



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Conférence de presse : Vania Alleva, présidente du syndicat Unia

Concer

Travail égal, salaire égal s'impose aussi pour le travail temporaire

Le travail temporaire est en augmentation. Depuis 1995, le volume de travail fourni par les employé-e-s temporaires en Suisse a proportionnellement quintuplé. Cela reflète-t-il simplement l'évolution de l'esprit du temps ? Les employé-e-s sont-ils toujours plus nombreux à souhaiter librement un emploi aussi « flexible » que possible ?

Nous, les syndicats, nous rencontrons chaque jour une réalité différente dans notre travail sur le terrain. Pour la grande majorité des personnes concernées, le travail temporaire est au mieux une solution transitoire, mais le plus souvent une solution de secours. Car le travail temporaire est une forme de travail précaire. Les intérimaires se trouvent pour ainsi dire sur un siège éjectable. Ils n'ont pas de contrat de travail fixe, mais sont engagés pour une durée déterminée, avec des délais de résiliation très brefs de deux à sept jours. Une simple fluctuation des commandes, une petite faute de concentration ou un mot de travers et c'en est fini pour vous.

Personne n'accepte volontairement une insécurité aussi flagrante et un tel sentiment d'impuissance à long terme. Des études menées auprès des employeurs montrent que la majorité des employé-e-s temporaires souhaitent un emploi fixe.

Egalité de traitement du travail temporaire

Pour cette raison, la croissance spectaculaire de la location de services en Suisse est un signal d'alarme. Un retournement de tendance est dans l'intérêt de toutes et tous. Comment y parvenir ? La comparaison transversale internationale (voir l'étude de l'USS)) montre que le travail temporaire n'augmente que lorsqu'il permet la surexploitation du travail concerné. Il s'agit donc de réglementer la location de services, de sorte que les employé-e-s concernés soient traités sur un pied d'égalité avec les autres salarié-e-s. Il n'existe en effet aucune raison objective qui justifie leur discrimination, hormis les intérêts liés au profit.

Unia demande donc l'égalité du travail temporaire avec les rapports de travail réguliers. Mais le chemin à parcourir est encore long : je tiens à rappeler, dans ce contexte, la discrimination salariale à l'encontre des femmes.

CCT Location de services : un important pas en avant

Nous ne devons pas partir de zéro. Les syndicats ont déjà réalisé d'importants progrès qui ont permis d'endiguer les abus les plus graves.

- A commencer par la loi sur le service de l'emploi LSE : elle stipule que les dispositions relatives au salaire et au temps de travail d'une CCT DFO dans l'entreprise locataire de services s'appliquent aussi aux intérimaires. En d'autres termes, toute CCT DFO avec salaires minimums décents que nous concluons contribue aussi à réglementer le travail temporaire. Sans cette loi et sans de bonnes conventions comme la CN, nous n'aurions pas aujourd'hui 10% de temporaires dans le secteur principal de la construction, mais un multiple de ce taux (comme

par ex. sur les chantiers à Genève où parfois plus de 50% des maçons sont engagés à titre temporaire).

- Les mesures d'accompagnement sont également déterminantes : les employé-e-s temporaires sont souvent trop peu informés de leurs droits et des conditions de travail applicables. Les mesures d'accompagnement nous permettent de contrôler où le risque de dumping salarial est le plus élevé.
- Une autre étape importante de la réglementation est constituée par la CCT Location de services que nous avons signée en 2011 avec Swissstaffing, l'association faîtière des entreprises de travail temporaire. Depuis 2012, elle règle les conditions de travail de plus de 360'000 employé-e-s temporaires en Suisse¹. Elle garantit un 13e salaire et des prestations modernes dans la prévoyance professionnelle, dans l'assurance d'indemnités journalières et la formation continue. Elle règle le temps de travail, les vacances et les jours fériés ainsi que les suppléments de salaire.
- La convention prévoit aussi des salaires minimums pour les employé-e-s temporaires dans un grand nombre de branches et d'entreprises sans CCT-DFO. Mais dans les entreprises de transports publics (comme les CFF), dans la chimie, l'industrie des machines, l'industrie graphique et l'agroalimentaire, aucun salaire minimum n'est appliqué à ce jour, ce qui ouvre grand la porte aux abus.

La prochaine étape : les salaires minimums doivent s'appliquer à toutes et à tous

Nous devons poursuivre sur notre lancée et promouvoir l'égalité des employé-e-s temporaires : toutes les branches et les entreprises qui disposent d'une convention collective de travail doivent aussi l'appliquer aux employé-e-s « loués » ! Il n'y a pas de raison objective qui s'oppose à cela. Les droits ne sont pas seulement souhaitables (« nice to have ») ! Ce n'est pas parce qu'un bailleur de services s'occupe des formalités d'embauche et encaisse une taxe que les « temporaires » ne peuvent pas prétendre aux mêmes droits, salaires et conditions de travail !

Nous voulons mettre cela en œuvre dans le cadre du partenariat social. L'automne dernier, Swissstaffing s'est engagé en faveur du principe « Equal minimum pay ». Il s'agit maintenant pour les employeurs de passer des paroles aux actes. Et le Conseil fédéral doit être disposé à imposer au niveau politique une CCT correspondante et à la déclarer de force obligatoire.

Par la loi, si nécessaire

Si la voie du partenariat social échoue, nous serons contraints d'exiger un minimum d'égalité de traitement pour tous les employé-e-s temporaires par la voie législative. Une révision correspondante de la LSE sera dès lors inévitable. Seule l'application du principe « Equal minimum pay » nous permet d'endiguer les abus.

Cependant, si nous voulons freiner la croissance du travail temporaire, des mesures supplémentaires sont nécessaires. Il s'agit notamment de réduire quantitativement le travail temporaire, notamment dans les marchés publics. Lorsque la Confédération, les cantons et les communes achètent des prestations ou construisent, ils doivent veiller à ce que les entreprises mandatées disposent du personnel permanent nécessaire. Les mandats attribués à des entreprises

¹ <https://www.swissstaffing.ch/fr/Branche-politique/Statistiques-sur-la-branche/Statistique-annuelle.php>

qui doivent d'abord rechercher des dizaines d'employé-e-s temporaires ne sont pas judicieux et doivent être interdits.

Pas la norme, mais une solution transitoire

Nous parvenons à la conclusion que nous, les syndicats, aspirons à des conditions de travail justes et équitables pour tous les employé-e-s. Cela implique, dans un premier temps, que les employé-e-s fixes et temporaires soient traités sur un pied d'égalité. Mais cela ne suffit pas. Si nous voulons non seulement offrir un emploi aux salarié-e-s en Suisse, mais un emploi sûr et de qualité qui leur permette de construire un avenir, le travail temporaire ne doit pas être la norme, mais tout au plus une solution transitoire.