instant ça va être calme mais peut être qu'après septembre… »*. Les ouvriers regardent la scène de loin. Le soir à la débauche,

(211) RETIERE J.-N., « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix,* volume 16, n° 63, 2003, pp. 121-143.
(212) RENAHY N., *Les gars du coin*, Paris, La Découverte, 2006.
(213) Il ne s'agit bien évidemment pas ici de dénier toute dimension de violence, qu'elle soit symbolique, verbale ou même physique, à ces formes de bizutage. Sur ce sujet, on pourra consulter PIGENET M., « À propos des représentations et des rapports sociaux sexués : identité professionnelle et masculinité chez les dockers français (XIXe - XXe siècles) », *Le Mouvement social*, 2002/1, n°198, 2000, pp. 55-74.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page123

beaucoup d'entre eux me saluent : *« Tu devrais aller voir dans l'entreprise X, ils ont du boulot je crois ! », « Ne t'inquiète pas après septembre ça peut repartir »*. Lorsque je les informe que pour ma part, c'est la saison qui se termine et que je vais retourner à l'Université, ils me félicitent et m'encouragent : *« tu as raison, il faut continuer tes études pour obtenir une bonne place. »*
[Extrait du journal de terrain]

C'est aussi que sans cet enracinement local, les intérimaires ont peu de chance d'atteindre le niveau de fréquentation requis pour installer une relation un tant soit peu stabilisée avec les ouvriers. Les cadres de l'expérience intérimaire sont ainsi minés par la précarité y compris dans leurs dimensions de sociabilité.

Les comportements résistants des ouvriers et des intérimaires sont ainsi marqués par des différences fortes. Quand les premiers résistent à la déstabilisation et s'efforcent de tenir leur rang et leurs acquis – leur univers de normes pourrait-on dire –, les seconds semblent davantage résister à l'assignation à l'identité ouvrière cherchant à *re-normer* le contexte de travail en fonction de leurs propres temporalités. Les tensions intergénérationnelles peuvent donc à ce titre être analysées comme un conflit de normes renvoyant à deux échelles de valeurs différentes. Cependant, il paraît difficile d'analyser ce conflit de normes sans le relier à l'organisation du travail d'une part et aux cadres de l'expérience intérimaire et de la précarité de l'emploi d'autre part. Ce décalage entre les deux groupes, outre qu'il génère des tensions, participe également à la déstabilisation de l'action collective du groupe ouvrier, notamment parce qu'il rend difficile l'expression commune de revendications, et ce d'autant plus que le niveau d'adhésion syndicale des travailleurs temporaires est particulièrement faible. On en arrive alors à l'examen des conditions pratiques d'exercice du droit syndical dans l'intérim.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page124

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page125



CHAPITRE 5

QUELLE SYNDICALISATION DE L'INTÉRIM ? CONDITIONS PRATIQUES D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET MODALITÉS D'ORGANISATION DES INTÉRIMAIRES

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page126

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page127

Quelle syndicalisation de l'intérim ? Conditions pratiques d'exercice du droit syndical et modalités d'organisation des intérimaires

En France, la faiblesse du niveau d'adhésion syndicale des travailleurs temporaires s'inscrit dans un contexte plus large d'érosion de la syndicalisation marquée notamment par un recul de l'adhésion ouvrière[214]. Appuyées sur un constat statistique sans appel[215] – le taux de syndicalisation dans l'intérim est inférieur à 1 % – diverses études se sont attachées, souvent à la marge, à recenser les obstacles à l'adhésion et à la mobilisation collective auxquels cette population se trouve confrontée : faiblesse du taux d'emploi, mobilité d'employeurs et du contexte des missions, faiblesse des solidarités collectives, etc. Malgré une reconnaissance sociale dès 1969 dans le préambule d'un accord professionnel signé par la CGT et Manpower, puis une reconnaissance légale dès 1972, la liberté syndicale des intérimaires est rarement analysée concrètement dans ses conditions de possibilité et de réalisation, si ce n'est sous l'angle des "manques" qui caractérisent les intérimaires. On se propose

(214) WOLF L., « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses,* DARES, n°16.1, avril 2008.
(215) WOLF L., *op. cit.,* p. 7. Pour l'ensemble des ouvriers du secteur privé, le taux de syndicalisation s'est stabilisé autour de 6 %.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page128

ici de regarder autrement les raisons de leur faible syndicalisation en déplaçant la focale sur l'offre syndicale qui leur est destinée et les conditions pratiques d'exercice du droit syndical dans l'intérim. S'il est vrai qu'il s'agit là d'un personnel salarié disposant peu de capital militant clairement constitué permettant qu'il se retrouve dans l'univers syndical, il est vrai également – c'est du moins ce que l'on voudrait montrer – que les syndicats peinent, nationalement et localement, à organiser un encadrement des intérimaires susceptible de les enrôler durablement dans leurs rangs.

1. Quelle organisation syndicale des travailleurs temporaires ?

Les différentes organisations syndicales éprouvent, à des degrés divers, des difficultés pour pallier la sérialisation de l'emploi. Plutôt organisées par secteurs d'activité ou par grands groupes professionnels, elles voient dans les salariés périphériques du marché de l'emploi, et parmi eux les intérimaires, des éléments qui non seulement dérangent leur structure établie, mais déroutent aussi leur ligne d'action. Que faire en effet des intérimaires ? Les intégrer aux fédérations préexistantes, en ne tenant pas compte d'une mobilité d'employeurs constitutive de l'intérim, voire d'une variété du contexte des missions, un même intérimaire pouvant être tantôt attaché à la sidérurgie, tantôt à la métallurgie, tantôt au bâtiment, tantôt au commerce ? Faut-il alors les organiser dans un nouvel espace syndical qui, d'une pierre deux coups, les isolent des autres salariés et légitime syndicalement la précarité de l'emploi et l'intérim ? Le dilemme est partagé par l'ensemble des organisations syndicales. Les réponses apportées, par contre, restent sensiblement différentes. La plupart des organisations syndicales ont ainsi opté pour une organisation des intérimaires selon leur secteur d'activité de référence. On retrouve ainsi les syndicats de l'intérim sous la tutelle de la fédération des Services. Ainsi, d'après la loi de 1972, le contrat de travail est signé entre le travailleur temporaire et l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière remplissant une mission de service commercial se situe "naturellement" dans le secteur tertiaire et partant, au sein des fédérations de services des syndicats[216] et ce d'autant plus que ce

(216) La CFTC, à l'instar de la CGT-FO et de la CFDT, domicilie ses intérimaires dans le giron de la fédération des services, *i. e.* dans la même fédération que les assurances, le commerce, l'hôtellerie-tourisme-restauration, ou encore les services à la personne.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page129

lieu syndical organise dans une structure commune les salariés permanents des agences de travail temporaire, autour de qui le syndicat s'est principalement construit, et le personnel intérimaire rattaché.

Le Syndicat National CFTC du Travail Temporaire. Un syndicat créé pour les intérimaires.

Les valeurs qui fondent le Syndicat National du Travail Temporaire CFTC sont source d'une exigence radicale de justice.

Nos objectifs :

- conseiller, assister et défendre les intérimaires,
- lutter contre toutes les inégalités, les discriminations et les injustices,
- améliorer les conditions de travail et les salaires des intérimaires grâce à la négociation d'accords dans les entreprises d'intérim et dans la branche de travail temporaire,
- administrer les organismes paritaires mis en place par la profession : formation (FAFTT), actions sociales (FASTT), prévoyance...

Notre syndicat agit de manière constructive, en toute liberté et en toute indépendance d'un parti politique ou d'une religion.
Ce guide est fait pour vous.
Quoiqu'il arrive maintenant dans votre vie professionnelle, vous n'êtes plus seul(e), vous avez à vos côtés un syndicat pour vous défendre.

Source : extrait du guide de l'intérimaire Manpower - Syndicat National CFTC du Travail Temportaire - Pour un monde plus juste et plus humain.

Sur ce terrain de la localisation des travailleurs temporaires, la CGT se singularise nettement en organisant les intérimaires dans un espace relativement autonome. Depuis 2003, les intérimaires sont ainsi regroupées au sein de l'USI-CGT (Union syndicale de l'intérim-CGT[217]). Il ne s'agit pas à proprement parler d'une fédération autonome au même titre que la fédération du commerce ou celle de la métallurgie, mais l'USI dispose de prérogatives analogues. Outre une autonomie dans la négociation collective et le mandatement d'un délégué au congrès confédéral, l'USI-CGT est également invitée permanente du Comité Confédéral National (CCN). Cependant, là encore, l'option organisationnelle cégétiste n'élude pas, en interne, certaines difficultés. Ainsi, Michel, intérimaire depuis 1977, adhère à la CGT d'abord par le biais de son union locale comme si, finalement, ce qui est rendu transparent à l'examen de l'organigramme confédéral, c'est-à-dire la localisation des intérimaires dans une union syndicale autonome, perdait de son caractère d'évidence lors de l'orientation des nouveaux adhérents.

(217) L'implantation syndicale de la CGT dans le champ de l'intérim est toutefois bien antérieure. Le premier syndicat, le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaires (SNSETT-CGT) est créé en 1968.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page130

La localisation des intérimaires dans l'espace confédéral soulève ainsi des questions pratiques organisationnelles et stratégiques qui suscitent de vifs débats. Comment concilier une organisation des intérimaires dans un espace autonome qui contribue, ce faisant, à institutionnaliser davantage le travail temporaire et la lutte parallèle contre le développement de la précarité de l'emploi ? La tension est particulièrement aigüe, semble-t-il, à la CGT qui d'un côté s'oppose à la précarité de l'emploi en revendiquant tantôt l'embauche en CDI tantôt la sécurité professionnelle pour tous, et de l'autre laisse les travailleurs temporaires s'organiser en son sein et développer une plate-forme revendicative singulière demandant par exemple qu'en cas de rupture *« les contrats de mission des intérimaires victimes de suppressions d'emplois ne soient pas rompus et soient rattachés à l'entreprise de travail temporaire tant que le salarié n'aura pas été reclassé, avec un niveau au moins égal à son emploi précédent »*[218].

Si dans les temps de "paix salariale", un équilibre, même précaire, est tenu, il est régulièrement rompu au moment des conflits du travail, portant par exemple sur un plan de licenciements, où le départ des intérimaires du site de production est presque toujours un préalable à l'ouverture des négociations. Éléments perturbateurs qui "décadrent" le plus souvent les lignes syndicales, les intérimaires accèdent, on le voit, rarement à une représentation stabilisée de leur situation et de leur "cause".

2. Quelles conditions pratiques d'exercice du droit syndical dans l'intérim ?

Le travail syndical de rencontre avec les salariés et les modalités de la décharge syndicale dans l'intérim constituent d'autres problèmes pratiques qui entravent une représentation continue de leurs préoccupations, ainsi qu'en témoignent les entretiens menés avec des élus (CFTC, CGT et FO). Outre l'éclatement de la communauté de travail temporaire – les intérimaires d'une même agence étant fortement disséminés – la difficulté pour les représentants des intérimaires réside d'abord dans le franchissement des barrières des entreprises utilisatrices peu disposées à autoriser des syndicalistes extérieurs à pénétrer sur leur territoire et ce d'autant plus qu'elles n'y sont pas obligées par la loi. Comme si pour

(218) Tract national de l'USI-CGT du 18/11/09.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page131

s'adresser aux "banlieues du salariat", le mouvement syndical était lui-même condamné à la périphérie des usines. Si une implantation syndicale antérieure dans l'entreprise peut faciliter cette rencontre, elle ne la garantit pas. En effet, bien souvent, les sections syndicales d'entreprise n'y trouvent pas d'intérêts. En période de ralentissement économique, les intérimaires restent d'abord la variable d'ajustement principale. Comment alors combiner lutte contre la précarité et lutte aux côté des intérimaires[219] ?

La question de la décharge syndicale, et donc de la disponibilité nécessaire à la représentation des intérêts des intérimaires, se pose également dans le champ du travail temporaire de façon particulière. En effet, la spécificité de leur contrat de travail empêche les intérimaires déchargés à pouvoir prétendre, comme dans le salariat classique, à une décharge horaire : seule une indemnisation financière leur est attribuée. Ce qui n'est pas sans susciter des divisions internes au sein du groupe d'intérimaires et des dénonciations croisées sur les usages jugés abusifs de la décharge syndicale. Ce qui n'est pas aussi sans obliger à des "compromis" difficiles à justifier et à faire admettre. Deux solutions s'offrent en effet à ceux qui disposent d'une décharge syndicale. Soit ils parviennent à "s'arranger" avec leur agence de travail temporaire pour trouver un emploi du temps compatible avec leurs différents mandats ; soit ils "s'arrangent" avec leur décharge. Puisque les heures de décharge sont rétribuées, certains élus continuent de travailler "normalement". La décharge peut alors servir de prime. Le cas de Cédric, syndiqué à la CFTC, est particulièrement éclairant pour saisir les modalités de cet arrangement notamment parce qu'il a été longtemps le seul intérimaire de sa Confédération avec un mandat et qu'il a du, du fait d'une absence de tradition militante, creuser son propre sillon afin d'organiser son travail syndical. À l'usage, la décharge syndicale, même quand elle est limitée comme pour le cas présent au mi-temps, s'est avérée peu compatible avec le maintien d'un ancrage sur le terrain. *« La difficulté d'accepter des missions,* rappelle ainsi Cédric, *c'est qu'il faudrait une mission du lundi au mardi parce que le mercredi ou le jeudi j'ai quelque chose. Il faudrait un jour par ci un jour par là et ce n'est pas faisable. En général, une mission c'est au moins une semaine. Bon ça arrive qu'ils proposent une journée mais c'est rare. Ce n'est pas évident quoi. Tu ne peux pas quand t'es à Paris venir travailler à Vierzon, et repartir à Tours le*

(219) Emmanuel Pierru relève à propos du chômage un paradoxe similaire. PIERRU E., *Guerre au chômage, guerre aux chômeurs*, Éditions du Croquant, 2005.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page132

surlendemain. »[220] C'est donc ici entre travailler et militer, qu'il faut choisir.

L'encadrement syndical des intérimaires se trouve finalement lui aussi déstabilisé. Empêchés de rencontrer les travailleurs temporaires en situation de travail et eux-mêmes contraints par l'organisation de la décharge syndicale, les syndicalistes du travail temporaire peinent à exercer leurs "missions" au quotidien. C'est d'autant plus vrai que s'ils parviennent parfois à se rendre audibles, ils ne sont pas pour autant davantage écoutés.

3. Des intérimaires privés de ressources organisationnelles ?

À ces obstacles liés à l'offre syndicale, viennent s'ajouter, pour les intérimaires, ceux liés au contrat de travail temporaire et la génération d'appartenance.

En premier lieu, l'expérience de la précarité du contrat de travail, c'est-à-dire l'expérimentation d'une discontinuité de la relation d'emploi, associée à une carence des revenus et des protections, est en soi un frein à l'adhésion[221]. Les intérimaires peuvent souffrir de l'absence d'employeur clairement identifié et partant, d'une appréhension problématique des contours de leurs propres communautés de travail. De fait, cette ambigüité peut s'avérer paralysante pour les intérimaires qui se trouvent engagés dans un jeu complexe de relations où la dénomination d'un adversaire commun pose de fait problème.

Par ailleurs, la double inscription spatiale et temporelle de la mission d'intérim en prise avec des mobilités fréquentes contrarie de fait l'inscription durable dans un espace de travail, dans un réseau de sociabilité et partant, l'inscription dans une démarche d'action collective[222]. Plus encore la présence d'intérimaires dans l'entreprise utilisatrice serait un frein à la mobilisation collective y compris pour les autres salariés[223]. De surcroît, de nombreux travaux et témoignages soulignent l'incompatibilité

(220) Entretien réalisé avec un DS CFTC.

(221) Nous empruntons cette définition conceptuelle de la précarité à Patrick Cingolani [CINGOLANI P., *La précarité*, PUF, Que sais-je ?, 2005.]

(222) Près de huit missions sur dix durent au plus deux semaines. [Cf. « L'intérim en 2008 », *Premières Informations*, DARES, N°27-4, Juin 2009.]

(223) Dans un entretien, Christian, Délégué Syndical CGT, explique que *« déjà avant de débrayer, tu comptes les intérimaires. Des fois, tu sais déjà qu'il y en a au moins 20 % qui ne sortiront pas ».*

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page133

de l'engagement syndical et de la recherche de l'embauche en CDI[224]. Dans le contexte du travail temporaire, respecter les "interdits professionnels", sans être garant d'une embauche en CDI, permet de rester dans la course, de ne pas se mettre "hors-jeu"[225].

Groupe éclaté, peu inséré professionnellement et disposant de peu de solidarités au travail, les intérimaires appartiennent en outre à une "génération" qui cherche à se tenir éloignée de l'identité ouvrière. En effet, l'intérim est une forme d'emploi plutôt dévolue aux jeunes hommes et plutôt plébiscitée par le secteur secondaire. En cela, observer l'intérim et les intérimaires, c'est aussi observer la "nouvelle" génération ouvrière qui apparaît être avant tout un produit de l'école et de la socialisation par le groupe de pairs et qui est marquée en premier lieu par une dévalorisation symbolique du monde ouvrier[226]. La plupart des intérimaires rencontrés sur le terrain se revendique ainsi davantage comme des "intérimaires", des "ouvriers de passage" en quelque sorte, que comme des ouvriers. Plus encore, les frontières entre les deux groupes s'avèrent plus étanches que le seul examen des postes de travail occupés ne le laissait présager. Outre que les deux groupes sont souvent mis en concurrence[227], le groupe des stables est souvent perçu par celui des intérimaires comme un échelon hiérarchique supplémentaire. Le groupe des intérimaires est de surcroît polarisé, au dire des ouvriers, entre les "bons gars", c'est-à-dire ceux dont le groupe ouvrier estime qu'*« ils se laissent trop faire »*, sous-entendu qu'ils ne résistent pas suffisamment, et un second groupe, celui des "branleurs", c'est-à-dire ceux qui n'en font pas assez, sous-entendu qu'ils ne s'investissent pas suffisamment dans le travail[228]. Les "vieux" semblent ainsi reprocher aux "jeunes" soit leur manque d'implication dans le travail soit au contraire leur *« productivisme outrancier »* : les jeunes sont soit jugés trop passifs ou "tire-au-flanc", considérant le travail comme un pis-aller, instrumentalisant la relation d'emploi, refusant d'être assignés à l'identité ouvrière et

(224) Notons qu'adhésion syndicale n'est pas mobilisation. Se syndiquer peut être un geste inconnu de l'employeur. L'entrée dans la mobilisation, elle, a un coût, les intérimaires étant objectivement plus exposés.
(225) Dans un entretien, Y. P., secrétaire général de l'USI-CGT parle d'"interdits professionnels" pour désigner les difficultés à s'engager syndicalement lorsque l'on est intérimaire.
(226) Cf. BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière,* Fayard, Paris, 1999.
(227) FLAMANT N., « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », *Sociologie du travail,* vol. 47, n°2, avril-juin 2005, pp. 223-244.
(228) On s'appuie ici sur une enquête de type ethnographique réalisée dans une ville moyenne de l'Ouest de la France, entre 1998 et 2007, dans deux entreprises distinctes : la première est spécialisée dans la production de produits électroménagers, l'autre est une entreprise de transport routier de marchandises (principalement de messagerie).

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page134

organisant leurs pratiques de travail autour de ce refus, soit trop impliqués. Par exemple, un intérimaire qui donne l'impression de toujours *« être en train de courir »*, qui ne prend pas toutes ses pauses, qui ne prend pas le temps de discuter avec ses collègues est ainsi baptisé par les ouvriers qui l'entourent *« le roumain »* pour stigmatiser un comportement perçu comme étant trop dominé. Cette nouvelle génération ouvrière se caractériserait ensuite par un individualisme professionnel particulièrement patent peu propice à une démarche d'action collective[229]. Notons ici que cet individualisme doit s'analyser davantage comme le produit de contraintes professionnelles et sociales qui pèsent de tous leurs poids sur les intérimaires que sous l'angle d'une démarcation culturelle par rapport au groupe des stables. Ajoutons enfin que ce clivage générationnel se retrouve également dans les relations (ou l'absence de relations) entre les intérimaires et les syndicalistes des entreprises utilisatrices, recrutés de fait parmi les ouvriers établis, ce qui accentue le fossé qui semble s'être creusé entre les deux groupes.

L'apparition et l'installation de syndicats d'intérimaires au sein des confédérations continuent d'en interroger la forme et les contours. Ces syndicats, souvent minoritaires d'un point de vue numérique, se trouvent en effet au cœur des transformations morphologiques du salariat, de leurs effets sur la forme syndicale elle-même et des grands enjeux confédéraux que sont le maintien des solidarités entre les différentes catégories de salariés et la lutte contre le vieillissement démographique des appareils[230]. Au cœur, mais sans en occuper le centre. Les syndicats d'intérimaires sont en effet condamnés le plus souvent à la périphérie des usines, voire à certains efforts de mobilisation plus ou moins clandestins, rendant le travail des militants syndicaux pour le moins difficile. Ceux-là doivent composer à la fois avec les rigidités organisationnelles des confédérations, un exercice du droit syndical qui n'est pas encore complètement institué et des intérimaires sans appétence *a priori* pour l'action collective.

(229) LINHART D., MALAN A., « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi*, n°36-37, 1988, pp. 9-18.

(230) Sur cette question du vieillissement du corps militant des syndicats : BUCCO D., JARRY M., « "Actif, j'y suis ! Retraité, j'y reste !". La "continuité syndicale" à la CGT », *Gérontologie et Société*, « La citoyenneté », revue de la Fondation Nationale de Gérontologie, n°120, mars 2007, pp. 65-76.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page135

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page136

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page137



CONCLUSION

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page138

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page139

Conclusion

On l'a vu ici, le travail temporaire se distingue de la norme d'emploi selon plusieurs directions. En premier lieu, les intérimaires restent surexposés aux risques sociaux-économiques et professionnels. Sous-employés, dépendants des conjonctures économiques, le plus souvent condamnés aux emplois de relégation, exposés aux risques de chômage (sans garantie d'indemnisation) et d'accidents du travail, et paradoxalement sous-protégés face à ces risques, les intérimaires cumulent toutes les carences liées à la flexibilité du travail et à la précarité de l'emploi. Par ailleurs, mais forcément en lien avec ce premier constat, leurs capacités de résistance individuelle et d'organisation collective se trouvent nettement amoindries. Peu ou pas syndiqués, peu à même de résister sur leur lieu de travail, les travailleurs temporaires sont souvent condamnés à l'exit et à l'invisibilité. Pour autant, certains parviennent à franchir cette barrière invisible et à accéder à la revendication collective et au syndicalisme. Mais, là-encore, pour les intérimaires, les conditions d'exercice du droit syndical ne vont pas de soi. Il faut en effet, sinon en inventer de nouveaux, du moins adapter les formes classiques du syndicalisme à cette banlieue du travail salarié pour laquelle elles n'ont pas été pensées.

En outre, il ne faut pas s'arrêter à ces premières observations. En effet, si l'expérience de l'intérim s'avère forcément déstabilisante pour l'armée de réserve en cela qu'elle déroute les schémas habituels, elle l'est tout autant pour les salariés stabilisés, y compris les plus structurés et organisés.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page140

Conclusion

Le tableau est noir. Forcément. Cependant, point de fatalité. Des protections déjà existantes, à propager aux intérimaires, ou nouvelles, à inventer, doivent être imaginées. Les intérimaires, si tant est qu'on leur donne effectivement les moyens de le faire, doivent tracer leur propre chemin et faire entendre leur propre voix. Sans qu'elles ne s'en trouvent complètement déstabilisées, les organisations syndicales doivent les accueillir et les accompagner. Des solidarités nouvelles doivent être tissées sans fragiliser davantage les solidarités traditionnelles.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page141

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page142

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page143



ANNEXES

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page144

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page145

Bibliographie

AMOSSE T., « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières Synthèses*, DARES, n°44-2, octobre 2004, pp. 2-3.

ANDOLFATTO D., LABBE D., *La CGT : organisation et audience depuis 1945*, Paris, La Découverte, 1997.

ANDOLFATTO D., LABBE D., *Sociologie des syndicats,* La Découverte et Syros, Repères, 2000.

AUBERT N., De GAULEJAC V., *Le coût de l'excellence,* Seuil, 2007.

BALASZ, G., « Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales,* n°50, novembre 1983.

BASTIDE J.-C., « Travail temporaire. Des accidents trop nombreux. », *Travail & Sécurité,* 07/08/2006, pp. 32-33.

BAUDOIN T., CHOPART J.-N., et al., *Mouvements de chômeurs et précaires en France 1980-1990.* Paris, Recherche Mire, 1998.

BEAUD S., PIALOUX M., « Pourquoi la gauche a-t-elle perdu les classes populaires ? », *À Gauche !*, La Découverte et Syros, Paris, 2002.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page146

BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière,* Fayard, 1999.

BEAUD S., PIALOUX M., *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard,* Fayard, Paris, 1999.

BELCKACEM R., *L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne, une étude empirique et théorique,* L'Harmattan, Logiques sociales, 1998.

BENSAÏD D., *Marx l'intempestif : Grandeurs et misères d'une aventure critique (XIX^e^-XX^e^ siècles),* Fayard, 1995.

BEROUD S., « Un renouveau de la critique syndicale ? », *Mouvements,* n°24, novembre-décembre 2002.

BERTHONNEAU L., « Salariés atypiques et négociation collective : l'exemple du travail temporaire », *Droit social,* n°4, avril 1993, p. 323.

BERTRAND G., *Les jeunes et le syndicalisme, l'expérience de la CFTC,* Bureau d'études de la CFTC, 2004.

BEVORT A., LABBE D., *La CFDT : Organisation et audience depuis 1945,* La Documentation française, 1992.

BLANCHOT M., BAUMARD M., *La crise du syndicalisme,* Hatier, 1993.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., *Le nouvel esprit du capitalisme,* Paris, Gallimard, 1999.

BOURDIEU P., *Contre-feux,* Liber, Raison d'agir, Paris, 1998.

BOURDIEU P., *Réponses,* Paris, Seuil, 1992.

BRILLET J.-M., « L'éternel nouvel embauché, un salarié exposé », *Contact Santé,* n°221, 2007, « Défaveurs sociales et santé. Les défis d'un lien complexe », pp. 20-21.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page147

BRONSTEIN A. S., « L'intérim en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent ? », *Revue Internationale du Travail*, vol. 130, n°3, 1991, pp. 323-324.

BUCCO D., *"La retraite syndicale". Approche sociologique du syndicalisme retraité CGT de l'agglomération nantaise,* mémoire de DEA de sociologie fondamentale, sous la direction de Véronique Guienne, Université de Nantes, 2004.

BUCCO D., JARRY M., « "Actif, j'y suis ! Retraité, j'y reste !". La "continuité syndicale" à la CGT », *Gérontologie et Société*, « La citoyenneté », revue de la Fondation Nationale de Gérontologie, n° 120, mars 2007, pp. 65-76.

CAIRE G., « Les lois Auroux », *Relations industrielles*, vol. 39, n°2, 1984.

CAIRE G., KARTCHEVSKY A., *Les agences privées de placement et le marché du travail,* Paris, L'Harmattan, 2000, p. 7.

CAIRE G., *Les nouveaux marchands d'hommes ? Étude du travail intérimaire,* Éd. Économie et humanisme, Éd. Ouvrières, 1973, p. 41.

CASTEL R., *Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat,* Fayard, Paris, 1994.

CFDT Magazine, n°372, avril 2001, dossier « Le nouveau profil de la médecine du travail », pp. 6-9.

CHAUVIN S., *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago,* Seuil, Coll. Liber, 2010.

CINGOLANI P., *La précarité,* Paris, PUF, Que sais-je ?, 2005.

COUTROT T., *Critique de l'organisation du travail,* La Découverte, Coll. Repères, 1999.

CROISAT M., LABBE D., *La fin des syndicats,* L'Harmattan, Paris, 1992, p. 86.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page148

DAUBAS-LETOURNEUX V., « La double peine des travailleurs accidentés », *Santé & Travail,* n°72, octobre 2010.

DE CERTEAU M., *L'invention du quotidien : arts de faire,* Gallimard, 1980.

DE GAULEJAC V., TABOADA-LEONETTI I., *La lutte des places,* Desclée de Brouwer, 1997.

DE LA TOUR A., *Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi,* PRISME Éditions, 2008.

DE LARQUIER G., « Émergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XX^{e} siècle », *Travail et emploi,* n°84, 2000, pp. 33-45.

DELATTRE S., « Les camarades syndiqués ont les tempes grisonnantes. », *Liaisons Sociales*/magazine, décembre 2002.

DESJOURS C., *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail,* Broché, 2008.

DESJOURS C., *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale,* Poche, 2006.

DOMENS J., « L'intérim en 2009 : repli sans précédant du travail temporaire », *DARES Analyses,* n°34, juin 2010.

DOMENS J., « Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009 », *DARES Analyses,* n°033, avril 2011.

EVANS M. D. R., KELLEY J., « Greying trade unionists ? » *Australian social monitor,* (4(2)/48), 2001.

FAURE-GUICHARD C., *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités,* Presses universitaires de Rennes, 2000.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page149

FAYNER E., « Intérim : le pari perdu d'un vrai suivi médical », *Santé & Travail,* n°73, janvier 2001, pp. 20-22.

FILLEULE O., *Sociologie de la protestation. Les formes de l'action collective dans la France contemporaine,* Paris, L'Harmattan, 1993.

FLAMANT N., « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre… », *Sociologie du Travail,* volume 47, n°2, 2005, pp. 223-244.

FOSSAERT R., « Pourquoi et comment normaliser le travail atypique ? », *Droit social,* n°7-8, juillet-août 1981.

FRANCEQUIN G., *Le vêtement de travail, une deuxième peau,* Paris, Érès, 2008.

FRANCOIS M., LIEVIN D., « Facteurs de sécurité et d'insécurité pour les salariés intérimaires. Résultats d'une étude comparative dans 4 entreprises utilisatrices de main d'œuvre intérimaire », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité du travail,* INRS, n°178, 1er trimestre 2000, pp. 7-26 (p. 10).

GANDOUIN F., « Pour une approche socio-économique du travail temporaire », *Droit social,* n°7-8, juillet-août 1982, p. 551.

GERME J.-F., *Le travail temporaire,* Le Sycomore, Paris, 1982, p. 75.

GLAYMANN D., *La vie en intérim,* Fayard, 2005, p. 51.

GROLLIER S., « Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ? », *Savoir/agir,* n°12, juin 2010, pp. 27-33.

GRUNELIUS M., *Du travail et des hommes, l'aventure Manpower,* Perrin, 2003, p. 63.

GUIENNE V., PHILONENKO G., *Au carrefour de l'exploitation,* Paris, Desclée de Brauwer, 1997.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page150

HATZFELD N., « La pause casse-croûte. Quand les chaînes s'arrêtent à Peugeot-Sochaux », *Terrain,* n° 39, 2002, pp. 33-48.

HIRSHMAN A., *Défection et prise de parole,* Fayard, 1995.

JOUNIN N., *Chantiers interdits au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment,* La Découverte, Coll. Textes à l'appui/Enquêtes de terrain, 2008.

JOURDAIN C., « Les intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi,* n° 89, janvier 2002.

Journal officiel de la République française, 14 juillet 1990, p. 8322.

KARILA-COHEN P., WILFERT B., *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France,* PUF, 1998.

LABBE D., COURTOIS S. (Dir.), *Regards sur la crise du syndicalisme,* L'Harmattan, 2003.

LASSERE H., « La crise du syndicalisme aujourd'hui »,*Temps modernes* n°476, 1986.

LE MOUEL J., « Chômage des jeunes : des "vécus" très différents », *Sociologie du travail,* n°2, avril-juin 1981.

LINHART D. (Dir.), *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail,* Paris, Érès, 2008.

LINHART D., MALAN A., « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi,* n° 36-37, 1988, p. 9.

LOJKINE J., *L'adieu à la classe moyenne,* Éd. La Dispute, 2005.

MOREAU D., « Trafics de main d'œuvre », *Droit social,* n°5, mai 1981, pp. 392-400.

MOURIAUX R., « Le syndicalisme français : combien de divisions. », *Mouvements,* n°43, 2006.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page151

MOURIAUX R., *Crise du syndicalisme français,* LGDJ / Montchrestien, 1998.

MULLER M., *Le pointage ou le placement, Histoire de l'ANPE,* L'Harmattan, Logiques Sociales, 1991.

NUSBERG C, « The graying of the trade unions in North-America and Europe », *Ageing International,* 9-17, 1991.

PASCUAL M., « Surveillance médicale des travailleurs intérimaires. Histoire d'un texte inapplicable », *in* APPAY B., THEBAUD-MONY A., *Précarisation sociale, travail et santé,* IRESCO, 1997, pp. 87-95.

PAUGAM S., *Le salarié de la précarité, Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle,* Paris, PUF, 2000.

PIERRU E., *Guerre au chômage, guerre aux chômeurs,* Éditions du Croquant, 2005.

PIGENET M., « À propos des représentations et des rapports sociaux sexués : identité professionnelle et masculinité chez les dockers français (XIX^{e} - XX^{e} siècles) », *Le Mouvement social,* 2002/1, n°198, 2000, pp. 55-74.

PINTO V., CARTRON D., BURNOD G., « Étudiants en fast-food : les usages sociaux d'un petit boulot », *Travail et emploi*, n°83, 2000.

RADCLIFF B., DAVIS P., « Labor organization and electoral participation in industrials democracies», *American Journal of Political Sciences,* 44(1), 2000.

RENAHY N., *Les gars du coin,* Paris, La Découverte, 2006.

RETIERE J.-N., « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix,* volume 16, n°63, 2003, pp. 121-143.

REVEST C., *La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires dans les industries de l'Étang de Berre et Fos-sur-mer,* Rapport de synthèse, septembre 2007.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page152

RICCA S., « La coexistence des entreprises privées de travail temporaire et des services publics de l'emploi : effets et problèmes », *Revue internationale du travail,* vol. 121, n°2, mars-avril 1982.

ROSANVALLON P., *La question syndicale,* Paris, Hachette Littérature, 1998.

SAMBA SYLLA N., « Les chômeurs dans le mouvement social en France : de qui parle-t-on ? », *Le Mouvement social,* n°207, 11-38, 2004/2.

SCHEHR S., *La vie quotidienne des jeunes chômeurs,* PUF, Paris, 1999.

SCHNAPPER D., *L'épreuve du chômage,* Paris, Gallimard, 1994.

SCOTT J., *La Domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne,* Paris, Éditions Amsterdam, 2008.

SUPIOT A., *Critique du droit du travail,* PUF, Paris, 2007, pp. 68-75.

TABIN J.-P., PROBST I., WAARDENBURG G., « Accidents du travail : la régularité de l'improbable », *¿Interrogations?*, n°6, « La santé au prisme des sciences sociales », juin 2008, pp. 131-49.

TARTAKOWSKY P., *Les intérimeurs,* Éditions Messidor/Temps actuels, Paris, 1985.

THEBAUD-MONY A., « Vers une société précaire », *Santé & Travail,* 1994, n°8, pp. 43-49.

THEBAUD-MONY A., *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude,* INSERM, Paris, 2000.

THOMPSON E., *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel,* Paris, La Fabrique, 2004.

TOUPET G. J., « Les sociétés intérimaires », *Droit social,* n°6, juin 1968, p. 369.

TOURAINE A., *Production de la société,* Le Seuil, 1973.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page153

TRINQUET P., *Maîtriser les risques du travail,* Paris, PUF, 1996.

TRINQUET P., *Prévenir les dégâts du travail : l'ergoprévention,* Paris, PUF, 2009.

UBBIALI G., « Epistémologie et sociologie du syndicalisme », *in Epistémologie du syndicalisme, construction disciplinaire de l'objet syndical,* sous la direction de CHAMBARLHAC V., UBBIALI, G., L'harmattan, 2005.

UBBIALI G., « La profession des directions syndicales à la CGT et à la CFDT, Eléments pour une socio-histoire », Thèse de Doctorat de sociologie, OFFERLE M. (Dir.), 1997.

UBBIALI G., « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. », *Politix,* 23, 1993.

WEBER H., *Le parti des patrons. Le CNPF (1946-1986),* Paris, Plon, 1986.

WOLF L., « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *Premières Synthèses,* DARES, n°16.1, avril 2008.

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page154

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page155

Le statut du travailleur



c'est un projet de société global conçu par la CFTC pour **combattre la précarité** des emplois.

Ce projet comporte cinquante propositions sur la sécurité et le **respect** des personnes qui travaillent, sur la responsabilité sociale des entreprises.

Ce projet veut **réconcilier** les salariés avec leur entreprise.





Réalisation : Parlons Social



Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
www.cftc.fr

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page156



livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page157



livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page158



livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page159



livre_INTERIM_Mise en page 1 28/03/2014 14:11 Page160

Achevé d'imprimer
1er trimestre 2014
Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens
Tél. : 03 21 69 88 44