

**Ministère du Travail, du Plein emploi
et de l'Insertion**

A l'attention de Monsieur le ministre

127, rue de Grenelle
75007 PARIS 07

Paris, le 18 novembre 2022

Objet : défense des formes de flexibilité responsables - Lettre paritaire

Monsieur le Ministre,

Le plein emploi est un défi autour duquel chacun doit se mobiliser et, ainsi que Madame BORNE, première ministre, l'a exprimé sans ambiguïté « *il n'y aura pas de plein emploi sans bon emploi* ».

Le gouvernement ayant clairement fixé un double objectif ambitieux de plein emploi, de bon emploi et de relance d'activités productives indispensables à notre souveraineté, nous appelons votre attention sur des formes d'emploi socialement moins-disantes qui nous semblent ouvertement contrevenir à ces orientations stratégiques.

En effet, la crise sanitaire, suivie de la crise économique engendrée par la guerre en Ukraine, auxquelles s'ajoute une forte inflation, se traduit pour un nombre croissant d'entreprises, parmi lesquelles les entreprises utilisatrices ayant recours aux salariés intérimaires, par une recherche d'économies systématique.

Nous constatons ainsi un recours intensif à des formes d'emploi tripartites socialement moins-disantes.

C'est dans ce contexte préoccupant qui devrait encore se dégrader en 2023 que nous, partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, nous sommes réunis dans le cadre d'un séminaire paritaire afin d'échanger sur le thème de la flexibilité responsable.

A la vue d'éléments statistiques objectifs, nous avons partagé un constat commun : le salariat en général, et le statut de salarié intérimaire en particulier, subissent des attaques croissantes, avec des risques élevés de déréglementation et de dumping social.

Nous identifions des signes tangibles qui nous alertent :

- l'essor croissant des plateformes de mise à disposition de micro-entrepreneurs, qui concurrencent directement notre profession dans des secteurs utilisateurs comme la grande distribution, la logistique, le BTP ou le transport par exemple et s'inscrivent délibérément hors de toutes les formes d'emploi salariés, CDI, CDD ou CTT ;
- et l'expérimentation du CDI à temps partagé aux fins d'employabilité (CDIE), en lieu et place du CDI Intérimaire (CDII) créé paritaire par la branche à la demande des pouvoirs publics en 2013.

La mise à disposition de micro-entrepreneurs pour occuper des emplois salariés contrevient à la réglementation française du travail temporaire ainsi qu'à la directive 2008/104/CE relative au travail temporaire, et constitue le délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Quant à l'expérimentation du CDI à temps partagé aux fins d'employabilité (initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2021 et reconduite jusqu'au 31 décembre 2023), elle constitue une concurrence déloyale au CDI intérimaire du fait d'une très grande souplesse dans le recours à ce dispositif et qui n'est pas soumis au même niveau de contraintes juridiques du CDI intérimaire alors même qu'il s'agit de deux dispositifs de prêt de main d'œuvre à but lucratif.

En effet, de façon très paradoxale, le CDIE a été conçu dans l'objectif de permettre l'accès à l'emploi de populations particulièrement fragilisées tout en échappant aux contraintes juridiques qui pèsent sur le CDII et sans ouvrir droit aux protections sociales dont bénéficie le CDII.

En pratique, nous relevons que les salariés intérimaires employés en CDII sont les mêmes que ceux définis par les critères d'éligibilité au CDIE, tels que l'inscription à Pôle emploi, le niveau d'études, l'âge, la qualité de travailleur handicapé ou de bénéficiaire du RSA.

Néanmoins, si ces deux CDI sont aujourd'hui considérés comme des vecteurs de l'accès à l'emploi de ces publics, force est de constater qu'en l'absence d'agrément préalable ou de contrôle, rien ne garantit que le CDIE soit réellement ciblé sur eux, alors que les statistiques relatives aux caractéristiques des salariés en CDII sont mises à disposition de tous par l'Observatoire de la branche.

En outre, le salarié en CDI intérimaire, tout comme le salarié en CTT, bénéficie ~~de tous les avantages~~ d'un statut social bien plus protecteur que ne l'est celui du CDIE, et construit paritairement par la branche depuis une quarantaine d'années, pour sécuriser son parcours professionnel : dispositifs de formation spécifiques, mutuelle, régime de prévoyance, fonds d'action sociale du travail temporaire.

A l'opposé, force est de constater que le salarié en CDI aux fins d'employabilité ne relève d'aucun champ conventionnel, ne bénéficie d'aucun statut social conventionnel et que même l'abondement du compte CPF prévu par la loi comme vecteur de l'employabilité recherchée n'est aujourd'hui attesté par aucune preuve matérielle.

Enfin, le salarié en CDIE ne bénéficie pas du principe d'égalité de traitement dont bénéficie le salarié intérimaire. Ce principe garantit au salarié le même montant de rémunération que perçoit dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de même qualification occupant le même poste de travail.

Ainsi, en raison d'un coût inférieur au contrat CDI intérimaire et de son encadrement juridique quasi inexistant, les entreprises utilisatrices, dont les grands groupes, se tournent vers cette nouvelle forme de mise à disposition très flexible, au détriment du CDI intérimaire et des droits des salariés concernés.

Ces enjeux considérables sur les terrains économiques et sociaux et les choix stratégiques qui en découleront auront également un impact important sur l'activité et les métiers des 28 000 salariés permanents des agences d'emploi. C'est dans ce cadre exigeant que nous avons souhaité nous engager paritairement dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de ces salariés, en signant l'accord du 7 octobre dernier, dont nous avons sollicité l'extension par vos services.

En effet, l'ensemble des salariés permanents sont mobilisés au quotidien pour une délégation responsable des salariés intérimaires auprès des entreprises clientes.

Cet engagement actif des entreprises de travail temporaire et de leurs 28 000 salariés permanents manifeste la volonté de l'ensemble de la profession de défendre le statut social des salariés intérimaires contre les formes d'emploi socialement moins-disantes.

Telles sont les multiples raisons pour lesquelles nous souhaiterions pouvoir échanger paritairement avec vous sur ce thème de la flexibilité responsable, qui est au cœur de l'action quotidienne de nos agences et de toutes nos politiques de branche.

Dans l'attente de cet échange, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

CGT INTERIM	CFDT – Fédération des services DocuSigned by: <i>Laurence SEGURD</i> 717D34B164BB4F8...
UNSA – Fédération commerce et services DocuSigned by: <i>[Signature]</i> EB10AD95351A4F1...	FORCE OUVRIERE
CFTC – INTERIM DocuSigned by: <i>Agnes MARCHAT</i> B86B74099BCA40B...	CFE–CGC SNES DocuSigned by: <i>Tania DAUCHY</i> 8E5D211FBD6E4CC...
PRISM'EMPLOI DocuSigned by: <i>Gilles Lafon</i> 72DBB110DCEB493...	