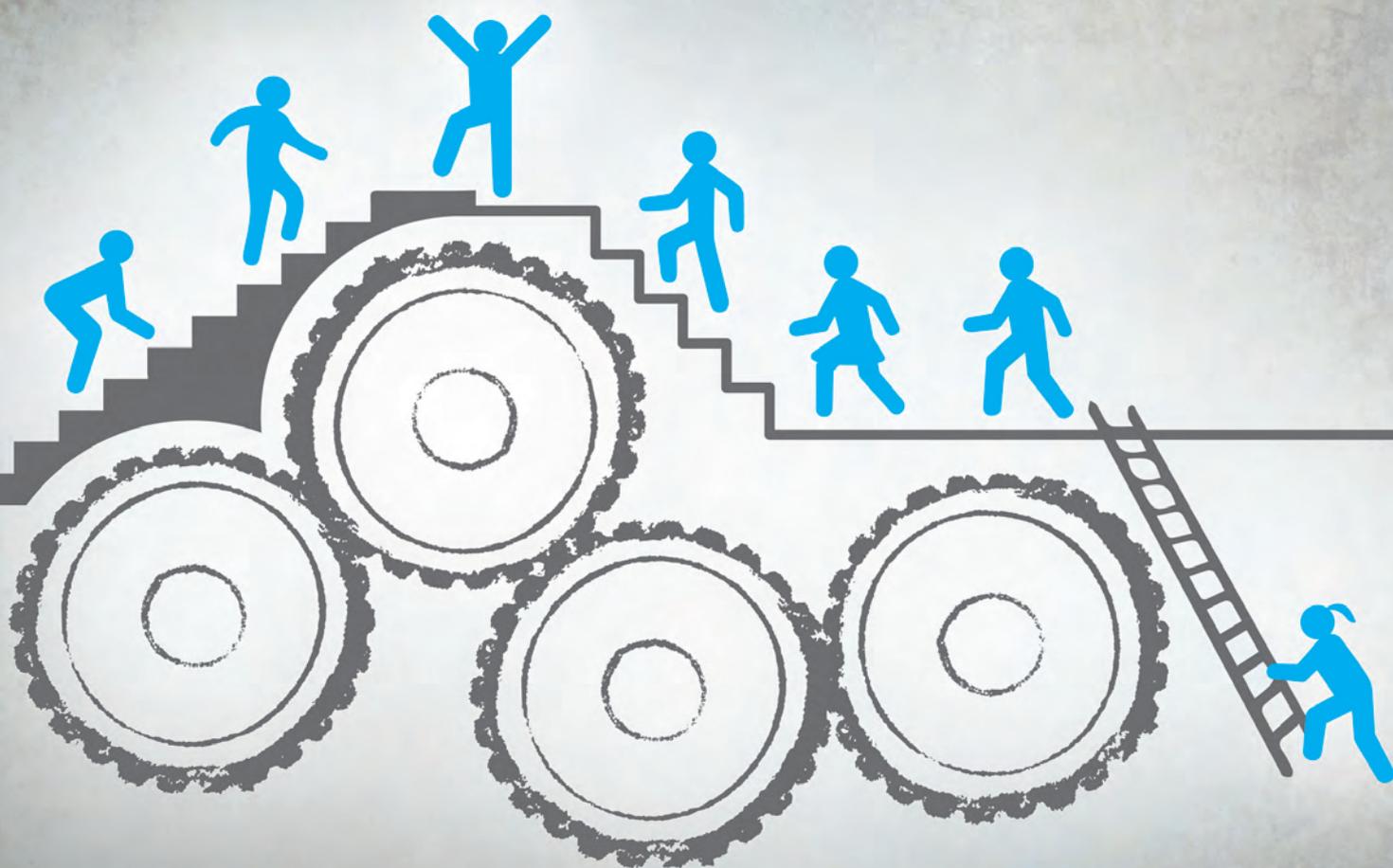


Négocier la sécurité

Stratégies syndicales de négociation
contre le travail précaire



Sommaire

La propagation du travail précaire à l'échelle mondiale une attaque des entreprises contre la négociation collective	4
<hr/>	
Surmonter les obstacles à la négociation collective stratégies syndicales	6
<hr/>	
Les effets de la négociation	
● Limiter le travail précaire	10
● Convertir le travail précaire en emploi régulier	13
● Améliorer les conditions de travail des travailleurs précaires et protéger leurs droits	14
<hr/>	
Le combat continue	18
<hr/>	

“Tout d’abord, ils ont externalisé les services d’entretien et de restauration et nous n’avons rien dit parce que nous ne représentions pas le personnel de nettoyage.

Ensuite, ils ont externalisé les services de sécurité, et nous n’avons rien dit parce que nous ne représentions pas les services de sécurité.

Ensuite, ils ont externalisé les services de transport et de maintenance, et nous n’avons rien dit parce que nous ne représentions pas le personnel du transport et de la maintenance.

Ensuite, ils ont externalisé notre travail, et il n’y avait plus personne pour parler en notre nom.”

Avant-propos



L'expansion continue du travail précaire est une des menaces les plus graves auxquelles les syndicats sont confrontés, non seulement pour ce qui est de la sécurité d'emploi des travailleurs, leurs salaires et conditions de travail, mais pour leur capacité à organiser les travailleurs pour lutter ensemble pour leurs droits. Pour IndustriALL, la lutte contre le travail précaire est un objectif stratégique fondamental qu'elle intègre dans toutes ses actions, à l'échelon mondial, industriel et régional.

Chaque année, le 7 octobre, date de la Journée mondiale pour le travail décent, IndustriALL mobilise à l'échelon mondial pour une démonstration de force contre ceux qui promeuvent le travail précaire comme moyen de faire reculer l'influence des travailleurs.

IndustriALL soutient ses affiliés dans le combat qu'ils mènent pour limiter le travail précaire par le biais de la législation et de la négociation collective. Nous intervenons aussi à l'échelon mondial en faisant pression sur les institutions de la gouvernance mondiale pour que soient modifiées les politiques qui encouragent le travail précaire. L'OIT en particulier doit faire davantage pour assurer la protection des droits fondamentaux des travailleurs précaires à se syndiquer et négocier collectivement.

Les travailleurs précaires qui sont employés par l'intermédiaire d'agences d'intérim et de sous-traitants sont généralement dépossédés de ces droits en raison de la relation d'emploi triangulaire qui se crée de la sorte. IndustriALL a déjà décrit la manière dont cette forme particulière de travail précaire sape les droits des travailleurs dans un rapport intitulé "Le piège triangulaire : Les syndicats en action contre le travail intérimaire".

La négociation collective joue un rôle crucial en ce qu'elle limite le travail précaire et améliore les conditions des travailleurs précaires et les affiliés d'IndustriALL ont acquis une vaste expérience de la mise en pratique de stratégies de négociation collective pour faire obstacle au travail précaire et lutter contre son expansion. Les exemples que vous trouverez dans cette publication ne constituent qu'un échantillon des très nombreuses conventions créatives et progressives que des syndicats réclament pour protéger les travailleurs. D'autres exemples peuvent être trouvés sur notre site Internet et de nouveaux viennent constamment s'y ajouter.

Nous espérons que par ces exemples, des syndicats s'inspireront de l'action menée par d'autres et trouveront les moyens d'adapter les stratégies décrites dans ces pages à la situation de leur pays.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de plus amples informations sur une stratégie en particulier ou si vous souhaitez contacter directement le syndicat concerné.

Ensemble, nous pouvons dire STOP au travail précaire.

Jyrki Raina
Secrétaire général

La propagation du travail précaire à l'échelle mondiale une attaque des entreprises contre la négociation collective

Chaque jour qui passe, partout dans le monde, de plus en plus de travailleurs sont contraints d'accepter un emploi précaire. Les chiffres sont effrayants. L'emploi sûr, avec un bon salaire et de bonnes conditions, est remis en question dans le monde entier.

L'intégration économique mondiale et les changements qui surviennent dans la production, l'organisation de l'entreprise et la technologie menacent l'emploi permanent à plein temps assorti de bonnes prestations sociales et d'une protection contre le licenciement.

Alors que se multiplient les appels à la flexibilité des marchés du travail, les entreprises recourent à l'externalisation et à la sous-traitance et le travail précaire explose dans des proportions injustifiables. La crise économique mondiale de 2008 a encore accéléré ce déclin de l'emploi stable.

À l'insécurité s'ajoutent pour les travailleurs précaires des bas salaires, peu de possibilités de formation, l'insuffisance de la protection de la santé et la sécurité au travail, des horaires et/ou volumes de travail fluctuants, une sécurité et une protection sociale réduites, peu de possibilités d'accéder à de meilleurs postes ou emplois, une représentation syndicale limitée ou inexistante, de même que la couverture de la négociation collective, et tout comme l'application et le respect de la législation du travail.



Source: site Internet de IG Metall

Négociation collective et travail précaire

La négociation collective est un des instruments les plus influents dont disposent les syndicats pour réglementer le travail précaire et les conditions de travail des travailleurs précaires. Mais l'explosion du travail précaire en elle-même menace lourdement les droits de négociation collective des travailleurs.

Souvent, on recourt délibérément au travail précaire pour saper l'organisation syndicale et la négociation collective alors que, partout dans le monde, les syndicats ont du mal à organiser et représenter des travailleurs précaires dont le lien avec un lieu de travail particulier est souvent faible et éphémère. En raison de l'insécurité de leur emploi, les travailleurs précaires craignent souvent de s'affilier à un syndicat ou d'en créer.

Dans plusieurs pays, le travail intérimaire et les emplois externalisés sont souvent requalifiés d'une manière telle que les travailleurs ne peuvent, légalement, adhérer au syndicat de leur lieu de travail. De la sorte, les syndicats sont légalement empêchés de représenter les travailleurs externalisés ou intérimaires et de négocier pour leur compte dans leur secteur d'industrie ou leur entreprise.

Pour les travailleurs dont la relation d'emploi est triangulaire, la négociation est pratiquement impossible. L'entreprise qui les utilise dicte leurs conditions de travail alors que, d'un point de vue légal, leur employeur est le sous-traitant ou l'agence, même s'il ou elle n'a rien à dire sur leur travail.

Les agences de travail temporaire auxquelles recourent les entreprises sont souvent des acteurs illégaux, avec lesquels il est difficile de négocier. Au **Niger**, selon une étude réalisée en 2010, on dénombre soixante firmes privées et agences d'emploi, alors que seule une vingtaine fonctionnent officiellement et sont reconnues par la loi.

Sous-traitance et externalisation : comment les entreprises échappent à leurs responsabilités

L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE AU NIGERIA :

Au Nigeria, les multinationales et entreprises de services pétroliers externalisent une part importante de leur personnel à des fournisseurs de main-d'œuvre qui exercent sans licence et alors même que le travail s'effectue de manière continue et ait un caractère routinier et permanent. Ce sont les entreprises utilisatrices qui dirigent les travailleurs et fixent leurs salaires. Elles ne font qu'en transférer le paiement aux fournisseurs de main-d'œuvre.

LA CONSTRUCTION NAVALE EN ALLEMAGNE :

“Les entreprises ont tendance à se décharger de leurs responsabilités et ne se soucient pas de contrôler les pratiques de leurs sous-traitants. De plus, ceux avec lesquels elles ont signé passent ensuite un accord avec un sous-sous-traitant. En finale, les entreprises n'ont plus la moindre idée de qui travaille dans leurs locaux [...] Les sous-traitants se font un joli bénéfice sur le dos des travailleurs”

Meinhard Geiken, responsable d'IG Metall Küste.

L'INDUSTRIE MINIÈRE À MADAGASCAR :

En juillet 2013, Qit Madagascar Mineral - Rio Tinto (QMM) a mis fin à son contrat avec la firme de services de sécurité OMEGA Risk Solutions au profit de deux entreprises moins chères. Cela a entraîné le licenciement collectif de 300 travailleurs, avec à peine un mois de préavis. L'affilié d'IndustriALL FISEMA a essayé de négocier des indemnités de licenciement avec QMM Rio Tinto, mais la direction a refusé d'assumer la moindre responsabilité vis-à-vis des travailleurs, prétextant qu'elle n'était pas leur employeur.

La négociation collective a un grand rôle à jouer en limitant l'expansion du travail précaire et en protégeant mieux les travailleurs précaires. Mais la tâche est ardue.

Surmonter les obstacles à la négociation collective stratégies syndicales



Les modalités de la négociation varient d'un pays à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'un même pays ou d'un même secteur d'industrie. La manière dont les syndicats mènent la négociation dépend de plusieurs facteurs, dont le cadre légal national, les modèles de négociation collective ayant cours, la force du syndicat et son pouvoir de négociation et la prévalence du travail précaire dans le pays ou le secteur.

Organiser et représenter les travailleurs précaires dans la négociation collective

> **“La force d'un syndicat est fonction du nombre de ses membres. Nous devons recruter les travailleurs contractuels, les syndiquer, nous battre pour eux et pour gagner en force”**

B.K. Das, Secrétaire général de l'INMF

IndustriALL encourage ses affiliés à syndiquer et représenter les travailleurs précaires et à négocier en leur nom, plutôt que de les pousser à créer leurs propres syndicats. L'externalisation engendre un risque réel de fragmentation de la force de négociation des syndicats lorsqu'une même entreprise fait appel à plusieurs sous-traitants ou agences d'intérim. Dans le plus grand complexe houiller à ciel ouvert du monde, Carbones del Cerrejón, en **Colombie**, 6.500 des 11.900 travailleurs sont externalisés et employés par plus de 300 sous-traitants différents.

Le recrutement des travailleurs précaires dans un syndicat existant protège mieux ces travailleurs et renforce les syndicats, ce qui a aussi pour effet de protéger les travailleurs permanents en empêchant la division du personnel en plusieurs unités de négociation isolées les unes des autres. Lorsqu'un syndicat montre qu'il est en mesure de négocier collectivement pour le compte des travailleurs précaires, il leur arrive plus souvent d'adhérer au syndicat parce qu'ils voient qu'il peut faire quelque chose pour eux.

Au besoin, les syndicats peuvent modifier leur règlement ou leurs statuts pour supprimer les obstacles à l'adhésion des travailleurs précaires. En **Allemagne**, les principaux syndicats ont constitué des associations de négociation spécifiques pour les travailleurs temporaires et intérimaires dans le but de recruter ces travailleurs et d'imposer des critères d'égalité de traitement dans les conventions collectives. Pour avoir mis l'accent avec insistance sur l'amélioration des conditions des travailleurs intérimaires, en 2012, IG-Metall a gagné 38.000 nouveaux adhérents dans le personnel temporaire.

En **Indonésie**, les syndicats FSPMI et Lomenik ont réussi à organiser les travailleurs contractuels et externalisés de Batam, une usine constituant à elle seule une zone franche d'exportation (ZFE). Selon le FSPMI, près de 98% de tous les travailleurs de la zone de Batam - en majorité des femmes - sont recrutés par l'intermédiaire d'agences d'emploi. Pour répondre aux besoins des travailleurs de la ZFE, le FSPMI et Lomenik ont conçu des stratégies destinées à titulariser les travailleurs contractuels en négociant des conventions collectives qui réduisent le nombre des contractuels.

Tout au long de la campagne qu'il a menée pour organiser les travailleurs externalisés des charbonnages d'Inde, l'INMF a lui aussi appliqué le principe consistant à recruter les travailleurs contractuels dans les mêmes syndicats plutôt que de diviser les effectifs en créant des syndicats séparés. Toutefois, les amendements qu'il fallait apporter aux statuts des syndicats demandaient parfois trop de temps, ce qui explique que les syndicats aient préféré créer quelques syndicats distincts pour les travailleurs contractuels, dont le Mahanadi Coal Fields Contractual Transport Workers Union, qui compte 10.000 adhérents. La négociation collective qui a eu lieu avec l'association des employeurs du transport a permis d'obtenir le paiement régulier des salaires par voie bancaire, la déduction des cotisations à un fonds de prévoyance, l'accès à des soins médicaux dans des hôpitaux appartenant aux entreprises, et des primes annuelles.

Plusieurs facteurs ont contribué au succès de cette stratégie : l'indéfectible soutien de la fédération INMF au syndicat des travailleurs précaires, les négociations menées en parallèle par l'INMF avec l'entreprise utilisatrice et, par-dessus tout, la solidarité des travailleurs permanents qui ont soutenu la grève des travailleurs précaires.

Négociation sectorielle

La négociation se situe à l'échelon national ou à celui de la région et/ou de la municipalité. Le degré de couverture des conventions de secteur est souvent élevé du fait du nombre et de la taille des entreprises liées par ces conventions. Des critères d'extension prévus par la loi peuvent aussi étendre le champ d'application de la convention. Lorsqu'une convention couvre "tous les travailleurs" ou toutes les personnes "engagées dans un industrie", par opposition aux "salariés", la couverture peut être élargie pour englober les travailleurs en relation d'emploi précaire.

La négociation au niveau d'un secteur d'industrie a un grand rôle à jouer en réglementant le recours au travail précaire, en particulier l'externalisation et le travail intérimaire, ainsi que les conditions de travail des travailleurs précaires. Il faut éviter la fragmentation, surtout lorsque les sous-traitants fournissent de la main-d'œuvre à plus d'une entreprise.

Au **Danemark**, dans les secteurs de la production industrielle et du bâtiment, les syndicats ont négocié des accords sectoriels assortis de protocoles sur le travail intérimaire qui stipulent que les travailleurs intérimaires doivent être employés conformément à la convention applicable au secteur et qui régit tous les éléments de la rémunération, la durée du travail et les autres conditions d'emploi importantes. En **Belgique**, les *Commissions permanentes*, composées des organisations de travailleurs et d'employeurs, ont inclus dans les conventions collectives des restrictions relatives à l'utilisation de personnel intérimaire. Une commission a été spécifiquement créée pour réglementer le travail intérimaire par le biais d'accords applicables aux différents secteurs d'industrie. Ces accords protègent les droits des travailleurs en matière de pensions, de santé et sécurité et de formation. En **Allemagne**, IG Metall a conclu en 2012 avec les employeurs des industries de la métallurgie et de l'électricité une convention qui reconnaît aux comités d'entreprise le droit d'objecter au recours au travail intérimaire.

En **Argentine**, la fédération du pétrole et du gaz FASPyGP a pu négocier, dans la convention collective de l'industrie gazière entre autres, une clause qui stipule que toutes les dispositions de l'accord s'appliquent d'égale manière aux entreprises sous-traitantes.

> *Art. 2 : Exclusivité :*

[...] b) Sous-traitants : Les entreprises ayant des activités relevant de la présente convention collective sont solidairement responsables des obligations encourues par les sous-traitants et leurs salariés et inscrites dans les Normes du travail et de la sécurité sociale [...] Les entreprises et la FASPyGP utilisent tous les moyens disponibles pour faire appliquer les dispositions de la présente convention collective et de la législation.

FASPyGP - Convention collective pour les secteurs du gaz (2010-2013).

En **Afrique du Sud**, le NUMSA a conclu dans divers secteurs (automobile, pneu, métallurgie) plusieurs conventions visant à la disparition progressive des courtiers de main-d'œuvre et à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs précaires.

Négociation en entreprise

La négociation collective à l'échelon de l'entreprise et/ou de l'usine exclut plus souvent les travailleurs précaires, tels que travailleurs intérimaires et externalisés, du fait que ce ne sont pas des salariés directs de l'entreprise utilisatrice. Au niveau de l'entreprise, et d'autant plus à celui de l'usine, l'externalisation affaiblit les syndicats et diminue leur pouvoir de négociation. Mais beaucoup de syndicats n'ont d'autre choix que de négocier au niveau d'une entreprise en particulier lorsque le système de relations professionnelles les prive de toute autre possibilité. Lorsqu'une négociation sectorielle n'est pas possible, la négociation directe avec l'entreprise utilisatrice pour le compte des travailleurs permanents et des travailleurs externalisés et intérimaires est la meilleure façon de renforcer le syndicat et de lutter pour l'égalité de traitement.

Malgré des conditions défavorables, certains affiliés ont été en mesure de mobiliser et de négocier des conventions collectives efficaces. En 2012 au **Canada**, après un lock-out de six mois à l'usine Rio Tinto d'Alma, l'United Steelworkers (USW) a réussi à négocier une convention collective qui limite l'utilisation de travailleurs externalisés à 10% du nombre d'heures travaillées. Aux **États-Unis**, l'USW a également conclu avec le fabricant de pneus Bridgestone un accord limitant le recours à de la main-d'œuvre externalisée pour les activités de maintenance. Cette clause a permis à l'USW de maintenir à 5% la proportion de travailleurs externalisés dans les sites d'exploitation de Bridgestone. La direction doit aussi consulter les représentants du syndicat du lieu de travail sur la nécessité de recourir à l'externalisation et sur son ampleur.

Négocier avec les agences et les sous-traitants

Des syndicats ont aussi négocié des accords avec des agences de travail temporaire ou des firmes sous-traitantes reconnues en tant qu'employeurs légaux.

Ce qu'on peut obtenir pour les travailleurs est incontestablement moindre lorsqu'on négocie avec les fournisseurs de main-d'œuvre plutôt qu'avec les entreprises utilisatrices. Une grande entreprise peut utiliser beaucoup de sous-traitants de petite taille ou de taille moyenne, ce qui a pour effet de fractionner les unités de négociation et impose des négociations multiples. Il se peut aussi que les sous-traitants aient peu d'emprise sur les conditions de travail faisant l'objet des négociations.

Au **Nigeria**, la Shell Petroleum Development Company (SPDC) a admis à notre affilié NUPENG qu'elle emploie plus de 30.000 travailleurs précaires au travers de sociétés sous-traitantes dont certaines comptent moins de cinq travailleurs. Le NUPENG demande aux multinationales du pétrole de favoriser la mise en place d'un Forum de la sous-traitance en tant qu'organisation faitière des sous-traitants qui négocient avec lui pour le compte des travailleurs contractuels. Le syndicat réclame aussi la négociation d'une convention collective couvrant l'ensemble des travailleurs contractuels de tous les sites d'exploitation de Shell. Bien que des forums de sous-traitance aient déjà été mis en place chez Chevron, Total et Agip pour négocier avec le syndicat les conditions de service de leurs personnels contractuels, à ce jour, Shell et Mobil refusent toujours de faire de même.

À l'usine Chevron-Uni Thai (qui assemble des plateformes pétrolières et gazières offshore) de Laem Chabang, en **Thaïlande**, deux groupes de travailleurs intérimaires ont obtenu avec les deux agences fournisseuses la signature d'accords couvrant des travailleurs qui jusqu'alors n'étaient couverts par aucune convention collective et n'avaient aucun droit.

> 1.) *Congé annuel :*

- *6 jours pour les travailleurs ayant 1 à 2 années d'ancienneté*
- *8 jours pour les travailleurs ayant plus de 2 années d'ancienneté*

3.) 13e mois de salaire : 30% du salaire mensuel du travailleur seront versés en décembre

Accord de 2013 entre le Syndicat CUEL des travailleurs de la sous-traitance et Megatech Industrial Consultant (Thaïlande)

Une meilleure alternative à la négociation individuelle avec les agences ou sous-traitants consiste à conclure des conventions sectorielles couvrant l'ensemble de l'industrie fournisseuse de personnel temporaire d'un secteur particulier.

En Europe, dans plusieurs pays dont les **Pays-Bas**, la **Suède**, la **Belgique**, l'**Espagne**, la **Suisse** et la **France**, les syndicats ont conclu des conventions nationales couvrant le personnel intérimaire de tous les secteurs d'industrie. Ces conventions régissent les conditions de travail et

couvrent une proportion importante, sinon la totalité, du personnel intérimaire. Dans certains pays, les travailleurs cols-bleus et cols-blancs sont soumis à des conventions différentes (comme par exemple au **Danemark**, en **Suède** ou en **Autriche**).

En **Allemagne**, IG Metall a signé des conventions collectives du travail propres à chaque secteur avec deux des plus grands organismes de travail temporaire (BAP et iGZ). Ces conventions, qui ont été conclues dans les secteurs de la métallurgie, de l'électricité, du textile et de l'habillement, ainsi que dans les secteurs de la chimie, du plastique et du caoutchouc par l'IGBCE, prévoient pour le personnel intérimaire des primes supplémentaires spécifiques à chaque secteur qui aplaniront progressivement les écarts de rémunération avec le personnel permanent.

Bien que la négociation avec les agences à l'échelon national ou sectoriel ait donné de bons résultats pour les travailleurs intérimaires, ces succès se limitent en grande partie à des syndicats d'Europe occidentale. De telles conventions ne sont possibles qu'en cas de présence syndicale notable auprès des travailleurs intérimaires, que là où la négociation collective est bien protégée par la loi et solidement institutionnalisée. Elles ne peuvent constituer un modèle pour la plupart des situations de travail intérimaire présentes dans le monde. En outre, elles ne permettent pas de fixer des limites au recours aux travailleurs intérimaires, ce qui explique pourquoi les conventions passées avec des agences vont souvent de pair avec des conventions d'industrie. Dans l'exemple qui précède, les syndicats allemands ont négocié des conventions avec des entreprises utilisatrices de chaque secteur alors qu'ils négociaient en même temps avec les agences de travail temporaire.

Négociation mondiale

Les Accords-cadres mondiaux (ACM) permettent de fixer de commun accord avec les entreprises des limites à l'emploi précaire par une négociation à l'échelon mondial couvrant ce qui constitue un taux d'emploi temporaire nécessaire en fonction des besoins particuliers exprimés. Un libellé traduisant l'engagement d'une multinationale à réduire l'emploi précaire dans tous ses sites d'exploitation et ceux de ses fournisseurs peut être d'une grande utilité. Il peut servir dans des situations dans lesquelles l'emploi précaire sous toutes ses formes, qu'il soit temporaire, intérimaire ou externalisé, a remplacé l'emploi permanent, ainsi que pour favoriser la réintégration d'emplois permanents, directs, et (ré)autoriser la syndicalisation. L'ACM qui lie IndustriALL et GDF Suez offre de larges possibilités pour limiter le travail précaire :

> *"[l'entreprise] reconnaît l'importance d'un emploi stable à la fois pour l'individu et l'entreprise à travers la préférence pour l'emploi permanent, à durée indéterminée et direct. GDF SUEZ et tous les sous-traitants seront pleinement responsables du fait que tout le travail soit effectué dans le cadre légal approprié et, en particulier, ne chercheront pas à éviter les obligations de l'employeur vis-à-vis de travailleurs dépendants en déguisant ce qui serait autrement une relation de travail ou en faisant un usage excessif des travailleurs temporaires ou intérimaires."*

L'Accord-cadre mondial (ACM) qui lie IndustriALL Global Union au premier distributeur mondial du secteur de l'habillement, la firme espagnole Inditex, vise à garantir le respect durable dans le temps des normes internationales du travail dans toute la chaîne d'approvisionnement d'Inditex. Celle-ci utilise 1.300 fournisseurs et 5.000 "fabricants" qui emploient 700.000 personnes dans 40 pays. Cet ACM est le premier instrument de ce type couvrant une chaîne d'approvisionnement dans la grande distribution et par lequel les travailleurs disposent de mécanismes permettant de vérifier les droits au travail et de les faire appliquer. En 2012, il a été renforcé par un addendum définissant la participation des syndicats dans la mise en application et la surveillance. Son texte garantit à IndustriALL et ses organisations affiliées l'accès à toutes les informations dont dispose Inditex sur ses fournisseurs.

Les termes de l'accord s'appliquent de la même manière aux fournisseurs directs, aux prestataires et aux sous-traitants, y compris aux travailleurs à domicile. Inditex interdit de recourir à la sous-traitance sans son accord écrit préalable et les fournisseurs autorisés à sous-traiter assument la responsabilité du respect de l'accord par leurs sous-traitants.

L'ACM a permis de sortir de plusieurs conflits du travail avec des fournisseurs au Pérou, au Cambodge, en Inde, en Turquie, au Brésil et au Portugal. Des travailleurs licenciés en raison de leurs liens avec des syndicats ont été réintégrés et des syndicats ont été reconnus comme interlocuteurs officiels.

La mise en application de l'ACM a entraîné des activités telles que :

- Des visites de syndicats à des fournisseurs (Maroc, Turquie, Portugal, Chine, Bangladesh, Brésil, Cambodge) et un bilan de la situation, notamment sous l'angle de l'organisation et de la liberté syndicale.
- Des rencontres entre dirigeants d'entreprises fournisseuses, représentants d'Inditex et de syndicats locaux.
- Un projet pilote en Turquie pour former des représentants des travailleurs et de directions d'entreprises fournisseuses à la bonne application de l'ACM et du protocole relatif à la participation des syndicats locaux. Cette formation sera étendue aux principaux fournisseurs d'Inditex au Brésil, au Maroc, au Portugal et au Cambodge.

Malgré l'implication de la direction d'Inditex, la tâche n'est pas aisée du fait de la fragmentation de la production et du nombre élevé de sous-traitants, qui eux-mêmes sous-traitent leur production.

Principaux facteurs de réussite

• Force du syndicat et capacité à mobiliser ses membres

En **Afrique du Sud**, le NUMSA n'a pu conclure sa convention avec le secteur de la construction automobile qu'au terme d'une très forte mobilisation : 4 mois de négociation et 2 semaines de grève nationale.

En **Allemagne**, dans les semaines qui ont précédé la signature des accords sur le travail précaire, 800.000 adhérents d'IG Metall ont pris part à de grandes grèves d'avertissement dans toutes les régions soumises à la négociation collective.

En **Inde**, OCMS a négocié des hausses de salaires pour les chauffeurs, les mécaniciens et les aides après une grève de 3 jours qui avait paralysé le transport du charbon dans les champs houillers de Talcher.

• Solidarité entre travailleurs permanents et précaires

Les organisations syndicales doivent pouvoir mobiliser non seulement les travailleurs précaires mais aussi les travailleurs permanents afin d'exercer un maximum de pression sur les employeurs. La tâche est plus facile lorsque les travailleurs précaires et permanents sont affiliés au même syndicat. La solidarité des travailleurs permanents peut s'avérer vitale. En **Argentine**, lorsque le syndicat du pneu SUTNA recrutait les travailleurs précaires et négociait leur régularisation, leurs collègues permanents ont décidé de recourir à la négociation collective pour régler la question de l'externalisation plutôt que de réclamer des améliorations de leur situation propre. De même, en **Guinée**, notre affilié du secteur minier CNTG a réussi à convaincre les travailleurs permanents à renoncer à des hausses de salaires pour pouvoir négocier la régularisation des travailleurs précaires.

• Mobilisation internationale

Au Canada, l'USW a pu susciter un mouvement national et international de solidarité pour les travailleurs de Rio Tinto Alcan d'Alma, au Québec, qui refusaient les manœuvres de la direction pour remplacer les travailleurs partant à la retraite par des travailleurs contractuels non syndiqués pour un salaire réduit de moitié, sans pension ni prestations. Des représentants de l'USW ont sillonné la planète pour mobiliser le soutien aux travailleurs d'Alma et mettre sur pied une campagne internationale dynamique. Le 31 mars 2012, 8.000 syndicalistes du Canada, des États-Unis, d'Europe, d'Afrique et d'Australie ont participé à un rassemblement à Alma. Aux termes de l'accord signé par la suite, l'externalisation est gérée étroitement et limitée.

> **“La clé du succès a été l'énorme mouvement de solidarité de nos membres du Québec qui a poussé des syndicats du monde entier à les soutenir”**

Daniel Roy, Directeur de l'USW Québec.

Les effets de la négociation



Limiter le travail précaire

L'élément crucial de sa campagne "STOP au Travail précaire" est l'appel que lance IndustriALL à ses affiliés pour qu'ils concluent des accords préservant l'emploi direct et permanent. De tels accords dissuadent de recourir à l'externalisation et encouragent l'emploi régulier, empêchent de remplacer les salariés réguliers par des travailleurs temporaires sous contrat de courte durée, et garantissent que ces formes de travail ne soient utilisées que pour répondre à des besoins légitimes. Il est essentiel de mettre des limites au travail précaire parce que, plus le travail précaire gagne du terrain, plus l'unité de négociation se réduit et s'affaiblit, rendant de tels accords impossibles à l'avenir.

Interdire le travail précaire dans certaines industries ou professions

Certains syndicats, dont le NUMSA en **Afrique du Sud**, ont réussi à conclure des accords interdisant ou éliminant progressivement le recours aux courtiers de main-d'œuvre dans des secteurs entiers.

> Article 5. Courtiers de main-d'œuvre

Les parties conviennent qu'il sera mis fin à l'utilisation de courtiers de main-d'œuvre à dater du 1er janvier 2011 dans l'unité de négociation, à la seule exception des contrats de courtage de main-d'œuvre préexistants qui pourront courir jusqu'à leur échéance.

Convention principale consolidée entre AMEO et le NUMSA

Lorsqu'une interdiction générale n'a pu être obtenue, les accords mettent des barrières en interdisant l'utilisation de travailleurs temporaires, en particulier de travailleurs externalisés ou intérimaires, dans certaines professions :

- > *L'entreprise convient que, les tâches journalières de maintenance touchant directement à la production et actuellement effectuées par son personnel propre et embauché directement, ne seront effectuées que par son personnel propre et que, s'agissant du stockage et de l'expédition des pneus, l'entreprise n'utilisera pas de travailleurs embauchés par l'intermédiaire d'une firme sous-traitante.*

SUTNA, Argentine, Convention collective pour l'industrie du pneu, Annexe 1 - Bridgestone

> Article 46

Pour l'exécution des services liés à ses activités de production principales, l'ENTREPRISE ne peut utiliser que des travailleurs embauchés par elle.

Convention collective 2010-2012 entre Bridgestone Brazil et le Syndicat des travailleurs des industries du caoutchouc, du pneu et assimilées de la région de São Paulo.

Consultation sur le recours au travail précaire

D'autres accords stipulent que les syndicats doivent être consultés avant tout changement susceptible d'affecter la situation dans la profession pour les salariés et comportent des outils et des droits permettant de contrôler les processus d'externalisation.

Des clauses stipulent que les syndicats doivent être informés de tous les faits pertinents relatifs à l'utilisation de travailleurs précaires, c'est-à-dire les raisons du recours à des travailleurs précaires, des détails sur la restructuration projetée, le nombre de personnes externalisées, une comparaison exhaustive des coûts entre l'utilisation de travailleurs ayant une relation d'emploi directe et le recours à une main-d'œuvre recrutée par un sous-traitant ou une agence. Ces dispositions donnent aux syndicats l'occasion d'interroger l'entreprise sur l'efficacité et la légitimité de l'externalisation.

Au **Canada**, l'accord qui a mis fin au conflit chez Rio Tinto Alma instaure un comité de l'externalisation composé paritairement de représentants du syndicat et de la direction pour examiner les propositions d'externalisation et formuler des recommandations.

> 2.2 SÉCURITÉ D'EMPLOI

[...] Les parties ont l'intention de minimiser le recours à l'embauche de personnel supplémentaire. Elles reconnaissent que le besoin d'embaucher du personnel supplémentaire se fera sentir de temps à autre. Lorsque se fait sentir le besoin d'embaucher un volume de personnel plus important, l'Entreprise doit étudier avec le comité consultatif / le délégué d'atelier en chef :

- Les besoins de ce type de personnel pour l'activité de l'entreprise;
- La durée prévue de son affectation;
- Le nombre de personnes estimé;
- Si le travail effectué en interne renforcera ou affaiblira la sécurité d'emploi des salariés engagés dans le cadre du présent Accord;
- Les modifications des conditions de travail des salariés couverts par le présent Accord résultant du recours proposé à des sous-traitants ou des firmes de personnel intérimaire.

Accord d'entreprise 2011 de Futuris Automotive Interiors Parts and Accessories (Australie-Méridionale).

Limiter le nombre des travailleurs précaires et la durée de leur affectation

Au **Brésil**, le syndicat du secteur du pneu Sindicato da Borracha da São Paulo a signé avec des fabricants (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) implantés dans sa région des accords régissant les conditions de travail des travailleurs employés directement pour une durée déterminée. Ils stipulent que les temporaires ne peuvent représenter plus de 5% du personnel de production. Au **Canada**, les travailleurs de Rio Tinto Alma ont obtenu le plafonnement à 10-15% du nombre total des heures effectuées par des travailleurs externalisés.

Les conditions ambiantes ne permettent pas toujours de négocier immédiatement des taux aussi peu élevés. En **Thaïlande**, le Syndicat thaïlandais des travailleurs de l'électronique, l'électroménager, l'automobile et la métallurgie (TEAM) a pu fixer des limites à l'externalisation et à l'utilisation de main-d'œuvre intérimaire allant de 30% à 50%. Il s'agit là d'un premier pas vers la limitation de l'expansion du travail précaire dans des secteurs et des pays où il menace de supplanter l'emploi permanent.

Certains accords prévoient une durée maximum pour les missions de travail temporaire et un nombre maximum de reconductions des contrats. En 2011, le NUMSA a convenu avec la Steel and Engineering Federation of South Africa, principale fédération d'employeurs de la métallurgie, que des travailleurs ne peuvent être employés par l'intermédiaire de courtiers de main-d'œuvre pendant plus de 4 mois. Passé ce délai, si l'employeur choisit de le conserver, le travailleur doit devenir permanent.

> 2°) *Même si les dispositions contractuelles le permettent légalement, le travailleur ne peut rester lié par un contrat temporaire pendant plus de deux ans; cette limite atteinte, il acquiert le statut de membre permanent du personnel.*

Convention collective Bridgestone España et syndicats espagnols

> 4.5.1 *Emploi à durée déterminée (Sauf employés de commerce)*

[...] Les salariés à durée déterminée sont engagés pour autant de temps que le besoin particulier existe mais pour une durée maximum de 12 mois, comprenant une période initiale d'essai de 3 mois. À moins que le contrat du salarié à durée déterminée qui n'est pas un employé de commerce soit prorogé conformément au présent article, après 12 mois d'emploi continu ou après avoir été employé pendant une période cumulée de 12 mois et pendant laquelle la rupture d'emploi n'ait pas dépassé trois mois, un salarié à durée déterminée qui n'est pas un employé de commerce acquiert un statut permanent.

Accord d'entreprise de Holden (Australie), 2011

> Article II - B

Période d'essai et emploi temporaire ou occasionnel - Section 1

b) Le "salarié temporaire ou occasionnel" est toute personne embauchée pour effectuer un travail spécifique et/ou temporaire sans lien avec l'activité régulière, portant sur une durée très limitée. Toutefois, tout salarié temporaire ou occasionnel effectuant le travail d'un salarié régulier et qui a travaillé 156 jours pendant une période de 12 mois est considéré comme un salarié régulier.

Convention collective 2010-2015 de Indo Phil Textile Mills, Inc. (Bulacan, Philippines).

Des syndicats ont aussi négocié des périodes d'essai plus courtes que celles souvent pratiquées par les employeurs en tant que variante de travail précaire. Dans une usine Bridgestone de **Thaïlande**, les "travailleurs de projet" engagés directement pour une durée déterminée sont des "assistants" des travailleurs permanents de la chaîne de fabrication. Le syndicat a obtenu un accord aux termes duquel ces travailleurs de projet deviennent permanents après neuf mois au lieu de deux ans.

Une préférence pour le travail permanent et des règles pour le recours au travail précaire

La présence dans les accords de déclarations marquant une préférence pour l'emploi permanent et direct peuvent avoir leur utilité pour empêcher le recours au travail précaire au-delà des besoins légitimes d'une entreprise. L'AMWU a négocié un certain nombre de clauses de ce type en **Australie**.

> 11.1 *Les parties à l'Accord reconnaissent qu'un personnel stable constitue un avantage et s'engagent à appliquer des pratiques d'emploi allant dans ce sens.*

11.2 Le but de l'Entreprise n'est pas d'utiliser les services de prestataires ou de sous-traitants au détriment de la sécurité d'emploi des salariés directs.

Accord d'entreprise 2012 entre Als Industrial Division (Victoria) et l'AMWU.

- > 21.2 Si Griffin engage des prestataires, Griffin ne licenciera pas, ne résiliera pas ni ne mettra fin d'une autre manière à l'emploi de tout salarié couvert par le présent Accord afin de le remplacer par un prestataire, ou un salarié d'un prestataire ou d'une firme de fourniture de main-d'œuvre.

Convention collective 2012 de Griffin Coal (Maintenance)

De nombreux syndicats ont été en mesure de circonscrire dans des accords un nombre limité de situations et de motifs permettant de faire appel à de la main-d'œuvre temporaire.

- > Chapitre 10 :

[...] L'entreprise effectue avec ses salariés des interventions régulières et continues de maintenance de ses départements mécaniques, sauf quand la pénurie de compétences ou d'équipement, la nature du travail ou des considérations de délai ne le permettent pas.

Les travaux d'installation, de fabrication, d'usinage ou de réparation d'un équipement existant dans un atelier peuvent être effectués par ses départements mécaniques, en fonction de la disponibilité de compétences, de considérations de délai, de la nature du travail, d'un coût raisonnablement compétitif, de garanties de résultat, des coûts d'installation inclus dans le prix d'achat, ainsi que de la possibilité d'effectuer le travail en proposant aux salariés du département mécanique concerné [...] des heures supplémentaires [...] Si l'une ou l'autre des conditions qui précèdent n'est pas remplie, l'entreprise a la possibilité de confier le travail à une entreprise extérieure.

L'entreprise avertit le syndicat lorsqu'un prestataire extérieur doit travailler à l'intérieur de l'usine. Elle doit préciser le lieu, le type, l'ampleur, la durée, la nécessité et le calendrier des travaux à effectuer.

[...] Au cas où le syndicat estime qu'une discussion s'impose, il demande une réunion. [...] À cette réunion, les parties examinent les travaux planifiés et les raisons pour lesquelles ces travaux sont confiés à un sous-traitant. L'entreprise étudie de bonne foi toute suggestion formulée par le syndicat, sous réserve des restrictions énoncées au paragraphe (b) ci-dessus et tout plan de rechange proposé par le syndicat par lequel les travaux pourraient être effectués par le personnel de l'unité de négociation.

Convention-cadre de l'USW avec Bridgestone

- > Art. 55. UTILISATION de PRESTATAIRES

BOC peut, à l'occasion, devoir faire appel à des prestataires lorsque des conditions d'ordre pratique excluent l'utilisation totale ou partielle de son personnel permanent, ou lorsque l'emploi de personnel permanent ou temporaire supplémentaire (article 10) ne constitue pas une option viable.

Ces situations peuvent être :

- a) Des phases spéciales de maintenance, c'est-à-dire des mises à l'arrêt
- b) Une surcharge de travail pour une période limitée
- c) La fourniture et l'installation de nouveaux locaux ou de nouvelles machines
- d) Lorsque des activités ou des compétences spécialisées sont nécessaires
- e) Et toute autre activité ponctuelle

Cela ne peut aller au-delà de la maintenance normale effectuée régulièrement par le personnel permanent.

Lorsque de telles situations se présentent, BOC :

- a) Consulte le délégué syndical du site concerné
- b) Ne s'engage pas activement dans des activités qui désavantageraient le personnel permanent.
- c) S'assure que tous les travaux entrepris par les prestataires sont conformes aux normes de sécurité en vigueur.

Convention collective du personnel technique de BOC/ Linde 2012-2014 (signée par l'EPMU néo-zélandais).

- > 4.3.3 Utilisation de personnel occasionnel/temporaire chez HSPO (non-salarié)
- (a) Conjointement avec l'article 4.3.1, Holden peut engager du personnel occasionnel chez HSPO lorsque :
 - (i) un congé est planifié pour plus de 16% d'un groupe de travail (que ce soient les vacances annuelles, des jours fériés ou un congé d'ancienneté) [...]
 - (ii) l'une ou l'autre équipe compte 3 absences non planifiées ou plus, Holden peut engager un travailleur occasionnel pour remplacer chaque travailleur absent à ce seuil ou au-delà;

Convention d'entreprise 2011 de Holden (Australie)

Inverser le cours de l'externalisation

Des affiliés ont obtenu une remise en cause de l'externalisation en démontrant que le passage de travailleurs réguliers à un statut irrégulier avait entraîné une baisse marquée de la qualité. Au **Brésil**, le Syndicat de la chimie, la pharmacie, l'encre et le vernis des travailleurs d'ABC ont obtenu que des travailleurs qui avaient été externalisés retrouvent un statut permanent chez Soplast après avoir signalé une baisse de qualité. De même, chez Kimberly Clark à São Paulo, la manutention avait été externalisée au départ mais, à partir de 2010, tous les travailleurs ont retrouvé un statut permanent et une relation d'emploi direct parce que leur travail posait problème.

Fixer des limites de dimension mondiale dans une entreprise

En 2012, IndustriALL a signé un accord mondial limitant le travail temporaire. La "Charte du travail temporaire du Groupe Volkswagen" est un document révolutionnaire qui arrête des principes pour le recours au travail temporaire



dans tout le groupe Volkswagen et partout dans le monde (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce, Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). En septembre 2013, le groupe Volkswagen comptait 105 usines de production dans 19 pays d'Europe et 8 autres pays d'Amérique, d'Asie et d'Afrique et occupait 570.000 personnes dans le monde.

Cet accord dispose que la proportion de travail temporaire ne peut dépasser 5% et permet aux comités d'entreprise européen et mondial ainsi qu'aux représentants des salariés des différentes usines de contrôler la proportion de travailleurs temporaires intérimaires.

> a) *Limitier le nombre des travailleurs temporaires*

Le nombre des salariés temporaires externes du groupe Volkswagen doit être en rapport adéquat avec celui des salariés permanents. À titre de référence, le personnel temporaire externe représente 5% de la main-d'œuvre de chaque site. Les représentants de la direction et des salariés peuvent fixer de commun accord une proportion différente dans chaque site. [...] Le comité d'entreprise européen et le comité d'entreprise mondial du groupe Volkswagen ont le droit d'être informés par le Conseil d'administration du groupe du niveau de personnel temporaire externe en activité dans l'entreprise ainsi que dans chaque site, ainsi que de sa proportion de l'ensemble du personnel. Les représentants des salariés ont les mêmes droits, à leur niveau respectif, que le comité d'entreprise européen et le comité d'entreprise mondial du groupe Volkswagen pour l'ensemble de l'entreprise.

c) *Limitier la durée de chaque affectation individuelle*

La protection d'un salarié temporaire externe ne peut dépasser la durée correspondante d'affectation dans le groupe Volkswagen, soit un total de 3 reconductions de contrat ou une période de 36 mois globalement. Si le salarié temporaire externe atteint la limite maximum

de l'emploi, son transfert dans l'effectif permanent fera l'objet d'un examen individuel par le département responsable.

Charte du travail temporaire du Groupe Volkswagen

Convertir le travail précaire en emploi régulier

Des syndicats ont pu mettre à profit la négociation collective pour faire passer des travailleurs précaires au statut de salarié permanent.

Des affiliés ont lancé plusieurs campagnes pour régulariser des travailleurs. En **Guinée**, au terme d'une longue bataille, des fédérations de mineurs ont réussi, en 2012, à transformer 300 postes temporaires en postes permanents à la compagnie minière CBK. Au **Sénégal**, le SUTIDS a négocié la régularisation de 450 travailleurs temporaires avec les directions de six firmes de la chimie et la pharmacie : SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL et NDIAMBOURS.

En **Thaïlande**, des syndicats ont aussi conclu avec des firmes utilisatrices des accords de régularisation de travailleurs embauchés à durée déterminée et de travailleurs intérimaires et/ou externalisés.

> *Les travailleurs embauchés pour une durée déterminée (contrat de deux ans) et qui ont six années d'ancienneté chez EGAT vont acquérir le statut de salariés réguliers d'EGAT. Ces travailleurs devront avoir obtenu au minimum un certificat d'enseignement professionnel équivalent au niveau d'école supérieure.*

CCT sur le travail précaire signée avec l'Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT).

À la suite de la signature de cette convention, 1.200 travailleurs contractuels ont obtenu le statut de salarié régulier d'EGAT.

Il n'est pas toujours possible de donner à des travailleurs intérimaires le statut de salarié direct et permanent. C'est pourquoi les syndicats essaient, dans un premier temps, de convertir le travail intérimaire en travail temporaire direct. Cela suffit souvent pour permettre aux travailleurs intérimaires d'adhérer à un syndicat et d'être ainsi couverts par la convention collective. En **Malaisie**, les syndicats du secteur manufacturier avaient demandé à représenter les travailleurs intérimaires et externalisés, mais le ministère des ressources humaines a rejeté la demande en prenant pour argument que le syndicat n'a pas compétence pour représenter les travailleurs des services. Face à cette situation, le Syndicat des salariés de la fabrication du papier a négocié une régularisation des travailleurs intérimaires et externalisés de Kimberly Clark Malaysia qui ont obtenu des emplois directs à durée déterminée, ce qui leur a permis de bénéficier des normes et conditions inscrites dans la convention collective.

Donner la priorité à l'embauche à des travailleurs temporaires lorsqu'un poste devient vacant est une autre solution pour faciliter la régularisation des travailleurs précaires et en faire des travailleurs permanents.

- > *La politique de l'entreprise en matière de recrutement sera régie par le principe consistant à promouvoir la stabilité d'emploi, ce qui veut dire qu'elle doit prendre en compte les critères suivants :*

1. [...] si, pendant la durée du contrat temporaire, un poste se libère, le salarié qui souhaite occuper ce poste bénéficiera d'une préférence par rapport aux demandeurs d'emploi qui, à ce moment, n'ont aucun lien avec l'entreprise.

Convention collective de Bridgestone Espagne et syndicats espagnols

- > *Cette charte est fondée sur le principe suivant lequel l'emploi temporaire doit donner à la personne la possibilité de faire partie du personnel permanent, pour autant que les qualifications nécessaires aient été acquises et que la possibilité correspondante existe au sein de l'entreprise. Elle énonce qu'il est préférable de prendre des travailleurs temporaires en cas de nécessité d'embaucher du personnel permanent. En outre, dans ces conditions, la charte offre une formation professionnelle aux travailleurs temporaires.*

Lorsque la planification du personnel détermine que du personnel temporaire externe peut être employé à long terme, celui-ci sera embauché de préférence en tant que personnel permanent en fonction des critères d'embauche convenus entre les représentants de l'entreprise et des salariés du site. Après 18 mois, une prise en charge est envisagée sous conditions d'une formation appropriée, de qualités personnelles et si le besoin de personnel se fait encore sentir. Ainsi, le travail temporaire chez Volkswagen devient une possibilité d'accéder à l'emploi permanent et, en plus des programmes d'apprentissage, de stage et du recrutement direct à l'extérieur, une troisième voie d'accès à l'entreprise. Toutes les marques et entreprises assurent que les salariés temporaires

externes bénéficient d'un traitement préférentiel lorsque du personnel permanent doit être embauché. Elles s'engagent également à offrir leur programme de formation technique au personnel temporaire, au même titre qu'au personnel permanent des sites concernés.

Charte du travail temporaire du Groupe Volkswagen

Améliorer les conditions de travail des travailleurs précaires et protéger leurs droits

Les mesures destinées à maîtriser et limiter le recours au travail précaire doivent être bien conçues de sorte que celles supposées bénéficier aux travailleurs précaires ne finissent pas par rendre leur situation plus précaire encore. Aux **Pays-Bas**, FNV Bondgenoten fait campagne pour l'adoption par les employeurs d'une règle de "9 sur 12" par laquelle lorsqu'un travail est effectué par un travailleur intérimaire pendant 9 mois sur 12, le poste doit devenir permanent, tout comme le travailleur concerné. Actuellement, le syndicat concentre aussi ses efforts sur l'amélioration des salaires, des droits à la pension et des possibilités de formation des travailleurs intérimaires, après avoir constaté que le fait d'inscrire dans une convention collective le droit à un emploi permanent au terme d'une brève période peut avoir l'effet inverse à celui recherché, les employeurs licenciant les travailleurs intérimaires plus tôt pour échapper à ces dispositions.

Certains syndicats ont pu négocier un accès à l'information sur l'entreprise prestataire (son statut juridique, son bilan en matière de pratiques de travail, son expertise technique) et s'assurer que les soumissionnaires doivent fournir, en même temps que leur offre, une déclaration exposant leur position sur des matières telles que la liberté syndicale, le travail des enfants, l'égalité, la santé et la sécurité, la formation, les relations d'emploi, les salaires et le temps de travail, les droits à la pension et les licenciements collectifs. C'est un outil précieux pour les syndicats qui leur permet de protéger les travailleurs temporaires et de vérifier que les travailleurs précaires aient des conditions de travail décentes.

- > *Louer du personnel auprès d'agences d'intérim (agences de travail temporaire)*

1.4.2 Les salariés d'agences d'intérim ou de travail temporaire doivent avoir la même rémunération et les mêmes conditions de travail que celles en vigueur dans l'entreprise preneuse de main-d'œuvre pour la durée du contrat [...]

1.4.3 L'entreprise preneuse est tenue de communiquer les informations nécessaires à l'agence d'intérim ou de travail temporaire, de telle sorte que la condition d'égalité de traitement visées à l'article 1.3.2 soit remplie, et de soumettre l'agence d'intérim ou de travail temporaire à cette condition.

À la demande des délégués syndicaux, l'entreprise doit fournir les documents étayant les rémunérations et conditions de travail pratiquées par l'agence d'intérim ou de travail temporaire lorsque les salariés loués tombent sous le coup de la présente convention.



1.4.4 [...] Les salariés loués doivent être présentés aux délégués syndicaux dans l'entreprise preneuse. Lorsqu'elles discutent de l'engagement de personnel intérimaire, les parties doivent discuter des ressources affectées au travail de délégué syndical [...]

Convention d'industrie 2012-2014 entre les fédérations norvégiennes des employeurs NHO et Norsk Industri et les syndicats LO et Fellesforbundet.

Égalité de traitement

Négocier l'égalité de rémunération et de conditions entre travailleurs précaires et permanents présente le double avantage d'éliminer la discrimination et de combattre le dumping social. Dans de nombreux cas, des affiliés ont réussi à négocier cette égalité dans la rémunération et l'emploi. Le fait d'étendre les conditions d'une convention collective d'un secteur ou une industrie en particulier à tous les travailleurs peut aussi avoir un effet de nivellement prononcé.

> Personnel contractuel

L'employeur ne peut sous-traiter du travail que si le contrat dispose que tout prestataire ou LHC emploiera et continuera à employer pendant la durée du contrat ses salariés (salariés contractuels) dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles de la présente convention.

Convention collective entre Altius Construction and Engineering et l'AMWU pour les chantiers de construction de Nouvelle-Galles-du-Sud, 2013-2015

> *L'entreprise doit consulter et s'assurer que les rémunérations et les conditions, s'il y a lieu, des salariés des prestataires et des entreprises fournisseuses de main-d'œuvre affectés à des travaux visés par la*

présente convention ne sont pas moins favorables que les rémunérations et conditions prévues dans la présente convention pour un travail équivalent ou similaire.

Convention collective Visy Packaging Cartons AFMEPKIU/ETU 2013

> Contrats de courte durée :

Compte dûment tenu des besoins en matière de flexibilité, s'agissant du travail horaire, les parties conviennent que les salariés sous contrat de courte durée doivent :

- a. *Être rémunérés au taux de départ du niveau de qualification correspondant*
- b. *Pouvoir participer au programme de compétences multiples*
- c. *Avoir le droit de bénéficier des modalités propres à l'entreprise en matière de prestations de retraite, de décès et de handicap*
- d. *Avoir le droit de bénéficier des systèmes d'aide médicale en place dans l'entreprise ou, à défaut, de recevoir l'équivalent en numéraire de la contribution de l'entreprise à l'aide médicale afin de financer un autre régime d'aide médicale ou, en cas d'impossibilité, un équivalent en numéraire sera versé, et*
- e. *Avoir droit à une prime de licenciement en cas de cessation de la relation de travail [...]*

Convention principale 2010 (consolidée le 11 septembre 2013) entre AMEO et le NUMSA

En **Allemagne**, neuf conventions collectives avec deux des plus grands organismes de travail temporaire (BAP et iGZ) prévoient des compléments salariaux par secteur pour les travailleurs temporaires, comblant ainsi l'écart entre

le personnel régulier et les travailleurs intérimaires. Pour chaque secteur d'industrie, la convention correspondante stipule qu'après une première affectation de quatre à six semaines, il y a lieu de verser des compléments échelonnés en fonction de la durée de l'affectation dans l'entreprise utilisatrice. Au bout de neuf mois, les travailleurs intérimaires perçoivent un complément pouvant atteindre 50%, ce qui leur permet d'obtenir une égalité de rémunération avec le personnel permanent.

À **Maurice**, les syndicats ont signé au moins 15 conventions collectives qui mettent sur un pied d'égalité les travailleurs contractuels et les travailleurs permanents :

> *Travailleur contractuel*

Aucun travailleur contractuel ne peut être rémunéré moins qu'un salarié employé sur une base permanente pour tout travail de même valeur.

Marine Biotechnology Products Ltd

Que tous les salariés effectuant un travail de même valeur doivent être rémunérés de manière égale, même pour les travailleurs occasionnels et contractuels ayant un contrat d'emploi à durée déterminée

Total (Maurice) Ltd

En plus du salaire de base, la rémunération inclut les prestations, les primes d'ancienneté et autres auxquelles les travailleurs précaires peuvent ne pas avoir accès. L'égalité de traitement va au-delà de la rémunération et inclut l'accès aux prestations sociales, aux vacances, la durée du travail, la santé et la sécurité et la formation.

- > *[...] Au cours de leur activité chez Volkswagen, les salariés temporaires externes ont les mêmes conditions de travail que les salariés permanents du lieu de travail. L'égalité de traitement du personnel temporaire externe inclut, par exemple, l'accès à l'information générale de l'entreprise ainsi que sur la santé et la sécurité au travail, l'accès aux installations et services collectifs ainsi qu'aux normes sociales [...]*

Charte du travail temporaire du Groupe Volkswagen

"Avant que mon emploi soit externalisé, je participais régulièrement à la formation ... depuis, j'ai eu un petit cours de formation, en sept ans"

Témoignage d'un travailleur intérimaire dans l'industrie manufacturière

En **Inde**, l'INMF a lancé une campagne destinée à améliorer les conditions des travailleurs précaires et a signé plusieurs accords visant à réduire l'écart entre travailleurs permanents et précaires dans les mines publiques.

- > *i) Lorsque le taux de rémunération en vigueur pour tout salarié fixé par contrat ou par convention ou de toute autre manière est supérieur aux taux, le taux le plus élevé doit être protégé et traité en tant que taux minimum de rémunération des travailleurs contractuels.*

Accord salarial pour les travailleurs contractuels employés dans des exploitations minières (novembre 2012), conclu entre Coal India Ltd, l'INMF et autres.

Lorsque les dispositions relatives à l'égalité de rémunération s'appliquent uniquement aux taux de salaire minima, en pratique, les travailleurs précaires peuvent encore percevoir une rémunération inférieure. Il se peut aussi que les travailleurs précaires aient des taux de rémunération inférieurs parce que leur statut précaire implique qu'ils aient moins d'expérience ou moins d'ancienneté. La question de l'ancienneté est délicate parce qu'elle touche également aux promotions et aux pensions. Des syndicats ont essayé d'aborder la question de l'ancienneté des travailleurs précaires par le biais de la négociation collective.

> *Annexe 17 : Protocole - Agences de travail temporaire*

1. Tout travail attribué à une agence de travail temporaire couvert par la Convention d'industrie doit comptabiliser l'ancienneté dans le respect des règles énoncées dans la Convention d'industrie. [...]

[...] L'ancienneté vaut pour tous les droits relevant de la présente Convention et qui sont tributaires de l'ancienneté.

Convention d'industrie 2012-2014 entre CO-Industri et Dansk Industri

> *Contrats de travail*

Art. 16 - Les partenaires sociaux de l'industrie chimique conviennent que, si un ouvrier, après l'échéance de contrats successifs à durée déterminée, est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour la même fonction et sans interruption de plus de 4 semaines, il ne sera pas convenu de nouvelle période d'essai et l'ancienneté déjà acquise dans le cadre des contrats à durée déterminée est maintenue.

Commission paritaire de l'industrie chimique, Convention collective de travail 2007-2008

En **Belgique**, de nombreuses conventions collectives applicables au travail intérimaire comportent des améliorations des prestations de pension pour les travailleurs intérimaires de plusieurs secteurs d'industrie, en complément au régime de pension statutaire existant.

- > *Art. 2. En application de l'article 2 de la convention collective de travail du 3 octobre 2011 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires, les entreprises de travail intérimaire s'engagent à verser une prime pension aux travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur.*

Convention collective de travail (10 janvier 2012) Prime pension pour les travailleurs intérimaires dans le secteur du commerce de combustibles, Belgique

Protéger la santé et la sécurité des travailleurs précaires

Des études réalisées depuis les années 1990 ont montré que les travailleurs avec contrat à durée déterminée, tout comme les travailleurs externalisés et les travailleurs intérimaires, sont beaucoup plus vulnérables et plus exposés aux risques de santé et de sécurité que les travailleurs statutaires, permanents et directs.



Les conventions de branche ou d'entreprise qui couvrent tous les travailleurs, y compris les travailleurs précaires, permettent à ces derniers de bénéficier de la même protection que les salariés directs et permanents de l'entreprise utilisatrice. Au **Brésil**, un accord signé avec Bayer Brazil stipule que toutes les règles applicables à Bayer en matière de santé et de sécurité doivent être respectées par tous les prestataires.

Les conventions qui donnent aux syndicats de l'entreprise utilisatrice accès aux contrats commerciaux qu'elle a conclus avec l'entreprise sous-traitante leur permettent de vérifier les conditions de travail des travailleurs externalisés et intérimaires. Ils peuvent ainsi dénoncer d'éventuelles violations des droits des travailleurs précaires et assurer une meilleure protection de leur santé et leur sécurité au travail.

Après les décès de deux travailleurs contractuels venus de Roumanie dans un incendie qui avait complètement ravagé la maison mise à leur disposition par les employeurs, IG Metall a été en mesure de signer, en 2013, avec les chantiers navals Meyer Werft une convention collective qui élargit la cogestion aux travailleurs contractuels. Les deux victimes étaient employées en tant que travailleurs contractuels par SDS, une agence de recrutement à laquelle s'adressaient les chantiers navals pour leur fournir des travailleurs dans des conditions de vie et de travail déplorables. La convention stipule que le logement des travailleurs doit être conforme aux normes en vigueur et permet au comité d'entreprise de Meyer Werft de surveiller étroitement les sous-traitants de l'entreprise en lui fournissant plus d'informations sur les contrats passés

avec eux. Un "groupe de travail sur les accords de sous-traitance" composé paritairement des représentants de la direction et des travailleurs a été constitué afin de contrôler le respect des ces dispositions et les infractions font l'objet de sanctions pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'accord de sous-traitance.

Les conventions collectives peuvent également garantir aux travailleurs précaires un accès à la formation et l'information en matière de santé et de sécurité.

> *Chapitre 11 : Formation professionnelle*

Article 49 : Formation professionnelle

1. Afin de satisfaire à l'obligation générale consistant à dispenser aux travailleurs externalisés la formation appropriée et nécessaire sur les caractéristiques du poste, les entreprises de travail temporaire doivent allouer 1 pour cent de la masse salariale pour couvrir les besoins en formation des travailleurs engagés pour être affectés à des entreprises utilisatrices.

> *Chapitre 12 : Santé et sécurité professionnelles*

Article 50 : Prévention des risques professionnels

2. Et en ce qui concerne plus spécialement les travailleurs mis à la disposition des entreprises utilisatrices, les deux parties [agence de travail temporaire et entreprise utilisatrice] doivent en particulier assurer le respect des dispositions de la [législation applicable] [...]

3. Conformément à la [législation applicable] [...], l'entreprise utilisatrice doit aviser le travailleur mis à sa disposition des risques pour sa santé et sa sécurité, à la fois les risques généraux dans l'entreprise et les risques particuliers au travail et aux tâches que ce travailleur doit accomplir et les mesures et actions de prévention et de protection correspondantes, plus spécialement en cas d'éventuelles situations d'urgence.

Cinquième convention collective nationale pour les travailleurs intérimaires, Espagne

Lorsque la relation d'emploi est triangulaire, les conventions collectives peuvent empêcher l'employeur de mettre cette relation à profit pour se soustraire à ses responsabilités.

> Art. 26 - Sécurité au travail / travaux spéciaux / dangereux

[...] Les bailleurs de services doivent instruire les conseillers en personnel et les collaborateurs au sujet de la sécurité au travail et le confirmer sur le contrat d'engagement [...]

Les entreprises locataires de services sont, selon l'ordonnance sur la prévention des accidents, responsables de la mise à disposition d'un équipement de sécurité de base et des mesures de protection et instructions complémentaires, des vêtements de protection adéquats, du respect des prescriptions en matière de protection [...] et de l'annonce ainsi que de l'indemnisation des entreprises bailleuses pour les suppléments y relatifs.

Convention collective de travail, Location de services, Suisse (Décembre 2011)

À **Maurice**, les travailleurs constituent la majorité des victimes d'accidents du travail dans les secteurs manufacturiers. En 2011, le CMCTEU a conclu avec plusieurs employeurs une convention stipulant que les travailleurs ayant 12 mois ou moins d'ancienneté ne peuvent être exposés à un travail très dangereux, à moins d'être formés par une personne compétente. Au Niger, le syndicat SYSTEX a obtenu par la négociation collective que SOMINA fournisse un équipement individuel de protection aux travailleurs précaires.

Protéger les travailleuses précaires

Le travail précaire affecte les femmes de manière disproportionnée. Lorsque les droits en matière d'emploi sont liés à l'ancienneté, il arrive que les travailleuses précaires ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du congé de maternité parce qu'elles ont souvent moins d'ancienneté. Les conventions élargies aux travailleuses et travailleurs temporaires peuvent donner aux femmes un accès aux droits en matière de congé de maternité.

Au **Sénégal**, le SUTIDS a déjà obtenu la régularisation de centaines de travailleurs précaires, en majorité des hommes. Le syndicat négocie maintenant la régularisation des femmes mais se heurte aux réticences des employeurs qui prétendent que cela coûtera trop cher à cause du congé de maternité. Le SUTIDS se bat aussi pour obtenir un congé de maternité pour les travailleuses temporaires qui sont privées de ce droit.

La protection des travailleuses précaires contre la violence sexiste au travail peut également être couverte.

> Article 40. Protection des travailleuses victimes de violence sexiste.

1. La travailleuse victime de violence sexiste qui est obligée de quitter son emploi dans la ville où elle est venue prester des services, afin d'assurer sa protection et d'obtenir son droit à une assistance sociale complète, a droit à un régime de préférence pour l'octroi d'un autre emploi dans le même groupe professionnel ou une catégorie équivalente, lorsque l'entreprise a un poste vacant dans un de ses lieux de travail.

Dans ce cas, l'entreprise est tenue d'informer la travailleuse sur les postes à pourvoir à ce moment ou sur ceux qui pourraient se libérer à l'avenir. Le déménagement ou changement de lieu de travail aura une durée initiale de six mois pendant lesquels l'entreprise est tenue de réserver le poste qui était précédemment occupé par la travailleuse.

À la fin de cette période, la salariée peut choisir de reprendre son poste précédent ou de conserver le nouveau. Dans ce dernier cas, son choix mettra fin à ladite exigence de réserve.

Cinquième convention collective nationale pour les travailleurs intérimaires, Espagne

Le combat continue



La négociation collective joue un rôle vital en limitant le travail précaire et en protégeant les droits et les conditions de travail des travailleurs précaires. Toutefois, les employeurs ne cessent de remettre en question les victoires obtenues par les syndicats.

Les conventions qui ont été négociées ne sont pas toujours respectées et les syndicats doivent continuer à batailler pour les faire appliquer :

En juillet 2013 au **Nigeria**, le NUPENG a été forcé de recourir à la grève pour faire appliquer une convention précédemment signée et qui visait à remédier à la précarisation dans le secteur pétrolier et gazier (<http://www.industrialall-union.org/nupeng-strike-demands-met>).

L'application des clauses de vérification du respect par les sous-traitants constitue un défi particulier en raison du nombre et de la dispersion des sous-traitants.

Lorsque des conventions excluent la possibilité de recourir au travail précaire dans un domaine, les employeurs trouvent de nouveaux moyens d'éviter l'emploi stable :

En **Thaïlande**, une fois que le syndicat a obtenu une amélioration des conditions des travailleurs à contrat à durée déterminée et régularisé leur situation, les entreprises ont commencé à engager des travailleurs intérimaires.

Et lorsque vient le moment de renégocier les conventions, les syndicats doivent à nouveau se battre pour conserver les avancées qu'ils ont déjà obtenues :

En **Colombie**, Sintracarbon a dû une fois de plus recourir à la grève en 2013 pour obtenir que Carbones del Cerrejón accepte la présence d'un article sur les sous-traitants dont il avait obtenu l'ajout en 2011 en recourant déjà à la grève.

Pour être plus efficace, la négociation collective doit se combiner à d'autres stratégies de lutte contre le travail précaire. Elles incluent la syndicalisation des travailleurs précaires, le renforcement de l'unité entre les travailleurs précaires et les autres, la sensibilisation des travailleurs et du grand public aux dangers du travail précaire, l'action internationale et, surtout, la revendication d'une législation qui encadre de manière efficace le recours au travail précaire par les employeurs.

Siège

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Bureaux régionaux

Bureau de l'Afrique

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

Bureau de l'Asie du Sud

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Bureau de l'Asie du Sud-Est

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

Bureau de la CÉI

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Bureau de l'Amérique latine et des Caraïbes

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org