

PERMANENTS DES AGENCES D'INTÉRIM

**Nouvelle
convention
collective**

La grande désillusion !

Attendue de longue date, la renégociation de la convention collective des permanents des agences d'intérim devait moderniser le statut et renforcer les garanties collectives. Le texte finalement validé déçoit : peu d'avancées sociales, des protections insuffisantes et une flexibilisation accrue du temps de travail.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Le secteur du travail temporaire repose sur une architecture conventionnelle singulière, structurée autour de deux conventions collectives distinctes : l'une applicable aux salariés permanents des agences de travail temporaire¹, l'autre aux salariés. Ces deux branches constituent ensemble le champ conventionnel du travail temporaire, avec des enjeux sociaux, économiques et organisationnels propres.

Un cadre de négociation professionnelle spécial

La convention collective des salariés permanents trouve son origine dans un texte négocié à la fin des années 1980. Si elle

a fait l'objet, depuis, de nombreux avenants et accords thématiques, son socle demeure ancien. La renégociation annoncée du « statut rénové des salariés permanents » était donc attendue de longue date. Elle devait tirer les conséquences des évolutions du droit du travail, de l'organisation des agences et des attentes nouvelles des salariés permanents en matière de conditions de travail, de santé et d'équilibre de vie.

Que recouvrent aujourd'hui les conventions collectives de branche ?

Les exercices de renégociation ou de restructuration des conventions collectives sont désormais fréquents, notamment dans le cadre des fusions de branches ou des opérations de « toilettage » conventionnel. Ils peuvent viser soit une mise à jour à droit constant, soit une refonte plus ambitieuse du cadre collectif. Une convention collective de branche traite des règles relatives à la formation du contrat de tra-

vail (embauche, période d'essai, classification), à son exécution (rémunération, temps de travail, mobilité, santé au travail) et à sa rupture (préavis, indemnités, garanties spécifiques). D'autres thèmes peuvent y figurer, comme le droit syndical, l'égalité professionnelle ou la protection sociale, même si ces matières font parfois l'objet d'accords autonomes. La renégociation du statut des permanents du travail temporaire s'inscrivait clairement dans cette logique : consolider le cadre existant et, surtout, apporter des garanties nouvelles adaptées aux réalités actuelles du secteur.

Entre lutte contre l'obsolescence et régénération des droits

Cette renégociation a permis de dresser un constat partagé : certaines règles avaient vieilli, étaient devenues inadap-
tées ou ne correspondaient plus au cadre légal ni aux pratiques professionnelles. Le projet d'accord procède ainsi à un ►►►

“ Force Ouvrière dit NON à la convention collective « rénovée » de l'Intérim ”

L'élargissement du travail de nuit et du dimanche est insuffisamment encadré. Pour FO, cette dérégulation fait peser un risque majeur sur la santé, la vie personnelle et les conditions de travail des salariés permanents. Cet accord est déjà très mal reçu auprès des salariés concernés. En l'absence de protections renforcées et d'obligations opposables aux employeurs, FO dit clairement NON au travail de nuit imposé et à une flexibilisation accrue des permanents. »

Mathieu Maréchal
Négociateur Intérim

L'accord ouvre la voie à une flexibilisation accrue du travail de nuit et du dimanche.

»»» effort de mise à jour. Notre Organisation avait toutefois pour rôle de ne pas s'en contenter et de revendiquer de réelles améliorations.

Plusieurs stipulations sont réécrites ou clarifiées, notamment en matière de rupture du contrat, de protection sociale ou de garanties individuelles. Mais peu de droits nouveaux ont été créés au-delà de ce que prévoit déjà la loi. Surtout, cet exercice de modernisation reste cantonné à une mise en conformité avec un droit du travail lui-même marqué, ces dernières années, par de nombreuses régressions.

Or, une renégociation de branche devrait aussi permettre de régénérer des droits collectifs, d'inventer de nouvelles protections et de répondre aux besoins sociaux émergents.

Les intérimaires en CDI : des salariés oubliés des négociations salariales

La situation des intérimaires en contrat à durée indéterminée (CDI intérimaire) illustre les limites de l'approche retenue par la branche. Bien qu'employés en CDI par les entreprises de travail temporaire, ces salariés continuent de relever du statut conventionnel des intérimaires, et non de celui des salariés permanents.

Cette position hybride les place dans un angle mort de la négociation collective, notamment en matière de salaires *minima*. Contrairement aux salariés permanents, ils ne bénéficient d'aucune négociation spécifique et obligatoire sur leurs rémunérations minimales, alors même que leur contrat prévoit un salaire minimum garanti lorsque l'employeur ne peut proposer suffisamment de missions. Depuis 2019, FO Intérim revendique l'ouverture d'une négociation obligatoire sur les salaires *minima* des intérimaires en CDI, sur le modèle de celle existant pour les salariés permanents. Cette demande, réitérée auprès du ministère du Travail, reste à ce jour ignorée par le patronat, laissant perdurer une situation d'injustice sociale et d'insécurité salariale pour des salariés engagés dans une relation de travail durable.

Un projet décevant

Sur ce terrain, le projet d'accord apparaît pauvre. Les marges de progrès en matière de congés exceptionnels, d'égalité professionnelle, de droit à la déconnexion, de reconnaissance des aidants ou de prise en compte des enjeux de santé spécifiques - notamment ceux touchant les femmes - sont peu exploitées. La proposition FO de créer un congé spécifique lié à l'endométriose illustre cette occasion manquée : faute d'engagements clairs et opposables, le texte se limite à des formulations sans portée normative.

Temps de travail : une flexibilisation préoccupante

C'est sur la question du temps de travail, en particulier le travail de nuit et le tra-

vail du dimanche, que les insuffisances de l'accord apparaissent le plus nettement. Sous couvert de modernisation et d'adaptation, le texte ouvre la voie à un recours accru à ces organisations du travail, sans encadrement strict ni garanties renforcées.

Les stipulations se bornent à rappeler des principes généraux, sans définir de motifs objectifs, ni fixer de contreparties minimales obligatoires en matière de rémunération, de repos ou de volontariat. En l'absence de règles harmonisées au niveau de la branche, ces choix risquent de banaliser des organisations du travail atypiques, au détriment de la santé des salariés, de leur vie personnelle et familiale.

Un tel élargissement des marges de manœuvre laissées aux employeurs aurait



Maec Degois

dû s'accompagner de protections substantielles et opposables. Faute de quoi, la renégociation du statut des permanents se traduit moins par une avancée sociale que par une flexibilisation accrue, inacceptable.

Une non-signature assumée

Si notre Organisation reconnaît certaines améliorations et l'effort de clarification opéré, celles-ci ne compensent ni l'absence d'innovations sociales majeures ni les reculs potentiels en matière de temps de travail. L'accord ne répond pas aux attentes légitimes des salariés permanents et ne renforce pas durablement leurs garanties collectives.

D'autres organisations ont également fait le choix de ne pas parapher cet accord. Toutefois, le poids des signataires permet de valider cette nouvelle convention collective et de faire échec à toute opposition des organisations syndicales non-signataires ■



FO était parvenu à ouvrir une négociation en 2020. Consulter nos revendications à cette occasion.

1. Lors des élections professionnelles, les entreprises déclarent leurs élections sous l'un ou l'autre des champs, englobant l'ensemble des salariés – permanents comme intérimaires. L'ensemble des suffrages sont décomptés au sein de ce secteur pour établir la représentativité de branche.