

# PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

## **Les propositions du PRISME en faveur de l'emploi**

**Dossier de presse**  
13 novembre 2008

# ● Sommaire

## **Propositions du PRISME en faveur de l'emploi**

- 1. Développer les partenariats agences d'emploi - service public de l'emploi, Pôle Emploi**
- 2. Renforcer la formation professionnelle des jeunes**
- 3. Assouplissement de la législation du travail temporaire : délai de carence et renouvellement**
- 4. Développer la contribution des agences d'emploi aux services à la personne**
- 5. Pérenniser les mesures d'allégements du coût du travail**

## **Annexes**

**Statut de l'intérimaire**

**Directive relative au travail intérimaire**

### **Contacts presse :**

● **Isabelle Mazza-Lombard**, Directrice de la communication du PRISME  
Tél. : 01 55 07 85 85 - imazza-lombard@prisme.eu

● **Marjorie Lhomme**, Stratis Corporate  
Tél. : 01 55 25 54 73 - marjorie.lhomme@stratis-online.com

# Propositions du PRISME en faveur de l'emploi

Le ralentissement économique, observé depuis le deuxième trimestre 2008 s'est répercuté sur l'activité des agences d'emploi. Les entreprises ont des carnets de commande moins bien orientés et adoptent une position attentiste en matière d'emplois car elles anticipent une récession dont elles ne peuvent prévoir la durée.

La contraction des effectifs intérimaires perceptible depuis mars s'est amplifiée depuis la rentrée. Au cours des 10 premiers mois de l'année 2008, les effectifs intérimaires enregistrent une baisse de 5,7% par rapport à la même période de 2007.

Ce recul varie en fonction des secteurs : le BTP et l'industrie sont concernés à l'exception de la construction aéronautique. Les services résistent, notamment les secteurs informatiques, comptabilité et tertiaire hautes compétences. En termes de qualification, les ouvriers qualifiés et les techniciens sont moins touchés.

La croissance de l'activité recrutement des agences d'emploi bien que moins soutenue au second semestre, devrait cependant enregistrer une progression en 2008 de l'ordre de 50%. Près de 60 000 recrutements seraient réalisés en 2008 pour le compte d'entreprises contre 39 000 en 2007.

Ces résultats s'expliquent par la mobilité au sein des entreprises mais aussi par les départs à la retraite qui nécessitent pour les entreprises concernées de poursuivre leurs recrutements.

Dans une période de dégradation économique et de hausse du chômage, la priorité, comme l'a souligné le Président de la République le 28 octobre dernier, est la mobilisation pour l'emploi.

C'est la raison pour laquelle, le PRISME s'engage et propose différentes mesures en faveur de l'emploi.

## **1. Développer les partenariats agences d'emploi - service public de l'emploi, Pôle Emploi**

Le partenariat PRISME-ANPE remonte à 1994 et a été renouvelé en 2005. Il concerne les transferts d'annonces (intérim, CDI et CDD) et les prestations d'évaluations des compétences et capacités professionnelles (ECCP)

Depuis 2005, les agences d'emploi réalisent des prestations d'accompagnement et de suivi des demandeurs d'emploi pour l'ANPE (appels d'offres régionaux) et pour l'UNEDIC (appels d'offres dont le dernier européen concernait 40 000 demandeurs d'emploi).

Les nouvelles missions confiées à Pôle Emploi relatives à la généralisation de l'entretien unique pour les demandeurs d'emploi (suivi et indemnisation) et l'obligation pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) de réaliser une recherche active d'emploi vont entraîner une surcharge d'activité pour le SPE.

### **> Proposition du PRISME :**

Membre du 2<sup>ème</sup> cercle du SPE (le 1<sup>er</sup> cercle étant constitué par l'ANPE, l'UNEDIC et l'AFPA), les agences d'emploi souhaitent pouvoir continuer à travailler en totale complémentarité avec Pôle Emploi. En tant que prestataire mais aussi en tant que partenaire au même titre que l'APEC ou les Missions locales pour par exemple des prestations d'aide à la recherche active d'emploi et de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre du développement des missions de Pôle Emploi et de sa nouvelle organisation effective en janvier 2009, les agences d'emploi apporteront leur expertise reconnue en matière de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi (évaluation, formation, accès à l'emploi) et leur très bonne connaissance des besoins des entreprises et des bassins d'emploi.

De même, avec la généralisation du contrat de transition professionnelle voulue par le Président de la République, les agences d'emploi souhaitent pouvoir se positionner comme opérateur privé de placement pour assurer le parcours de transition professionnelle des bénéficiaires du CTP.

Contrat de transition professionnelle (CTP) : s'adresse aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans une entreprise non-soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement.

D'une durée maximale de 12 mois, le CTP a pour objet le suivi d'un parcours de transition professionnelle pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail en entreprise.

Pendant la durée du contrat, et en dehors des périodes au cours desquelles il exerce une activité rémunérée, le titulaire du CTP perçoit une allocation égale à 80% du salaire moyen perçu au cours des 12 derniers mois précédant la conclusion du CTP.

## **2. Renforcer la formation professionnelle des jeunes**

Un nombre important de jeunes n'obtient pas de diplôme ou de qualification à l'issue de son cursus scolaire. 150 000 jeunes sortent sans diplôme de l'enseignement secondaire et 60 000 jeunes (soit 8% d'une génération) sortent du système scolaire sans qualification<sup>1</sup>.

Autre constat, les jeunes sont les premiers touchés par l'augmentation du chômage. Former les jeunes pour mieux les insérer et développer leur employabilité est donc une nécessité.

Les agences d'emploi investissent chaque année massivement dans la formation professionnelle (330 millions d'euros en 2007) afin de répondre à des besoins en compétences non satisfaits et adapter les qualifications aux évolutions récentes du marché de l'emploi. 240 000 formations opérationnelles ont ainsi été mises en œuvre en 2007 et 14 000 contrats en alternance ont été conclus (+3,8% par rapport à 2006).

Ces formations concernent en majorité des personnes peu qualifiées (43% des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation avaient un niveau CAP ou BEP et 28% étaient sans diplôme).

De même, l'alternance bénéficie en partie aux jeunes de moins de 26 ans. 62% des contrats de professionnalisation, 56% des contrats d'insertion professionnelle (CIPI) et 39% des

---

<sup>1</sup> Source : document d'orientation pour la négociation de la réforme de la formation professionnelle.

contrats de développement professionnel (CDPI) concernaient des jeunes de - 26 ans en 2007.

Les résultats en termes d'insertion sont probants : 1 an après la fin de leur formation, 77% des moins de 26 ans bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont en emploi : 35% en CDI, 9% en CDD et 33% en intérim. 83% des bénéficiaires d'un CDPI sont en emploi : 16% en CDI, 11% en CDD et 56% en intérim<sup>2</sup>.

Concernant l'apprentissage, les agences d'emploi, comme toute entreprise, s'acquittent de la taxe d'apprentissage sur la masse salariale de l'ensemble de leurs salariés (permanents et intérimaires). Elles ne peuvent cependant pas conclure de contrats d'apprentissage avec leurs salariés intérimaires.

### **> Proposition du PRISME :**

**Utiliser une partie des sommes dues au titre de la taxe d'apprentissage des agences d'emploi pour développer les actions de professionnalisation des jeunes.**

**5 000 jeunes rencontrant des difficultés d'insertion pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement individuel pendant 9 mois. Cet accompagnement comprendrait l'orientation, le placement et le suivi du jeune dans l'emploi pendant les 6 premiers mois suivant le début de son contrat de travail. Les parcours qualifiants seront privilégiés par les agences d'emploi tels que le contrat de professionnalisation, le CIPI ou le CDPI.**

Cette mesure permettra grâce au suivi et à l'accompagnement des agences d'emploi d'insérer 5 000 jeunes de – 26 ans qui rencontrent des difficultés d'insertion pour raisons personnelles, professionnelles ou sociales en leur permettant de choisir un métier porteur dans leur bassin d'emploi.

### **3. Assouplissement de la législation du travail temporaire : délai de carence et renouvellement**

La règle du délai de carence entre deux contrats de travail temporaire (CTT) a pour objectif d'éviter qu'un salarié intérimaire ne soit affecté durablement à un emploi permanent dans l'entreprise utilisatrice (EU). Le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat pour le CTT d'au moins 14 jours et à la moitié de la durée du contrat pour celui de plus de 14 jours. L'entreprise utilisatrice ne peut renouveler plus d'une fois le CTT.

Ces deux règles ont des conséquences néfastes pour l'emploi : l'EU qui a recours à un salarié pour un poste déterminé n'a pas toujours la possibilité d'estimer exactement la durée de son besoin en personnel. Le CTT est conclu généralement pour une durée correspondant au plus près à son besoin prévisible et ne pourra être renouvelé qu'une seule fois.

Si le besoin de l'EU se prolonge, elle ne peut plus faire appel au salarié intérimaire sur le même poste de travail avant que le délai de carence se soit écoulé.

Ces deux règles ont pour conséquence de ne pas maintenir en emploi des salariés intérimaires alors que l'entreprise a toujours un besoin en compétences.

---

<sup>2</sup> Source : FAF.TT.

### **> Propositions du PRISME :**

Supprimer le délai de carence pour les CTT de plus de 14 jours et donner la possibilité aux entreprises de procéder à plusieurs renouvellements de contrats. La durée maximum du CTT pour les missions ayant le même objet est conservée.

Ces assouplissements permettront de maintenir dans l'emploi des salariés intérimaires et ainsi de sécuriser leur parcours professionnel.

## **4. Développer la contribution des agences d'emploi aux services à la personne**

Les services à la personne représentent un gisement d'emplois important qui permet de contribuer à la résorption du chômage.

L'Agence nationale des services à la personne a été créée le 14 octobre 2005 pour mettre en œuvre le plan gouvernemental de développement des services à la personne. L'objectif est la création de 500 000 emplois : 128 000 emplois ont été créés en 2007 contre 103 000 en 2006 et 81 000 en 2005.

Les agences d'emploi contribuent actuellement dans une faible mesure au développement de ce secteur alors qu'elles pourraient placer un nombre plus important de salariés intérimaires chez les particuliers. Elles ne peuvent actuellement utiliser que le cas de recours « accroissement d'activité ».

### **> Proposition du PRISME :**

Harmoniser les dispositions de l'intérim avec celles du CDD afin que l'agence d'emploi puisse utiliser le cas de recours « d'usage constant » quand elle met à disposition des salariés intérimaires auprès des particuliers.

Lever ce frein juridique permettra de développer la contribution de la profession au secteur des services à la personne. Le cas de recours « d'usage constant » permet en effet de renouveler le contrat et d'assurer un maintien dans l'emploi des salariés intérimaires mis à disposition des particuliers.

## **5. Pérenniser les mesures d'allègements du coût du travail**

La politique d'allègements des charges sociales est un dispositif particulièrement efficace pour la création et la sauvegarde des emplois.

Le Conseil d'orientation de l'emploi, indique en 2006 que « *les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires constituent un dispositif efficace pour accroître l'emploi des travailleurs peu qualifiés* ». Il précise par ailleurs que « *la suppression des allègements conduirait à détruire 800 000 emplois en l'espace de quelques années* ».

Des projets visent à remettre en cause le dispositif actuel des allègements. Or, réduire les allègements aura pour conséquences de renchérir le coût du travail et donc diminuer la compétitivité des entreprises localisées en France tout en augmentant significativement le taux de chômage.

En effet, on assistera à plusieurs phénomènes :

- destruction d'emplois peu ou faiblement qualifiés et délocalisation de certaines activités,
- perte des cotisations sociales, et plus généralement baisse des recettes fiscales pour l'Etat,
- risque de développement du travail dissimulé.

En cas de remise en cause des allègements, l'emploi intérimaire sera particulièrement touché car 80% des salariés intérimaires sont des ouvriers.

Une telle mesure aurait par ailleurs de graves conséquences sociales. L'intérim est en effet un moyen d'accès privilégié à l'emploi pour les demandeurs d'emploi : avant leur première mission d'intérim, 87% des intérimaires étaient en dehors du marché du travail. Un an après, ils n'étaient plus que 25% dans cette situation (source : enquête OTT-BVA mars 2008).

**> Proposition du PRISME :**

**Pérenniser le dispositif des allègements et plus particulièrement pour les agences d'emploi.**

Cette mesure permettra de ne pas alourdir le coût du travail et de ne pas pénaliser les salariés intérimaires les moins qualifiés. L'intérim restera ainsi un mode d'insertion privilégié pour les personnes éloignées du marché de l'emploi.

# ● Annexe

## Le statut de l'intérimaire

Formation professionnelle, accès au crédit ou au logement, aides à la mobilité, prévoyance... Depuis plus de vingt ans, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré un statut de l'intérimaire le plus protecteur d'Europe.

Sécuriser les parcours professionnels a toujours été le maître mot de la branche. En effet, afin de juguler les effets indésirables de la discontinuité des missions, les partenaires sociaux ont permis aux salariés intérimaires de conserver certains droits, acquis à l'occasion de chaque mission et de sécuriser ces droits par delà la nécessaire mobilité qu'implique cette forme de travail. Les partenaires sociaux se sont affranchis du cadre du contrat de travail et ont raisonné dans celui plus dynamique de parcours professionnel.

### Formation professionnelle

En 2007, la profession a consacré 330 millions d'euros à la formation de ses salariés. 240 000 formations opérationnelles ont ainsi été réalisées. Près de 14 000 intérimaires ont par ailleurs bénéficié d'un contrat de formation en alternance dont 4 324 contrats de professionnalisation intérimaire, 4 767 contrats de développement professionnel intérimaire (CDPI) et 3 604 contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI).

Afin de favoriser la transférabilité des compétences des salariés intérimaires ainsi que leur employabilité dans l'ensemble des entreprises utilisatrices d'une même branche professionnelle, les partenaires sociaux ont conclu plusieurs accords. À ce jour, quatre branches ont ouvert leurs qualifications professionnelles aux intérimaires : la métallurgie en 2000, le bâtiment en 2004, les industries agroalimentaires en 2004 et l'industrie textile en septembre 2008.

### Couverture sociale spécifique

Au travers de Bayard-Prévoyance, la profession a mis en place un régime d'indemnisation complémentaire pour les risques maladie, invalidité, accidents du travail, accidents de trajet, maternité, décès, accessible dès la première heure travaillée. L'ensemble des intérimaires bénéficie par ailleurs d'un guichet unique de retraite complémentaire, facilitant ainsi leur reconstitution de carrière en un lieu unique.

### Action sociale

Accéder à un logement ou obtenir un prêt auprès d'une banque relève trop souvent du parcours du combattant pour les salariés intérimaires. Pour pallier ce problème, la profession a créé, en 1992, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt). Financé par une contribution des agences d'emploi, cet organisme paritaire propose différents services destinés à aider les intérimaires dans leur vie quotidienne. La majorité de ces services sont accessibles dès la première heure de mission.

#### • Faciliter l'accès au logement

**Logement locatif** : les intérimaires peuvent bénéficier de l'avance LOCA-PASS pour financer leurs dépôts de garantie et du « Pack sécurité Plus », dispositif qui propose notamment une assurance impayés valable pendant toute la durée du bail.

En déplacement professionnel, les intérimaires peuvent, par ailleurs, bénéficier de réductions dans les hôtels Première Classe, les résidences Odalys et Apart'City.

Les intérimaires à la recherche d'un logement peuvent obtenir une subvention pour le paiement des honoraires d'agence (qui équivaut à un mois de loyer hors charges).

• **Faciliter l'accès à l'emploi**

**Location de véhicules à prix réduit** : les intérimaires ont accès à un service de location de véhicule à prix réduit qui leur permet de poursuivre leurs missions en cas de difficultés de transport.

**Aide pour passer le permis de conduire** : les intérimaires peuvent bénéficier depuis 2006 d'une aide de 500 euros pour financer leur formation au permis voiture. Cette aide représente la moitié du coût moyen d'un permis.

**Solution de garde d'enfants** : Les intérimaires peuvent bénéficier d'aides (jusqu'à 305 euros) pour placer leurs enfants pendant les vacances scolaires (colonies de vacances, séjours linguistiques...). Pour les intérimaires rencontrant un problème ponctuel de garde, le dispositif SOS garde d'enfants offre la possibilité aux intérimaires en mission ou sur le point d'en démarrer une, de bénéficier d'une solution de garde d'enfants à domicile. Pour un coût de un euro (grâce à la contribution financière du Fastt), l'intérimaire peut bénéficier sous 24 heures d'une professionnelle jusqu'à 100 heures par an, en cas de défaillance du mode de garde habituel.

• **Faciliter l'accès au crédit**

**Crédit à la consommation** : les intérimaires peuvent bénéficier de prêts à la consommation (achat d'un véhicule, d'un bien d'équipement..) grâce à l'offre de prêt proposé par le Fastt et Franfinance.

**Accession à la propriété** : le Fastt s'est associé au Crédit Immobilier de France afin de faciliter l'accès des intérimaires à une solution globale de financement de leurs projets immobiliers. Les intérimaires peuvent bénéficier par ailleurs de conseils, d'une aide au montage de leur dossier.

• **Améliorer la vie quotidienne**

**Mutuelle** : les salariés intérimaires peuvent bénéficier de Fastt- Mut, mutuelle qui leur offre des conditions privilégiées et qui couvre les périodes non travaillées.

**Aides à la scolarité** : les intérimaires peuvent bénéficier sous condition de ressources d'une allocation pour chacun de leurs enfants scolarisés de la 6<sup>ème</sup> à l'université.

**Service d'information et d'action sociale** : les assistantes sociales du Fastt répondent aux questions des intérimaires et les accompagnent dans leurs démarches administratives.

## ● Annexe

### Directive relative au travail intérimaire: égalité de traitement pour tous les travailleurs

Le Parlement européen a adopté le 22 octobre dernier la directive relative au travail intérimaire. Cette directive représente une **avancée sociale** et **garantit la protection** des salariés intérimaires en Europe.

Elle permettra, en effet, aux intérimaires d'avoir les mêmes droits qu'un salarié permanent, dès le premier jour d'embauche, dans tous les pays de l'Union européenne. Cela vaudra en matière de durée du travail, d'heures supplémentaires, de temps de pause, de périodes de repos, de travail de nuit, de congés payés, de protection de la santé des salariés, de protection des femmes enceintes ou encore de droit à la non discrimination.

Le principe d'égalité de traitement vaudra également en matière de rémunération : dès le début de sa mission, le salarié intérimaire touchera le même salaire que la personne qui est recrutée directement par l'entreprise utilisatrice pour effectuer le même travail.

Dans certains cas limités, les États membres auront la possibilité de déroger à ce principe d'égalité de traitement sur la base d'un accord conclu avec les partenaires sociaux au niveau national.

La directive stipule, par ailleurs, que les interdictions ou restrictions concernant le recours au travail temporaire devront être réexaminées par chaque État membre, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales.

Cet examen a pour objectif de vérifier si ces interdictions ou restrictions sont justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des salariés intérimaires, aux exigences de la santé et de la sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.

À la suite de son approbation par le Parlement européen, la directive devrait être adoptée par le Conseil en décembre 2008 et entrer en vigueur dans un délai de trois ans.

Elle entrera directement en application en France et ne nécessitera pas de texte de transposition.