Les "missionnaires" d'Adia, Manpower et Cie : un simple coup de sonnette...

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **- (1978)**

Heft 462

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1027239

Nutzungsbedingungen

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

Haftungsausschluss

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

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

http://www.e-periodica.ch

Les « missionnaires » d'Adia, Manpower et Cie : un simple coup de sonnette...

Apparues au début des années soixante en Suisse, les entreprises de travail temporaire faisaient déjà un chiffre d'affaires de quelque cent millions en 1971, et atteignaient même 190 millions en 1974, dernière année du "boom". Puis ce fut la chute libre en 1975, avec des ventes en baisse de 50 pour cent dans toute la branche. Mais la remontée n'a pas tardé, avec 180 millions en 1977, et de bonnes perspectives de l'année en cours. Certains signes qui ne trompent pas incitent les professionnels à l'optimisme: les offres d'emplois ont reconquis l'espace qu'elles occupaient dans les journaux avant 1975 (le supplément hebdomadaire spécialisé du "Tages-Anzeiger" compte à nouveau 70 à 80 pages par édition), et de réelles difficultés de recrutement apparaissent dans certaines branches et entreprises. De plus, échaudés par les à-coups de ces dernières années, les chefs du personnel hésitent à engager des "stables", et font volontiers appel aux "temporaires", qu'on peut à chaque instant licencier sans ennuis.

Licenciables à merci

Car les entreprises qui embauchent des intérimaires n'ont pas à se soucier de ce qui leur advient une fois leur "mission" accomplie. Ils sont arrivés sur simple coup de sonnette, et repartis aussitôt qu'on n'avait plus besoin d'eux. Ils vont et viennent au gré des commandes passées à l'entreprise de travail temporaire, leur employeur légal. C'est elle qui a pris l'engagement de leur procurer des "missions" de deux a x jours (41 jours en moyenne chez Adas); c'est elle qui leur verse un salaire-horaire approximativement égal à la moitié du prix facturé à ses clients, gardant le reste notamment pour le paiement des charges sociales. Et aussi pour les autres frais, dont ceux de promotion, nullement négligeables: les entreprises de travail temporaire comptent parmi les grandes organisatrices de cocktails et autres manifs de relations publiques, et surtout elles pratiquent une intense publicité par téléphone, proposant chaque jour les forces de travail disponibles aux entreprises et administrations susceptibles de les occuper.

Intérimaires à tout faire

Les personnes ainsi placées ont les formations les plus diverses: ce ne sont pas moins de 135 métiers et professions que devrait toucher la convention collective que les entreprises de travail temporaire suisses et l'Union syndicale suisse négocient laborieusement depuis six

Contrats durables et besoins passagers

"Le travail temporaire, de caractère occasionnel dans son principe, ne doit pas se substituer à l'emploi permanent dont il n'est que le complément".

C'est sur ces mots, entre autres, que s'ouvre "l'accord d'entreprise" conclu entre Manpower France et le syndicat des travailleurs et employés temporaires CGT et signé le 9 octobre 1969. L'un des intérêts de ce texte réside dans le fait qu'il a été conçu pour tenter de cerner "des pratiques abusives, condamnées par les deux parties, et qui ont fait naître de graves préoccupations". C'est ainsi qu'en filigrane des dispositions et du "préambule" on voit nettement se dessiner les ambiguités du travail temporaire (ambiguités qu'un texte ne peut bien sûr dissiper si le rapport de forces entre employeur et employé est si nettement en faveur du premier). Voyez par exemple la définition du champ de ce type d'activité: "Dans les entreprises ou établissements de tous secteurs d'activité, l'utilisation des services d'une organisation de travail temporaire doit constituer un moyen de faire face à des besoins passagers de main d'oeuvre: soit pour pallier l'absentéisme ou le manque provisoire de personnel, maladie, accident, maternité, obligations familiales, stages, vacances de postes, congés payés du personnel permanent; soit pour surmonter des charges de production momentanée; pointes d'activité, créations, lancements, promotions et, d'une façon générale, tous efforts de l'entreprise exceptionnels en ampleur mais limités en durée..." On admettra que ces lignes ne lient guère les mains des entrepreneurs, mais qu'elles situent clairement plutôt les zones d'abus possibles!

Pour le reste, la trentaine d'articles sur lesquels l'accord est intervenu constituent une tentative de rapprocher le statut du travailleur intérimaire de celui du travailleur permanent, les progrès les plus notoires étant l'instauration de normes concernant la surveillance médicale, des primes de congés divers; mais le ton général des dispositions est particulièrement net au chapitre des "contrats de travail", et notamment dans les lignes suivantes : "Chacun des contrats de travail est lié à l'exécution d'une mission bien définie dans une entreprise donnée, chacune des parties reprenant son entière liberté à la fin de cette mission et un certificat de travail étant remis à l'intéressé conformément à la loi. Ces contrats sont donc des contrats à durée déterminée. Le terme de ces contrats ne peut cependant pas toujours être précisé d'une manière rigoureuse. Afin de compenser la précarité inhérente au travail temporaire et à la relation contractuelle ainsi définie, une indemnité dite de travail temporaire sera versée dans tous les cas au travailleur à l'issue de chaque mission non interrompue de son fait".

ans. De la sténo-dactylo bien sûr à l'assistante médicale en passant par l'emballeur, l'ajusteur, le livreur et le conducteur offset, tous se retrouvent dans les fichiers (qui peuvent être internationaux) des différentes divisions des entreprises de travail temporaire.
Les intermédiaires viennent occuper un poste de travail à l'atelier, à l'entrepôt, au laboratoire, au magasin ; ils remplacent un collaborateur malade ou au service militaire, ils dépannent pour une expédition urgente, pour la mise à jour d'une comptabilité, pour le dessin des plans d'une offre de soumission, pour la préparation de documents à traiter par ordinateur, etc. Rarement un boulot intéressant, pas le temps d'approfondir, peu de contacts avec les "collègues" du moment. Un main-d'œuvre en location, un point c'est tout.
Mais le travail temporaire ne correspond pas seulement à un besoin de la part des entreprises occupantes, il tient aussi à certaines motivations des travailleurs intérimaires eux-mêmes. Le plus souvent, ils se contentent de faire ainsi le joint entre deux emplois permanents, ou ils patientent dans l'attente d'un déménagement ou d'un départ à l'étranger. Les femmes ne peuvent souvent prendre d'emploi fixe pour des raisons familiales ou personnelles. Et les autres étudient ou se recyclent, cherchent à garder le contact avec une activité professionnelle non permanente, préfèrent les fréquents changements de lieux de travail ou ne trouvent tout simplement pas d'emploi stable. Cette dernière catégorie, évidemment plus importante en période de chômage, demeure sous-estimée dans les statistiques, parce qu'elle correspond à une motivation et à une situation difficilement avouées.

La loi et les syndicats

La législation sur le travail temporaire diffère d'un pays à l'autre. La Suède et l'Italie notamment ont prohibé la location de main-d'œuvre, pour prévenir les abus auxquels elle peut facilement donner lieu (les entreprises de travail temporaire ont leur côté négrier). Ailleurs, le travail intérimaire est réglementé, plutôt mollement, comme en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis. En France, une loi de janvier 1972 aurait dû résoudre les gros problèmes qui avaient singulièrement terni l'image des E.T.T. dans les années soixante ; en fait cette loi n'a fondamentalement rien réglé, et surtout pas la question du licenciement de ses intérimaires par l'entreprise de travail temporaire.
En Suisse, ce travail est régi, comme tout autre, par le Code des obligations. Les discussions en vue d'une convention collective couvrant les très nombreux métiers concernés n'ont toujours pas abouti ; la solution est bloquée par le fait qu'une telle convention se situerait selon les cas au-dessus ou en dessous des conventions sectorielles. Une contre-proposition de l'Union syndicale suisse, qui voudrait tout naturellement que référence soit faite de cas en cas à la convention collective concernée, n'a guère de chance d'être acceptée, si bien que le personnel intérimaire risque bien d'attendre encore longtemps la protection syndicale... et légale encore plus (il n'a jamais été question à notre connaissance d'une législation sur ce domaine pourtant important désormais de l'économie contemporaine).
Il faut dire que les motivations du personnel qui choisit plus ou moins délibérément le système du travail temporaire ne l'incitent ni à la combativité, ni même à l'organisation. En France, le syndicat CGT du travail temporaire n'a ainsi rassemblé que quelques centaines d'adhérents sur les 800 000 personnes qui passeraient en une année par une entreprise de travail temporaire. Et cela malgré le fait que l'une des plus grandes entreprises françaises de travail temporaire — Manpower — a passé dès 1969 un accord avec la CGT précisément (voir encadré).

Typique de l'ère tertiaire

Les entreprises de travail temporaire semblent bel et bien promises à un joli avenir. Elles participent admirablement de la tendance générale à la démultiplication des activités de services, en général et offerts aux entreprises en particulier. Avec les sociétés spécialisées dans le recrutement du personnel à tous niveaux, elles contribuent à soulager les entreprises du chapitre le plus délicat de leur gestion : le personnel. Du coup, elles leur donnent bonne conscience, et s'offrent "généreusement" à jouer le rôle de boucs émissaires.

Les deux "grands" du travail temporaire en Suisse :

	ADIA INTERIM	MANPOWER
Chiffres d'affaires 1977	Fr. 39.3 mios	Fr. 47.2 mios
Augmentation 1976-1977	plus 23 %	plus 44 %
Part du marché suisse	env. 22 %	env. 26 %
Nombre de clients	4500	4500
Succursales à fin 1977	15	11
Activités à l'étranger	295 filiales dans 8 pays (yc USA et Brésil)	env. 500 bureaux dans le monde ; sociétés sous licence dans 8 pays européens
Siège principal	Lausanne	Milwaukee (Wisc. USA)

Présence de Jean Meynaud

Le CRISP (Centre de recherche et d'information socio-politiques) de Bruxelles organisera à fin septembre un colloque Jean Meynaud à l'occasion de son XXème anniversaire. Sujet : le système de la décision politique. Une matinée sera consacrée au problème des langues et des communautés culturelles. Un professeur à l'Université de Montréal, le professeur Roland Ruffieux des Universités de Lausanne et Fribourg et le vice-président du CRISP assureront l'animation. Rappelons que Jean Meynaud a été professeur à Lausanne de 1955 à 1965 ; il a contribué à la découverte de la Suisse par les politologues helvétiques et a formé des étudiants qui ne se sont pas contentés de passer le mieux possible leurs examens pour se hâter de faire carrière dans le conformisme ambiant.