Une approche professionnelle du travail temporaire

Autor(en): **Bessis, V.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **71 (1979)**

Heft 5

PDF erstellt am: **30.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-385958

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Une approche professionnelle du travail temporaire

*Par Madame V. Bessis, présidente de la Confédération internationale du travail temporaire**

L'idée du travail temporaire, celle d'utiliser temporairement une main-d'œuvre ou de s'employer chez un patron pour un temps, est vieille comme le monde. C'est son organisation par des entreprises privées qui est relativement neuve. Les entrepreneurs du travail temporaire exercent leur activité depuis quelques décennies à peine; ils sont ainsi les derniers arrivants dans le monde du travail et de l'économie. La profession fait ici figure d'adolescent au milieu d'un monde d'adultes, elle en a les fragilités, les maladresses, mais aussi les idées claires, le langage direct, le dynamisme.

Peut-être est-ce parce qu'elles exercent dans le domaine sensible et grave de l'emploi, qu'elles se sont plus rapidement éveillées à un sens aigu des responsabilités et qu'elles passent à «l'âge de raison» avec plus de rapidité que d'autres.

Peut-être aussi ont-elles été stimulées au cours de leur insertion dans l'économie, par le sentiment de «marcher avec leur temps» dans le sens des grandes tendances sociologiques de l'homme en *face de sa relation avec le travail,* d'une part, et de la recherche d'une plus grande *efficacité* à produire des biens et des services, d'autre part.

La recherche constante d'une plus grande efficacité contraint, entre autres choses, le responsable de l'entreprise à la meilleure adéquation entre les tâches à accomplir et le volume des effectifs permanents.

Trop de personnel, cela accroît les coûts de production, amène à distribuer les tâches en les «parcellisant», crée un sentiment de désintérêt, de «démotivation». Trop peu de personnel impose des cadences accélérées et les horaires allourdis, fait accroître les risques d'accident et finalement se traduit par de mauvais résultats de production.

L'effectif idéal est un «effectif de croisière»; les absents, malades, en congé, en stage de formation, au service militaire, étant remplacés, pour le seul temps de l'absence; les postes de travail momentanément ouverts par une commande imprévue, un délai de livraison accéléré, un surcroît exceptionnel d'activité, pourvus par un personnel dont l'intégration est aussi provisoire et momentanée, que le besoin de pourvoir le poste.

* Exposé présenté à la conférence 1978 de l'Institut international du travail temporaire

Ce besoin de flexibilité et de souplesse demeure, quels que soient les changements de rythme de la croissance économique. La reprise après stagnation ou la crise après une période de haute production continuent à provoquer des fluctuations, et face à ces fluctuations, on se heurte aux rigidités chaque jour accrues des processus de licenciement, et d'une législation sociale faite pour protéger la stabilité de l'emploi.
Parallèlement, le développement de la sécurité sociale amplifie le nombre des absences pour maladie; 7 à 15% des postes de travail sont chaque jour vacants en France, du fait de l'absentéisme et un récent rapport a établi qu'il en coûte 25 milliards chaque année à la communauté. L'évolution des techniques multiplie les départs en stage de formation; l'amélioration des conditions de travail passe par une réduction ou une répartition différente des horaires de travail, favorise l'extension des loisirs et des vacances, aménage l'abaissement de l'âge de la retraite, etc. Tandis que, pour l'entreprise, en économie ouverte, les impératifs de la concurrence commandent une production de plus en plus compétitive, les coûts réels de main-d'œuvre sont parallèlement accrus de toutes les contributions sociales de l'entreprise, sous quelque forme qu'elles se présentent dans les différents régimes.
L'entreprise recherche, et recherchera de plus en plus, les moyens d'une souplesse dans la gestion des effectifs.
L'appel aux entreprises de travail temporaire apparaît comme une des solutions qui réalise les objectifs d'efficacité de production, et préserve, à la fois, la permanence d'un noyau de personnel fixe.
Pour que l'intervention de l'entreprise de travail temporaire joue sainement ce rôle régulateur, sa prestation doit épouser les caractéristiques du besoin qui l'a fait naître, c'est-à-dire, son caractère *non durable* et *exceptionnel.*
Ce caractère non durable et exceptionnel des «missions» détermine toute l'éthique de la profession.

Le travail temporaire, complémentaire de l'emploi permanent

L'emploi de travailleurs temporaires, «pour l'accomplissement des tâches qui constituent un élément essentiel et permanent du processus normal de production», *ce n'est pas du travail temporaire* et la profession rejoindrait pleinement les préoccupations des auteurs de la Résolution soumise à l'OIT en 1973, qui estiment que cette forme d'intervention poserait des problèmes graves et complexes... si la profession n'avait pas le sentiment que les auteurs de la Résolution se trompent de définition et de cible.
Il est exact que les travailleurs temporaires *participent* à l'accomplissement des tâches du processus de production. C'est la définition

même du mot travail. Il est inexact qu'ils y prennent une part permanente, essentielle et normale.
Inexact dans les faits, inexact dans les principes, inexact dans le cadre juridique auquel ont abouti les différentes législations ou les conventions collectives là où elles existent.
Dans les faits, les données chiffrées sont parlantes et se passent de commentaires.
Le nombre de travailleurs temporaires comparé au nombre de travailleurs est significatif: en Allemagne, moins de 0,15 %, en France, moins de 0,90 %, aux Etats-Unis moins de 1 %, nulle part il ne dépasse 1 à 1,2 % de la population active.
Autres chiffres, le pourcentage d'utilisation dans les différentes entreprises: nulle part, plus de 2 %, y compris dans la grande entreprise industrielle de plus de 10 mille salariés, à un moment donné de l'année.
Autres chiffres parlants, la durée moyenne des missions. En France elle évolue entre 3 semaines et 6 semaines, en Allemagne, le nombre d'heures de travail temporaire annuel est égal à 0,5 % du nombre d'heures travaillées dans le pays.
Autres chiffres intéressants, le volume d'affaires de la profession, comparé par exemple à la production intérieure brute:

Pour la France, en 1977, il est de 0,29 %
Pour les Pays-Bas, en 1975, il est de 0,33 %.

Comment le législateur ou les partenaires sociaux ont-ils traduit dans des textes cette complémentarité du travail temporaire? Les approches sont différentes, si les intentions sont identiques. La plupart stipulent des *limitations de durée des missions:* trois mois, six mois, avec ou sans reconduction possible; cette limitation de durée a-t-elle atteint l'objectif de clarification souhaité, et le travail est-il «temporaire» au sens économique et social de la locution, parce que la mission ne dépasse pas trois ou six mois? Cela n'est pas si sûr: toutes les fois où la nature du besoin – la création d'une activité nouvelle, la mise en œuvre d'une haute technique pour le lancement d'un prototype, etc., pourra difficilement se suffire du délai de trois, six mois, la tentation sera forte de trouver – et l'on trouvera – des formules pour dépasser la durée. Comme tout ce qui est arbitrairement établi, et repose sur l'hypothèse d'école des durées moyennes, la limitation arbitraire de durée peut difficilement couvrir la variété des cas.
C'est un moyen, ni le meilleur, ni le seul, de cantonner le travail temporaire dans sa fonction.

Une législation précise

Une autre approche, certainement plus près des réalités, consiste à *limiter le domaine et les cas d'intervention des entreprises de travail temporaire,* que l'on trouve dans toutes les législations, sauf en Allemagne. Un exemple intéressant est celui de la législation française: six grandes catégories de cas: le remplacement des absents, l'attente d'un titulaire embauché en stable, le renfort des effectifs permanents pour des surcroîts exceptionnels d'activité ou des activités nouvelles ou des travaux urgents.
Et ce verrou de la législation française est renforcé par la notion d'*«activité exclusive»* (on est une entreprise de travail temporaire et rien d'autre).
Ainsi l'entreprise de travail temporaire française, expressément distinguée de l'entreprise de régie de personnel, *ne peut pas intervenir dans le processus permanent et normal de production, sauf pour des tâches non durables, précises,* précisement circonscrites; de surcroît, tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif est interdit et qualifié de marchandage dès lors qu'il n'est pas effectué dans le cadre des dispositions de la loi sur le travail temporaire.
Ainsi, l'activité des entreprises de travail temporaire trouve ses limites dans sa nature même, celle de la demande à laquelle elle correspond.

Conception nouvelle du travail?

Mais le travail temporaire authentique, à l'intérieur de ses limites naturelles au plan économique, celles de la demande, a également d'autres limites, non moins naturelles, celles du nombre de travailleurs concernés à un moment ou à un autre par le travail temporaire. Il est vrai que, dans une approche futuriste, les tendances des individus vers une plus grande liberté dans le choix des temps de travail se développant, on ne sait pas si l'organisation du travail ne sera pas un jour temporaire pour tout le monde. Les experts au plus haut niveau tentent de mesurer *les tendances actuelles vers une conception nouvelle de la relation de l'individu avec le travail.*

«L'idée que lance actuellement le BIT va bien au-delà du simple horaire variable ou flexible d'ores et déjà en vigueur ici et là. Elle touche au concept même de l'existence, l'individu étant libre d'organiser sa vie entière en fonction de ses aspirations. La retraite est prise de sa propre initiative, les interruptions d'emploi sont aisées. Il revient à chacun d'établir son propre rythme de travail, au niveau non seulement du quotidien, mais encore de la semaine, du mois, voire de l'année.» (Le Figaro, 17 mars 1978.)

Est-ce tout à fait utopique? Dans certains pays, des mesures inspirées du même esprit sont prises: en Suède, la 5e semaine de congé annuel peut-être reportée d'année en année pour constituer plusieurs mois de vacances le moment choisi. Le patronat français étudie l'aménagement annuel du temps de travail: «un capital travail», 1800, 1900 heures par an, à répartir à sa guise. Ce ne sont encore que projets, études, et il est trop tôt pour tirer de ces tendances une politique de l'emploi pour l'avenir.
Aujourd'hui, il existe toutes sortes de circonstances ou de raisons concrètes pour lesquelles la formule travail temporaire est susceptible d'attirer des travailleurs, à un moment de leur vie. Ces circonstances, ou ces motivations, sont trop connues pour que je les aborde ici.
Il était naturel que les entreprises de travail temporaire aient vu converger vers elles les hommes et les femmes – les jeunes surtout, qui sont ceux par qui s'affirment les tendances du futur – qui ressentent plus que d'autres, ces besoins d'une répartition différente des temps de travail et du temps de vivre, ou ceux que des circonstances personnelles empêchent d'entrer dans les moules de l'emploi classique, ou tout simplement qui sont momentanément à la recherche d'un emploi stable en raison du chômage.
Il était naturel aussi que pour ces hommes et ces femmes, le travail temporaire soit vu comme une solution momentanée, provisoire.
Une enquête relativement récente, entreprise par l'Institut français BVA en décembre 1976, portant sur un millier de salariés de toutes qualifications, est significative.

A la question: *le travail temporaire est-il pour vous une situation transitoire, ou bien envisagez-vous de rester dans une entreprise de travail temporaire pour une période assez longue?*

– 82 % répondent: une situation provisoire.

A la question: «par rapport à un emploi permanent quels sont à votre avis *les avantages que vous offre le travail temporaire* la réponse est:

– 43 % la liberté dans le travail
– 22 % la variété dans le travail
– 14 % l'indépendance

89 %

Les considérations telles que «le salaire», «l'amélioration de l'expérience professionnelle» et même «la facilité d'avoir un poste» viennent en deuxième lieu, alors que cette enquête se situe fin 1976, en pleine crise de l'emploi.

Liberté du choix des temps de travail, faculté d'entrer ou rentrer dans le marché de l'emploi, ou de répartir différemment ses temps de travail, ces motivations ne sont pas celles d'une catégorie de travailleurs, mais de n'importe laquelle.
Le travailleur temporaire n'est pas une catégorie professionnelle et le travail temporaire n'est pas un métier, mais plutôt un job, ou une série de jobs, intermittents ou suivis.
On ne fait pas carrière dans le travail temporaire, la notion de carrière étant elle-même essentiellement évolutive en cette fin de vingtième siècle, comme on le sait.
Mais, comme la demande des utilisateurs détermine des limites naturelles au travail temporaire, *l'offre d'une partie relativement infime de travailleurs détermine des limites non moins naturelles à l'activité des entreprises de travail temporaire, celles de leur nombre, et celles de leurs temps de disponibilité.*
Les entreprises de travail temporaire se sont développées en grande partie par leur capacité à *«intégrer»* ces forces de travail qui, sans leur intervention, demeureraient en dehors de l'emploi, soit pour constituer un *«sous-marché» parallèle* de main-d'œuvre soit pour grossir les rangs des *«assistés»* de l'Etat.
Toutes les études réalisées font état de l'existence d'un besoin de structures et d'organisation ouvertes, accessibles à une population de travailleurs qui, soit par nécessité momentanée, soit par goût, ne sont pas intégrés à l'emploi classique; c'est le mérite des entreprises de travail temporaire d'avoir comblé ce vide.
L'exemple japonais est significatif de ce qui se passe dans un marché de l'emploi qui n'offre pas de structures pour accueillir et organiser la mise au travail de ceux que les circonstances ou le niveau de capacités professionnelles excluent du système excessif: «un seul employeur, un même travail à vie». Il se crée un deuxième marché parallèle des «laissés pour compte», un sous-prolétariat dont les conditions d'emploi sont mal définies, la mobilité inter-entreprise très élevée, les salaires très bas, sans les avantages sociaux dont bénéficient les salariés qui ont le bonheur de faire partie du premier marché du travail, protégé, fermé, étanche.

Les faits

Que ce besoin de structures pour intégrer les travailleurs temporaires existe, que les entreprises de travail temporaire aient su y répondre, nul ne le conteste plus aujourd'hui.
Entrons, si vous le voulez bien, dans la controverse que soulève, ici et là, l'intervention de l'entreprise privée de travail temporaire, dans l'organisation et la mise au travail des travailleurs temporaires, et examinons les arguments déployés à la lumière des faits.

Les raisons du développement

La résolution présentée au BIT 1973, dit entre autres choses, *«Les agences de travail temporaire se développent considérablement, et actuellement leurs activités s'étendent pratiquement à tous les principaux domaines économiques de l'industrie et du secteur des services».*

C'est vrai, l'activité des entreprises de travail temporaire s'est développée considérablement, mais n'est-ce pas, en quelque sorte, tout simplement naturel?

Se développer en nombre d'établissements ou d'implantations, cela est naturel; c'est la façon naturelle de rendre l'accueil accessible, proche, de se situer au point de rencontre des usines et des domiciles; si les gares de chemins de fer ne s'étaient pas multipliées, dans les banlieues des grandes villes, à qui servirait le train?

Se développer en nombre de travailleurs? Il faut ramener les choses à leur juste proportion, et on a vu qu'elle est véritablement limitée. Et tous les travailleurs temporaires au sens large du terme ne sont pas, tant s'en faut, salariés des entreprises de travail temporaire, comme l'indique un rapport sur la Grande-Bretagne.

Les travailleurs temporaires sont plus nombreux aujourd'hui qu'il y a 20 ans, certes, mais faut-il s'en étonner? Les quelques 45, 50, 55 % de jeunes de moins de 25 ans, les 28, 30 % des femmes, les milliers de demandeurs d'emploi que le chômage laisse en marge, *sont en quelque sorte «démarginalisés» pour temps. Faut-il regretter qu'ils soient plus nombreux* à trouver un circuit d'insertion?

Encore faudrait-il être très précautionneux quand on avance les chiffres de 1 à 1,2 % de travailleurs temporaires; il faut tenir compte de la rotation rapide des effectifs, et distinguer ce qu'on pourrait appeler l'effectif annuel. – Ceux qui ont transité une fois au moins, fusse pour quelques jours, par une entreprise de travail temporaire, dans le cours de l'année –, et l'effectif «instantané», c'est-à-dire l'effectif réellement au travail à un moment donné. A quelques variables près, l'effectif annuel est de 5 à 7 fois supérieur à l'effectif instantané, ce qui ramène à 0,15, 0,20 % les pourcentages de 1 à 1,2 % cités (la 1re entreprise européenne, en 1977, effectif instantané: 17 000, effectif annuel: 108 500).

Il n'est pas non plus étonnant, ni en tout cas alarmant, que le travail temporaire serve tous les secteurs de l'industrie et des services. L'absentéisme et les surcroîts d'activité ne sont pas réservés à tel ou tel secteur exclusivement; le chômage, et la difficulté d'insertion, ne font pas non plus de différence entre la dactylo et le manutentionnaire.

Risque de monopole?

Dans ces conditions de nombre et de variétés, y a-t-il un risque de voir des intermédiaires se trouver dans la situation de monopole sur le marché de l'emploi dont on parle dans la même résolution? Les auteurs de la Résolution, à ce qu'il semble, auraient, il y a quelques années, constaté dans telle ville d'Allemagne, que pour embaucher sur les chantiers navals des ouvriers qualifiés, il fallait passer par quelques entreprises locales de travail temporaire.
Comparons l'argument et les faits. Un monopole implique une position dominante. Pour «monopoliser» un personnel qualifié, il faudrait pouvoir le retenir, lui assurer une suite de missions continues, un revenu constant et sûr, le maintien de la plénitude de son niveau de qualification indifféremment des divers postes de travail, etc. Il faudrait pouvoir constituer de véritables «équipes d'intervention» attachées à l'entreprise de travail temporaire par un lien contractuel solide et permanent.
Or, comment fonctionne le mécanisme du travail temporaire authentique?

- Le «fait générateur» d'une mission chez un utilisateur, c'est la demande de l'utilisateur, et l'on a vu qu'elle ne saurait être, qu'occasionnelle, extraordinaire: le prix à payer, pour une utilisation ordinaire, enlèverait tout son intérêt à l'intervention.

- Le «fait générateur» de l'embauche d'un temporaire, c'est sa disponibilité *momentanée, pour un temps:* un professionnel qualifié n'est pas intérimaire à vie.

- Le fait «générateur» de l'intervention de l'entreprise de travail temporaire, c'est l'*adéquation* des deux besoins, en *juxtaposant toutes les caractéristiques* de l'un et de l'autre: le lieu de travail et le domicile du travailleur, les horaires et ceux acceptables pour le salarié, le matériel et les techniques à utiliser et l'expérience ou la capacité professionnelle du salarié, d'autant plus spécialisé, que son niveau est élevé, enfin – et surtout – *la durée du besoin* – provisoire, momentanée, et la *disponibilité provisoire,* momentanée du salarié.
  Avouons qu'il y a une très grande difficulté à répéter de façon satisfaisante toutes ces coïncidences pour intéresser un même salarié. Et si toutes ces coïncidences, marquées du signe du provisoire et du complémentaire, ne sont pas réalisés, ce n'est pas du travail temporaire authentique.
  Je crains, quant à moi, que le risque de monopole dont on parle concerne plutôt des entreprises dont le travail temporaire authentique n'est pas le métier.

Pour une définition claire

Il est possible, pour certaines qualifications, que ce monopole soit *le fait d'entrepreneurs de sous-traitance:* leur domaine est techniquement spécialisé et circonscrit, leur fonction est l'accomplissement d'une tâche, leur personnel est permanent sous leur autorité de direction et d'encadrement. Ayant une obligation de résultat et non de moyens, ils ont tout intérêt à concentrer les meilleures équipes.
Il est vrai que la confusion est possible, au moins dans certains pays: il y existe une pratique du travail temporaire, à la limite de la sous-entreprise, ou qui peut y ressembler fort sans sortir de la légalité pour autant.
Avec la louable intention d'attribuer aux travailleurs temporaires un statut social identique à celui des salariés permanents, on a créé, dans certains pays, et notamment en Allemagne, un terrain propice à des abus par la *«confusion des genres».*
En liant le travailleur temporaire dans des liens contractuels qui dépassent en durée le temps de la mission chez un utilisateur donne en «permanentisant les temporaires», en quelque sorte, en voulant forcer le travail temporaire et son caractère précaire dans le moule de béton de l'emploi permanent, on n'a fait qu'ouvrir la voie aux abus de certains entrepreneurs tentés de «jouer sur les deux tableaux»: pouvant offrir à la fois les attributs de la stabilité et ceux de la variété, ils peuvent effectivement attirer vers l'emploi temporaire ceux qui n'ont aucune raison de s'y intéresser.
Si l'on veut que le travail temporaire conserve ce caractère complémentaire, et non concurrent de l'emploi permanent – ce qui coupe court avouons-le, à toutes les prétendues possibilités de monopole sur le marché de l'emploi – *il faut que pour un travail temporaire, l'emploi soit également temporaire.*
On a quelquefois comparé les services des entreprises de travail temporaire à des escouades de «pompiers» courant au feu dans les entreprises.
De deux choses l'une:
Ou bien on adopte pleinement le système de l'organisation des pompiers, permanents à la caserne quand il n'y a pas de feu et temporaires sur le terrain lors d'un sinistre, à chaque mission: et alors, effectivement, le monopole est possible, au moins par catégories de pompiers ajusteurs ou de pompiers soudeurs.
Ou bien on adopte le système des pompiers temporaires et à la caserne et sur le terrain – et alors, les possibilités de monopole sont rendues difficiles, et le système travail temporaire est sain.

Remunération et prestations sociales

Cette option fondamentale, quant au mécanisme de fonctionnement des entreprises de travail temporaire, détermine la forme appropriée du statut juridique du travailleur temporaire, sans que ce statut juridique, fût-il spécifique, par certains aspects, permette que «les travailleurs échappent au domaine de la législation du travail et de la législation sociale», comme le craignent aussi les auteurs de la Résolution du BIT.
Les législations, adoptées un peu partout, stipulent l'application aux travailleurs temporaires des protections classiques, à partir du principe que l'ensemble des obligations sociales sont assumées par *l'entreprise de travail temporaire employeur.*
Deux aspects particuliers appellent une solution spécifique: les conditions d'exécution du travail, qui dépendent habituellement du lieu de travail, et la rémunération ainsi que les avantages sociaux.
A ces deux catégories de problèmes, des solutions originales ont été trouvées, qui devraient satisfaire les syndicalistes les plus préoccupés de la protection des salariés:

Dans la plupart des cas, l'entreprise utilisatrice est rendue responsable de l'application aux travailleurs temporaires de toutes les mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables au lieu du travail (hygiène, repos, sécurité, etc...); ainsi la protection du salarié est totalement assurée par cette double responsabilité ou cette responsabilité complémentairement assumée, à la fois pour l'employeur et par l'utilisateur de ses services.

La rémunération des travailleurs temporaires a été parfois appréciée comme devant être identique à celle du salarié remplacé dans l'entreprise: est-ce une solution adéquate? Force nous est de constater que, chaque fois qu'a été conclu, après négociation paritaire, un accord d'entreprise ou une convention collective nationale, les partenaires sociaux ont manifestement préféré un accord tarifaire basé sur une grille de niveaux de qualifications: c'est le cas dans un accord d'entreprise avec la CGT en France, dans les conventions nationales allemande, néerlandaise, australienne, et c'était le cas dans la convention belge, jusqu'à ce que l'on ait dû dénoncer l'accord des partenaires sociaux pour incompatibilité avec les termes de la loi, qui impose une rémunération calquée sur celle pratiquée dans l'entreprise utilisatrice.
La rémunération de base des travailleurs temporaires est forcément au moins alignée sur le niveau de rémunération qui se pratique sur le marché de l'emploi: sans quoi, tout recrutement serait impossible pour les entreprises de travail temporaire.
Les autres composantes de la rémunération, c'est-à-dire un certain nombre d'avantages qui s'ajoutent au salaire, le paiement des jours

fériés, des ponts chômés, des congés pour raison familiale, les vacances annuelles, etc., etc., devraient faire l'objet d'accords.
Les indemnités ou avantages liés à la durée de l'emploi, à l'ancienneté, pourraient aussi être négociées et faire l'objet d'une compensation originale, propre au travail temporaire lorsque sa précarité s'avère incompatible avec l'ancienneté.
Dire que le salaire de base et la totalité des avantages sociaux pratiqués dans l'entreprise utilisatrice doivent systématiquement s'appliquer au travailleur temporaire en transit dans cette entreprise, résulterait pour le salarié en une rémunération «en dents de scie» au cours de son temps de travail pour une même entreprise de travail temporaire et sans rapport direct avec son niveau de qualification.
La solution pragmatique qui s'impose est la négociation d'une grille de salaires, en harmonie avec les plus usuelles dans les industries utilisatrices, et une compensation spécifique des avantages sociaux auxquels le salarié pourrait ne pas avoir accès, en raison de la nature précaire de l'emploi temporaire.
C'est la meilleure façon de trouver le juste équilibre, sans défavoriser les intérimaires, mais aussi sans les privilégier, au risque de faire basculer dans l'emploi temporaire ceux qu'on pourrait inciter par les avantages cumulés de l'emploi permanent et de l'emploi temporaire.

Nécessités du dialogue

Pour que des problèmes spécifiques – et la relation triangulaire créée par le travail temporaire ne manque pas d'en poser un certain nombre – reçoivent la solution spécifique qu'ils appellent, il est nécessaire *qu'un dialogue existe* entre les représentants des parties concernées: l'Etat, garant et maître de la politique de l'emploi, les utilisateurs, sur qui reposent une partie des responsabilités, les syndicats ouvriers, qui ont pour mission la défense des intérêts et des droits des salariés, fussent-ils temporaires, enfin les entreprises de travail temporaire elles-mêmes.
Pour que ce dialogue existe, il faudrait que tous les partenaires sociaux en aient le désir commun. Certains d'entre eux le refusent, et il s'agit principalement de certaines organisations syndicales ouvrières.
Il est intéressant d'examiner ce refus de dialogue tel que le vivent les entreprises de travail temporaire.
Sans aller dans le détail des griefs exprimés, disons qu'il s'agit en vérité, principalement de trois séries de raisons:

- une *raison presque dogmatique,* le refus de l'existence même des entreprises de travail temporaire en tant qu'entreprise privée;

- une raison pour ainsi dire *«institutionnelle»*, la crainte des syndicats ouvriers de voir s'éroder la liberté d'exercer les droits syndicaux;
- une raison *technique,* la difficulté d'adapter à des relations précaires l'arsenal des dispositifs classiques.

C'est un cercle vicieux: les problèmes techniques pourraient être solutionnés, l'exercice du droit syndical organisé, si le dialogue était noué avec la volonté d'aboutir, mais les préalables politiques et domestiques dressent des barrières entre les partenaires.

Une étude scientifique du problème

La profession du travail temporaire accueille avec intérêt le lancement d'une étude sous l'égide du BIT: elle établirait sans aucun doute la vérité des mécanismes de son activité.
La Fondation internationale pour la promotion de l'étude du travail temporaire, dont participent des utilisateurs, des scientifiques, des syndicats, a confié à l'Institut international du travail temporaire une étude dans le même sens et pourrait apporter au BIT, la contribution des résultats de la recherche qui est achevée aujourd'hui.
La profession, quant à elle, se donnera le temps d'analyser le contenu de l'étude scientifique, pour faire connaître son point de vue; connaissant la haute compétence des experts qui l'ont réalisé et appréciant d'ores et déjà la profondeur de leur approche des différents aspects étudiés, elle se réserve de comparer leurs analyses avec celles qu'elle tire elle-même de la pratique quotidienne.
Il était naturel qu'une étude scientifique objective ne se fasse pas l'écho du point de vue de la profession. Cette réalité quotidienne, ce vécu du fonctionnement, de l'intérieur d'une entreprise de travail temporaire, elle se propose de le faire mieux connaître par des publications, diffusées à un niveau international.
Sait-on, et cherche-t-on à savoir, que l'entreprise de travail temporaire est aussi une entreprise, comme les autres, intégrée au tissu économique du pays? Sait-on qu'une entreprise de travail temporaire contribue par le biais de l'impôt, de l'investissement, des cotisations sociales, aux fonds publics? 50 % et plus de taxes sur les revenus, 25 % et plus en contributions sociales, qui font que le profit, dont on veut tant leur faire grief, est remis en circulation dans l'intérêt général.
Sait-on que 80 % du prix du service est constitué de salaires et de charges sociales, payables à la semaine, au mois, tandis que les comptes clients sont réglés à 60 jours, 90 jours et plus; il faut pouvoir tenir solidement la barre si l'on veut rester en vie.
Sait-on que pour l'entrepreneur de travail temporaire, le manque d'initiative, de dynamisme, l'erreur, la rapidité insuffisante, un poste

mal analysé, ou pourvu trop tard, une qualification mal appréciée, c'est l'échec?
Sait-on, que plus de 5 % des effectifs temporaires composent l'effectif permanent, cadres et employés des sociétés de travail temporaire? Le travail temporaire est leur métier et leur emploi.

Une tâche pour les services publics de l'emploi?

Certains théoriciens estiment que le travail temporaire devrait être confié aux services publics de l'emploi, dans le cadre du monopole d'Etat sur le placement de travailleurs, plutôt qu'à des entreprises privées à but lucratif.
Objectivement, deux questions viennent à l'esprit, à ce sujet:

Les services publics peuvent-ils efficacement prendre en charge le travail temporaire?

Les services publics doivent-ils prendre en charge le travail temporaire?

Quels que soient les moyens déployés, les implantations modernisées, les systèmes d'information perfectionnés, les fonctionnaires, nombreux, il ne nous semble pas que les services publics *puissent efficacement* prendre en charge l'activité des entreprises de travail temporaire telle que nous la pratiquons.
Au départ, leur *objectif est très vaste,* fixé selon la politique de l'emploi; la finalité, c'est de maîtriser les mouvements réalisés sur le marché du travail, et de *satisfaire les demandes d'emploi,* pour réduire les coûts collectifs et individuels de l'inactivité: la préoccupation lancinante de leurs responsables est quantitative – le nombre de placements opérés.
Or, rien n'est moins quantifiable que le travail temporaire; on ne peut pas regrouper pêle-mêle toutes les missions, confondues dans une addition déshumanisée, masquant les vrais problèmes qui demandent à être identifiés au cas par cas, pour être résolus chacun à sa mesure, selon des réalités humaines qualitatives.
Les trois conditions de l'efficacité, ce sont l'initiative, la concurrence, le marché.
L'initiative individuelle développe un potentiel de créativité qui est gage d'efficacité: or l'initiative, dans les services publics est endiguée par des considérations de politique générale de l'emploi de directives d'«en haut».
La concurrence stimule le dynamisme et le progrès, oblige à se remettre en question quotidiennement; la crainte de l'erreur, de l'échec, dont la sanction immédiate est la perte de la confiance à la

fois du client et de l'intérimaire, sont des aiguillons que le service public ne connaît pas.
Le marché, qui suppose le libre choix des utilisateurs des services permet de faire évoluer les techniques en fonction de leurs besoins. La faculté d'adaptation de l'entreprise privée n'a pas fini d'étonner, ni surtout d'irriter, ceux qui attendent qu'elle succombe à ses apparentes contradictions: sa capacité d'adaptation est infinie, parce qu'elle est libre de répondre aux besoins, eux-mêmes changeants. Les services publics sont entravés malgré eux par des programmes planifiés pour des années. La réalité du travail temporaire est trop mouvante, trop complexe, pour se laisser figer dans des formules. Aucun technocrate, même au milieu d'une nuée d'ordinateurs ne pourra la saisir fidèlement. Les lourdeurs d'un appareil d'Etat les empêchent de réagir aux changements du marché avec la rapidité souhaitée.
Faute d'être en mesure de prendre correctement en compte les besoins réels des hommes et des entreprises, et du fait de l'absence de sanction en cas d'erreur d'appréciation, le service public engendre fatalement un certain gaspillage:

- un dirigeant soviétique important, dans un rapport célèbre au comité central, citait le cas d'un responsable régional des chemins de fer, qui pour atteindre son quota de tonnes/kilomètres a fait faire pendant des jours une navette de 300 kilomètres à un train de wagons-citernes.

Comptables seulement des placements effectués, les services publics de l'emploi ont tendance à devenir des «chambres d'enregistrement» et les placements effectués par les intéressés eux-mêmes sont considérés comme «annulations» et classés.
Le responsable du service public a à répondre à: «qui, combien avez-vous placé»? Le responsable d'entreprise a à répondre à la question «qui et pourquoi n'avez-vous pas servi?»: Il y va de la vie de l'entreprise ou de sa disparition. La personnalisation des décisions ne supporte pas l'irresponsabilité.
En matière de travail temporaire, le service public pourrait-il se permettre de sélectionner parmi des candidats à un même poste, par des demandeurs d'emploi, pour réaliser le meilleur ajustement, et ne doit-il pas tenir compte plutôt de priorités, en fonction de la longueur de la durée du chômage de tel ou tel chômeur?
Le service public pourrait-il prendre en charge la rémunération et l'ensemble des responsabilités sociales de l'employeur, et en même temps les risques commerciaux de l'entreprise, ou bien va-t-on laisser l'intérimaire changer d'employeur toutes les semaines, refaire à chaque poste la preuve de sa qualification, débattre à chaque mission de ses conditions de rémunération, etc...?

Pour quantités de raisons, s'agissant de services nouveaux et où rapidité, souplesse d'adaptation et responsabilité sont les clefs du dispositif, l'expérience le prouve, l'entreprise privée donne d'excellents résultats: c'est le cas dans l'urbanisme, les transports, les loisirs, etc...
L'Etat doit-il au demeurant tout faire? C'est une question de choix de société, entre l'économie de liberté et l'économie de l'Etat omniprésent.
Il est normal que la collectivité prenne en charge – et en faisant payer le prix au citoyen – un certain nombre de services de caractère nettement social, l'éducation, la santé; il serait inadmissible d'en écarter ceux, qui par faute de ressources, ne pourraient y avoir accès.
Mais n'y aurait-il pas quelque chose d'illogique et peut-être d'immoral, à faire supporter par la collectivité des dépenses qui ont en l'occurence un caractère économique privé, le besoin individuel de telle entreprise qui en paie le prix?

L'Etat-arbitre

Il appartient certes aux autorités compétentes de tracer et de prendre en compte les grandes orientations générales: c'est le cas des politiques de l'emploi, dans lesquelles les activités des entreprises de travail temporaire doivent s'inscrire, sans provoquer d'incohérences.
Il appartient également à l'Etat de maintenir et au besoin rétablir les conditions de telles politiques, d'en contrôler et sanctionner les écarts: l'intervention de l'Etat, dans son rôle véritable, celui d'arbitre, est toujours possible: mais il sera d'autant mieux accepté et respecté qu'il demeure arbitre et non partie prenante.
Les entrepreneurs de travail temporaire, de tous les pays, de toutes nos fédérations, font leur métier avec la conviction de faire quelque chose d'utile et de marcher avec leur temps. Ils sont confortés dans leurs efforts lorsque quelquefois ils ont le sentiment d'être écoutés et entendus.
Ils sont, quant à eux, ouverts à tout dialogue, avec les pouvoirs publics comme avec leurs partenaires sociaux, les entreprises utilisatrices et les syndicats ouvriers, et ils y apporteraient volontiers leur modeste contribution: celle des praticiens d'un métier qui ne s'apprend pas dans les écoles, mais dans le vécu.