

Quelle syndicalisation des travailleurs de l'intérim ?

SÉBASTIEN GROLLIER
 Doctorant au Centre
 nantais de sociologie
 (CENS), université
 de Nantes

1. L. Wolf, « Le paradoxe du syndicalisme français : un faible nombre d'adhérents, mais des syndicats bien implantés », *DARES, Premières Synthèses*, n° 16.1. (avril 2008).
2. L. Wolf, *op. cit.*, p.7. Pour l'ensemble des ouvriers du secteur privé, le taux de syndicalisation s'est stabilisé autour de 6%.
3. À partir d'un dispositif méthodologique croisé (archives syndicales, entretiens avec des syndicalistes, monographies de syndicats d'intérim, observation participante sur des espaces de travail ouvrier mêlant *stables* et personnel intérimaire), l'auteur, doctorant au Centre nantais de sociologie (CENS), réalise une thèse sous la direction de Véronique Guienne, sur la syndicalisation de l'intérim.

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 ouvrière¹. Appuyées sur un constat statistique sans appel² - 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 de l'employeur 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 ainsi 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 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 s'agit là d'un personnel salarié disposant de peu de capital militant clairement constitué permettant qu'il se retrouve dans l'univers syndical, force est de constater que les syndicats peinent, nationalement et localement, à organiser un encadrement des intérimaires susceptible de les garder durablement dans leurs rangs³.

Quelle organisation syndicale des travailleurs temporaires ?

Les différentes organisations syndicales éprouvent, à des degrés divers, des difficultés pour pallier la multiplicité des

employeurs. 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 existantes, en ne tenant pas compte d'une mobilité d'employeurs constitutive de l'intérim, voire de la diversité 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 les isole des autres salariés et légitime syndicalement la précarité de l'emploi et l'intérim ? Le dilemme est identique quelle que soit l'organisation syndicale. Les réponses apportées sont en revanche 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. D'après la loi de 1972, la relation de travail temporaire résulte de la combinaison de deux contrats : un contrat de mission entre une entreprise de travail temporaire et une entreprise utilisatrice (dont le secteur d'activité peut d'ailleurs être relativement variable) et un contrat de travail temporaire entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur. Ainsi, ce dernier et l'entreprise utilisatrice ne sont pas liés entre eux par un contrat de travail mais par une relation de travail. En l'espèce, le contrat de travail est signé entre le travailleur et l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière remplissant une mission de service commercial se situe « naturellement » dans le secteur tertiaire et relève donc des fédérations des services des syndicats⁴. Se créent alors des structures syndicales essentiellement à l'initiative des salariés permanents des agences de travail temporaire, auxquelles est rattaché le personnel intérimaire.

Néanmoins, la CGT se singularise nettement en organisant les intérimaires dans un espace relativement autonome. Depuis 2003, ils sont ainsi regroupés au sein de l'USI-CGT (Union syndicale de l'intérim-CGT⁵). 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).

4. La CFDT, à l'instar de la CGT-FO et de la CFTC, affecte ses adhérents intérimaires à la fédération des services, c'est-à-dire dans la même fédération que les assurances, le commerce, l'hôtellerie-tourisme-restauration, ou encore les services à la personne.
5. 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) a été créé en 1968.

Cependant, cette option n'élude pas, en interne, certaines difficultés. Ainsi, Michel, intérimaire depuis 1977, a adhéré à la CGT d'abord par le biais de son union locale. Comme si, finalement, ce qui apparaît à l'examen de l'organigramme confédéral perdait de son caractère d'évidence lors de l'orientation des nouveaux adhérents sur le terrain.

La localisation des intérimaires dans l'espace confédéral soulève ainsi des questions pratiques qui sont à la fois organisationnelles et stratégiques et 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 contre le développement de la précarité de l'emploi ? La tension est particulièrement aiguë à la CGT. D'un côté elle s'oppose à la précarité de l'emploi en revendiquant tantôt l'embauche en CDI, tantôt la sécurité professionnelle pour tous. De l'autre, elle 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 précédent⁶. »

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

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

Les activités 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, comme en témoignent les entretiens menés avec des élus (CGT, CFTC et FO). Outre l'éclatement de la communauté de travail temporaire – les intérimaires d'une même agence étant fortement disséminés – la difficulté pour les délégués des intérimaires est d'entrer dans les entreprises utilisatrices, peu disposées à

6. Tract national de l'USI-CGT du 18 novembre 2009.

autoriser des syndicalistes extérieurs à pénétrer leur territoire. Et ce d'autant moins qu'elles n'y sont pas obligées par la loi. Comme si, pour s'adresser aux « banlieues du salariat », le mouvement syndical était lui-même condamné à rester à la périphérie des usines. Une implantation syndicale antérieure dans l'entreprise peut faciliter cette rencontre, mais elle ne la garantit pas. En effet, bien souvent, les sections syndicales d'entreprise n'y trouvent pas intérêt. 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 côtés des intérimaires⁷ ?

La question de la décharge syndicale et donc de la disponibilité nécessaire à la représentation des intérêts des intérimaires se pose de façon particulière dans le champ du travail temporaire. 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 suscite des divisions internes au groupe d'intérimaires et des dénonciations croisées sur les usages jugés abusifs de la décharge syndicale. Cela contraint 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 ayant un mandat. Il a dû, du fait de l'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,*

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

et repartir à Tours le lendemain. » Il faut donc choisir entre travailler et militer.

L'encadrement syndical des intérimaires se trouve donc 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. S'ils parviennent parfois à se rendre audibles, ils ne sont pas forcément écoutés pour autant.

Des intérimaires privés de ressources organisationnelles ?

À ces obstacles liés à l'offre syndicale, viennent s'ajouter ceux qui sont liés au contrat de travail temporaire et à 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'adhésion⁸. 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 ambiguïté 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 l'inscription durable dans un espace de travail, dans un réseau de sociabilité et partant, l'inscription dans une démarche d'action collective⁹. Plus encore, la présence d'intérimaires dans l'entreprise utilisatrice serait un frein à la mobilisation collective, y compris pour les autres salariés¹⁰. De nombreux travaux et témoignages soulignent l'incompatibilité de l'engagement syndical et de la recherche de l'embauche en CDI¹¹. Dans le milieu du travail temporaire, respecter les « interdits professionnels », au premier rang desquels la syndicalisation, permet de rester dans la course, de ne pas se mettre « hors-jeu »¹², sans que cela bien sûr ne garantisse une embauche en CDI.

Groupe éclaté, peu inséré professionnellement et disposant de peu de solidarités au travail, les intérimaires appartiennent en outre à une « génération » qui se tient éloignée de l'identité ouvrière revendiquée. En effet, l'intérim est une forme d'emploi plutôt dévolue aux jeunes hommes et

8. Nous empruntons cette définition conceptuelle de la précarité à Patrick Cingolani [P. Cingolani, *La précarité*, PUF, Que sais-je ?, 2005.]
9. Près de huit missions sur dix durent au plus deux semaines. [Cf. « L'intérim en 2008 », *Premières Informations*, DARES, n°27-4, juin 2009.]
10. 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 ».
11. Notons qu'adhésion syndicale n'est pas mobilisation. Se syndiquer peut être un geste inconnu de l'employeur. L'entrée dans la mobilisation a elle un coût, les intérimaires étant objectivement plus exposés.
12. Dans un entretien, Y. Poulain secrétaire général de l'USI-CGT parle d'« interdits professionnels » pour désigner les difficultés à s'engager syndicalement lorsque l'on est intérimaire.

plébiscitée par le secteur secondaire. En cela, observer l'intérim et les intérimaires, c'est aussi observer la « nouvelle » génération ouvrière. Elle apparaît avant tout comme un produit de l'école et de la socialisation par le groupe de pairs, qui est marquée par une dévalorisation symbolique du monde ouvrier¹³. La plupart des intérimaires rencontrés sur le terrain¹⁴ se définissent 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. Les deux groupes sont souvent mis en concurrence¹⁵ et 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 qui ne s'investissent pas suffisamment dans le travail. Les *vieux* semblent ainsi reprocher aux *jeunes* leur manque d'implication dans le travail ou, 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 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 surnommé *le roumain*, pour stigmatiser un comportement perçu comme étant trop dominé. Cette nouvelle génération ouvrière se caractériserait ensuite par un individualisme professionnel particulièrement prononcé, peu propice à une démarche d'action collective¹⁶. Notons ici que cet individualisme doit s'analyser davantage comme le produit de contraintes professionnelles et sociales qui pèsent de tout leur 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.

13. Cf. S. Beaud, M. Pialoux, *Retour sur la condition ouvrière*, Fayard, Paris, 1999.

14. 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).

15. N. Flamant, « Conflit de générations ou conflit d'organisation ? Un train peut en cacher un autre... », *Sociologie du travail*, Vol. 47, n° 2, avril-juin 2005, p. 223-244.

16. D. Linhart, A. Malan, « Individualisme professionnel des jeunes et action collective », *Travail et emploi*, n° 36-37, 1988, p. 9-18.

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 appareils¹⁷. 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 des mobilisations plus ou moins clandestines, rendant le travail des militants syndicaux pour le moins difficile. Ils 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. ■

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