

Livret d'accueil des intérimaires

*Ce que vous
devez savoir sur...*

- ✓ salaires, contrats de travail,
- ✓ conditions de travail,
- ✓ prévention, sécurité,
- ✓ droits syndicaux

Union Syndicale de l'Intérim CGT

263 Rue de Paris Case 460 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. 01 48 18 84 16 - Fax : 01 48 18 82 59

Site internet : www.usi.cgt.fr - E.mail : contact@usi.cgt.fr



EDITION 2007

Sommaire

La CGT , son histoire	3
Ne restez pas isolés !	6
Les IRP	8
Bien connaître ses droits	9
Synthèse des accords de branche	19
Cas de recours et nouvelles modalités	24
Intervention syndicale des représentants du personnel des entreprises utilisatrices	30
Le droit syndical des intérimaires	32
Lexique du cégétiste	33
Adresses et sites internet utiles à consulter	35

LA CGT : son Histoire

Quelques repères

1895 : C'est au congrès de Limoges, l'année de la création de la **Confédération Générale du Travail**.

Jusqu'en 1919, elle est la seule organisation syndicale à représenter les travailleurs.

1906 : Repos obligatoire de 24 heures hebdomadaires.

La Charte d'Amiens reste le document de référence, qui définit la nature, les formes et le but final de la CGT. Lutte pour une société sans classes. Elle affirme l'indépendance syndicale vis-à-vis des partis politiques, de la religion, du patronat.

1919 : Limitation de la journée de travail à 8 heures et de la semaine à 48 heures.

1936 : Afin de faire face à la montée du fascisme en Europe, mais aussi de l'aggravation des conditions de vie due à l'accroissement de la crise économique, les travailleurs arrachent, par la lutte, les grandes conquêtes sociales :

- ✓ les congés payés
- ✓ l'augmentation des salaires
- ✓ les conventions collectives
- ✓ la semaine de 40 heures
- ✓ les Délégués du Personnel (DP)
- ✓ les premières nationalisations

1940-1944 : les syndicats sont dissous par le gouvernement de Vichy. Le mouvement ouvrier s'organise dans la Résistance. A Châteaubriant (44), les Nazis fusillent 27 dirigeants et militants de la CGT et du PCF. Le plus jeune avait 17 ans. Il s'appelait Guy Môquet.

1945-1946 : C'est la fin de la guerre. La participation du mouvement ouvrier dans la Résistance et la collaboration massive du patronat français avec l'occupant vont créer, à la Libération, un nouveau rapport de forces

qui trouvera sa traduction dans une série de mesures dont nous bénéficions encore aujourd'hui. Le programme du Conseil National de la Résistance est la base des transformations sociales attendues. La Sécurité Sociale est créée par Ambroise Croizat, Ministre communiste. C'est la naissance des Comités d'Entreprise (CE). Les femmes obtiennent le droit de vote. La CGT compte alors 6 millions d'adhérents.

1947 : Les nationalisations obtenues sous la pression sociale sont peu à peu vidées de leur contenu progressiste.

Des dizaines de milliers de travailleurs se mettent en grève. La répression s'abat sur la grève générale.

1950 : Création du SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti). Il sera remplacé en 1970 par le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance).

1956 : 3^{ème} semaine de congés payés

1958 : Création des ASSEDIC

1968 : Des nombreuses grèves éclatent partout dans le pays. 10 millions de grévistes : la plus grande grève du siècle ! Des usines sont occupées jour et nuit par les travailleurs. Résultat : Augmentation du SMIG de 35%, hausse des salaires de 15 à 20%, extension de la 4^{ème} semaine de congés payés, acquis spécifiques dans les branches professionnelles. Une loi reconnaissant la section syndicale d'entreprise est promulguée. Un droit que le patronat jusqu'alors refusait d'admettre au nom de son droit de propriété. De plus, la loi institue une nouvelle catégorie de représentants des salariés, le « délégué syndical » et reconnaît le droit de réunion, droit d'information, de circulation à l'intérieur même de l'entreprise.

1972 : Première loi légalisant le travail temporaire, son contenu s'inspirant largement de l'accord CGT / MANPOWER arraché par la lutte.

1975 : Loi sur le contrôle des licenciements économiques

1979 : loi légalisant les contrats à durée déterminée

1982 : 5^{ème} semaine de congés payés. Réduction de la durée légale du travail à 39 h/semaine. Renforcement des prérogatives des Comités d'entreprise. Création des CHSCT (Comités d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail). Obligation pour le patronat de négocier annuellement. Retraite à 60 ans. Première ordonnance et divers accords sur le Travail Temporaire. Des textes, à travers lesquels, le syndicat CGT des

Salariés de l'Intérim de l'époque avait joué un rôle fort en imposant des modifications profondes (période d'essai payée sur le salaire de base, protection sociale, formation professionnelle, droit syndical, etc...)

1985 à nos jours : l'éclatement du salariat, la flexibilité du travail, la casse des travailleurs par le patronat (plusieurs accords néfastes ont été signés par le patronat et les autres organisations syndicales, sauf la CGT), l'uniformisation de la pensée par les médias, la précarité, le chômage et bien d'autres facteurs encore ont divisé les salariés, favorisent l'individualisme et le fatalisme.

Seule l'unité et la solidarité de l'ensemble des salariés permettront de renverser la situation.

Contre le fatalisme et l'individualisme, la CGT propose un autre choix de Société.

OUI, nous l'affirmons, d'autres choix sont possibles. Mais pour les imposer, il faut lutter.

Lutter c'est VIVRE !

Ne restez pas isolés, battiez-vous !

Les employeurs n'ont pas tous les droits : vous devez faire respecter les vôtres.

« Mon patron a-t-il le droit de modifier mes horaires...? De me faire travailler le dimanche...? De ne pas me payer mes heures supplémentaires...? De me refuser un acompte sur salaire...? »
La liste pourrait être longue tant les abus patronaux sont nombreux et variés.

Pourtant... **Votre Syndicat CGT, avec vous, sera là pour lui rappeler !**

Le chantage à l'emploi exercé sans vergogne par le patronat contraint trop souvent les intérimaires, à se taire, à accepter l'inacceptable. C'est la pire des choses car un droit bafoué ici l'est aussi ailleurs.

Votre Syndicat CGT, avec vous, sera là pour garantir vos droits !

Aujourd'hui, le patronat dispose de nouvelles lois qui lui permettent d'aller encore plus loin dans l'exploitation des salarié(e)s. Mais, les patrons veulent toujours aller plus loin et avoir plus de liberté pour faire travailler les salarié(e)s à leur guise. Le patronat veut faire disparaître les conventions collectives et détruire le Code du Travail. Ce seuil minimum garanti à chaque salarié leur est insupportable. Au contraire, les salarié(e)s doivent non seulement protéger les acquis sociaux et les droits individuels et collectifs, mais aussi conquérir des droits nouveaux.

Votre Syndicat CGT, avec vous, sera là pour faire progresser vos conditions de vie et de travail

C'est pour être utile dans cette bagarre au quotidien, pour défendre vos intérêts moraux et matériels et votre DIGNITE que la CGT existe.

Les sections syndicales des entreprises utilisatrices

Organisent les intérimaires sur le lieu de travail,
Interviennent pour les litiges mettant en cause les entreprises utilisatrices,

Avancent les revendications liées aux postes de travail (rémunération, conditions de travail) au même titre que pour les travailleurs stables,
S'efforcent dans toute la mesure du possible de transformer les postes précaires en postes stables et de faire embaucher en priorité les intérimaires qui occupent les postes de travail ; agissent contre le recours prolongé et illicite de l'intérim.

L'Union Syndicale de l'Intérim (USI-CGT)

Informe et organise les intérimaires et les personnels des agences au niveau local, régional, dans l'Entreprise de Travail Temporaire.(ETT)

Défend les revendications des intérimaires auprès de toutes instances appropriées : E.T.T., Syndicats Patronaux, Commissions Paritaires, Pouvoir Publics, etc...

Diffuse un bulletin d'informations, édite une série de mini-brochures qui détaillent les droits des intérimaires et présentent les revendications de la CGT.

Se coordonne avec les autres structures et organisations de la CGT, dans la lutte contre le chômage et la précarisation des emplois.

La confédération CGT

Les participants du 48^e Congrès de la C.G.T. ont dénoncé le développement à grande échelle du travail précaire. Ils ont insisté sur la nécessité d'intégrer toutes les catégories de salariés précaires à l'action revendicative.

La participation active à l'action syndicale concerne tous les salariés car c'est une condition pour faire avancer le progrès social.

Les intérimaires ne doivent pas être exclus de ce combat. Ils bénéficient déjà d'un certain nombre de droits qui ne sont pas toujours respectés par les patrons, tant dans les ETT, que dans l'entreprise utilisatrice. Pour les faire appliquer, les salariés ont besoin d'un syndicat fort.

Alors, rejoignez-nous.

Depuis quelques années, la CGT est présente chez MANPOWER, VEDIORBIS, ADECCO, ADIA, CRIT, CREYF'S, SYNERGIE, L'APPEL MEDICAL, SIMI, etc...

En connaissant vos droits dans l'intérim, vous pourrez aider votre syndicat CGT à se développer et à se renforcer.

En vous syndiquant à la CGT, vous participerez à lui donner des moyens humains, financiers et matériels qui lui sont nécessaires pour parvenir à assurer ses tâches et remplir sa mission.

Votre syndicat CGT, avec vous, sera là si vous êtes la aussi !

Votre syndicat CGT, c'est des délégués syndicaux, délégués du personnel, des élus du comité d'entreprise, des élus du comité d'hygiène et sécurité et conditions de travail.

Les institutions représentatives du personnel

Les Délégués du Personnel (DP)

Les délégués du personnel ont pour mission de défendre les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, les primes, à l'application du code du travail, d'hygiène et la sécurité ainsi que des accords collectifs applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Les DP sont également habilités pour saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle assure en permanence le contrôle.

Le Comité d'entreprise (CE)

Le comité d'entreprise ou d'établissement exerce des attributions économiques et gère des activités sociales. Il s'intéresse à la marche de l'entreprise, il est informé ou consulté en cas de fusion, restructuration, sur les conditions de travail, sur la formation professionnelle....

Le CE assure et contrôle toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise à travers la mise en place de différentes

commissions (culture, loisirs, sports, bibliothèque, arbre de Noël, colonies de vacances, voyages, etc,...)

Le Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'établissement. Il veille au respect des prescriptions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail. Le CHSCT contribue à la prévention des risques professionnels.

Le Délégué Syndical

Le délégué syndical a pour mission de représenter auprès du chef d'entreprise le syndicat qui l'a désigné.

Le DS anime la section syndicale dans l'entreprise et participe aux réunions du CE, avec un rôle consultatif. Il a ainsi accès aux infos communiquées au CE (licenciements, infos économiques, plan de formation, etc.). Il est l'interlocuteur obligatoire en matière de négociation dans l'entreprise et il est le seul à pouvoir négocier les accords sur les salaires, les conditions et le temps de travail, la formation, l'emploi. Le DS informe les salariés sur les négociations par tract, mail, affichage sur le panneau syndical. Dans l'exercice de son mandat, il bénéficie, de même que les élus, d'un droit de libre circulation (à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise) et d'un crédit d'heures payé comme temps de travail. Si le patron l'empêche d'exercer ses missions, le tribunal de grande instance peut être saisi pour délit d'entrave.

Bien connaître ses droits pour se faire respecter

Cas de recours

Le recours au travail temporaire doit répondre à l'obligation d'effectuer des tâches **non durables** dénommées missions, et **ne doit pas permettre de pouvoir durablement** un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Les cas de recours **limitativement** énumérés par la loi sont les suivants (art L 124-2-1) :

- Remplacement en cas d'absence d'un salarié permanent ou d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole : Indication obligatoire du

nom et de la qualification du salarié remplacé,

- Accroissement temporaire d'activité en cas d'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise,
- Travaux temporaires par nature : emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Cas de recours interdits :

- Remplacement d'un salarié en grève,
- Après un licenciement économique, recours pour le motif d'accroissement temporaire à un salarié temporaire pour une durée supérieure à trois mois ou pour un motif de commande exceptionnelle à l'exportation (consultation préalable du comité d'entreprise, à défaut des délégués du personnel),
Travaux dangereux visés par l'article L 124-2-3 du contrat de travail.

La mission d'intérim

Sa durée

Le contrat d'intérim conclu de date à date comporte une durée maximale de :

- 18 mois renouvellement inclus

La durée maximale de 18 mois s'applique en cas d'accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu et pour les emplois à caractère saisonnier.

- 9 mois

En cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou pour la réalisations de travaux urgents, nécessités par des mesures de sécurité.

- 24 mois

En cas de mission exécutée à l'étranger ou de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation. **Très important** : Dans ce dernier cas, le contrat ne peut être inférieur à 6 mois.

Aménagement du terme

Le terme de la mission peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours travaillés.

Très important : l'aménagement du terme ne peut pas réduire la durée de la mission de plus de 10 jours de travail.

Période d'essai

Le contrat d'intérim peut comporter une période d'essai.

- Contrat inférieur ou égal à un mois : 2 jours
- Contrat entre un et deux mois : 3 jours
- Contrat de plus de deux mois : 5 jours

Au cours de la période d'essai, l'intérimaire peut immédiatement interrompre sa mission, de même que l'entreprise utilisatrice.

Le contrat de travail -(code du travail – Art. L. 124-4)

Au cours des 48 heures de début de mission, un contrat écrit doit obligatoirement être adressé à l'intérimaire.

Celui-ci indique notamment :

- la qualification du salarié,
- le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers,
- le motif de recours au salarié temporaire (en cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci et sa qualification),
- les dates exactes de début et de fin de mission,
- les caractéristiques précises du poste de travail ainsi que les horaires,
- le lieu de travail,
- la nature des équipements individuels de protection que l'intérimaire doit utiliser, préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'E.T.T.
- le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et de l'organisme de prévoyance auxquels cotise l'E.T.T.

En cas de surcroît de travail, le contrat peut-être renouvelé une fois, en cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat peut-être prolongé jusqu'au surlendemain du retour de celui-ci.

TRES IMPORTANT: les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire quant à la qualification, son salaire, la durée minimum de sa mission.

ATTENTION : à chaque poste de travail correspond une qualification, un salaire, des conditions précises de sécurité. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement

être établi. En cas d'accident de travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.

Sanctions contre l'employeur

Des sanctions pénales sont prévues en cas de non remise dans les deux jours suivant le recrutement du salarié en intérim d'un contrat écrit comportant la définition précise de son motif et lorsque le Contrat de Travail Temporaire ou contrat de mission ne mentionne pas l'ensemble des éléments de rémunération exigés par la loi. Idem en cas de violation du principe d'égalité de rémunération entre les salariés permanents de l'entreprise (art. L. 152-1-4 et L.152-2 du Code du Travail).

Indemnité de fin de mission (IFM)– Article L 124-4-4

L'intérimaire doit recevoir une indemnité de fin de mission (IFM) de 10% de la rémunération totale brute à la fin de son contrat.

Attention : lorsque l'intérimaire refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale qui en constitue le terme initial, l'IFM doit être obligatoirement versée.

L'intérimaire victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle au cours d'une mission a droit à une IFM calculée à la fois sur la base de la rémunération perçue mais également sur celle qu'il aurait perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu.

L'indemnité n'est pas due sur les contrats de formation, ou si l'intérimaire est embauché à durée indéterminée chez l'utilisateur **immédiatement** après sa mission, ou en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

Indemnité de congés payés – Article L124-4-3

L'indemnité de congés payés dont le taux a été fixé à 10 % s'applique sur la rémunération totale (IFM compris). Pour apprécier les droits du salarié à l'indemnité de congés payés, sont assimilées à une mission, les périodes de suspension de contrat pour **maternité et adoption**, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour **accident de travail ou maladie professionnelle** ou le temps passé en **stages de formation**.

Rupture anticipée du contrat – Article L124-5

Rompre avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit sauf pour faute grave.

L'E.T.T. doit lui proposer une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaire et temps de transport) dans les 3 jours ouvrables. Sinon le salaire est dû jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité de fin de mission.

Attention : Si l'intérimaire rompt son contrat de mission prématurément (sauf rupture en période d'essai), il risque d'être condamné à verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et se voit privé d'indemnité de fin de mission.

Rupture du contrat pour force majeure

En cas de rupture anticipée du contrat intérim en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat – *Article L. 122-3-4-1 du code du travail*. Par contre, il n'a pas droit à l'indemnité de précarité – *Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*.

Rupture anticipée du contrat en cas d'embauche à durée indéterminée

Aux cotés de la faute grave et de la faute majeure, invoquées par l'employeur, il existe un cas de rupture anticipée du contrat précaire, cette fois-ci à l'initiative du salarié, en cas d'embauche à durée indéterminée de celui-ci – *Article L.122-3-8 du code du travail*.

Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'employeur, telle une lettre d'engagement comportant une date de l'embauche ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre son contrat précaire. L'employeur ne peut donc invoquer un préjudice, si l'embauche ne se réalise finalement pas, sauf à démontrer que le salarié a usé de manœuvres dolosives – *Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*.

Le salarié notifie par écrit la rupture anticipée de sa mission à l'ETT, elle-même chargée d'en aviser l'entreprise utilisatrice, en lui précisant la date de fin du préavis – *Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002*.

Obligation de préavis

A défaut d'accord entre les parties, le salarié devra respecter une période de préavis dont la durée est calculée sur la base d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée maximale du préavis ne peut dépasser deux semaines.

La durée du préavis est exprimée en jours ouvrés, c'est à dire en jours travaillés – *Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002.*

La prime de précarité n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié – *Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 Mai 2002.*

Rémunération – Article L124-3-6° alinéa

La rémunération minimum de l'intérimaire (dit salaire de référence) est indiquée à L'E.T.T. par l'entreprise utilisatrice. Basée sur le salaire d'embauche après essai au poste concerné, elle comprend obligatoirement le salaire de base et ses majorations successives ainsi que les primes, avantages et accessoires en usage dans l'entreprise utilisatrice. Si une revalorisation des salaires intervient dans l'entreprise, elle doit être répercutée dans la rémunération de l'intérimaire en mission.

Le dernier bulletin de salaire relatif à la mission doit être établi au plus tard le 15 du mois suivant la fin effective de la mission.

Une attestation de salaires effectivement perçus au cours de l'année civile écoulée doit être remise à l'intérimaire qui en fait la demande.

Acomptes

En cours de mission, les intérimaires ont droit à **deux acomptes par mois, chaque quinzaine, non inférieurs** à 80% du salaire de base et des déplacements éventuels. En fin de mission, à moins que la paie ne soit effective dans la quinzaine qui suit, l'acompte est porté à 100% du salaire de base et des frais de déplacement éventuels.

Attention : Les quelques lois et accords favorables aux intérimaires sont dans les faits constamment remis en cause.

Dans leur propre intérêt comme dans l'intérêt de tous, les intérimaires se montreront extrêmement vigilants quant à la stricte application des garanties et avantages auxquels ils ont droit.

Indemnités de déplacement

De même, en cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logements éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle ou l'entreprise utilisatrice dans laquelle les intérimaires sont détachés.

Exemple : pour les salariés en grand déplacement, la convention collective de la Métallurgie prévoit le paiement d'une indemnité de grand déplacement calendaire ainsi que des voyages de détente en fonction de la distance kilométrique entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Cette indemnité de grand déplacement ne peut être inférieure à **13 fois le Minimum Garanti (MG)** par journée de déplacement calendaire. Au 1^{er} juillet 2007, le MG est fixé à 3,21 euros.

Les intérimaires détachés dans le BTP bénéficient des indemnités de déplacement prévues dans ce secteur.

Le petit déplacement comporte les indemnités de repas, les frais de transport et les indemnités de trajet dont les montants sont fixés au niveau régional ou départemental.

Indemnité de transport (région parisienne)

Résultant d'un accord de branche du Travail Temporaire, les intérimaires de la région parisienne, pour chaque jour travaillé, quel que soit le secteur d'activité, ont droit à un remboursement de 50% sur 1/5^e du prix de la carte orange hebdomadaire, pour les zones correspondant au domicile-travail.

Des accords plus favorables existent en fonction des entreprises utilisatrices (EU).

Participation aux bénéfices – (circulaire DRT n°92-14 du 29/08/1992)

Le salarié intérimaire ne peut pas bénéficier de la participation aux bénéfices versés dans l'entreprise utilisatrice, ni d'accord d'intéressement. Par contre, il en bénéficie au sein de l'E.T.T.

Indemnité intempéries – Article L 124-4-6

Les intérimaires détachés dans les entreprises de travaux publics, du bâtiment, de couverture plomberie ou de la construction-bois ont droit aux indemnités d'intempéries, sans aucune condition d'ancienneté. Ces indemnités sont versées par l'E.T.T.

Réduction du temps de travail

La réduction de temps de travail fait l'objet de multiples et diverses situations dans les entreprises utilisatrices. Dans tous les cas, le salarié intérimaire doit bénéficier de l'égalité de traitement de salaire. En cas de litige, consultez les délégué(e)s CGT de l'entreprise utilisatrice ou l'Union locale CGT la plus proche.

Jours fériés et ponts – Article L124-4-2

Les jours fériés et les ponts **sont payés** aux intérimaires dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient, **indépendamment de leur ancienneté**.

Lorsque la mission prend fin la veille d'un jour férié, celui-ci n'est pas dû à l'intérimaire sauf si celui-ci reprend, le lendemain du jour férié, une nouvelle mission dans la continuation de la mission précédente.

Si l'entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un pont rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions. Lorsque le pont doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la mission de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier, et selon les mêmes modalités.

TRES IMPORTANT : Dans le cas où l'intérimaire ne se voit pas renouveler une mission, l'employeur est dans l'obligation, en cas de pont, de rémunérer intégralement l'intérimaire sur la base du nombre d'heures prévues sur son contrat de mission.

Travail de nuit – Article L 213-4

L'intérimaire intégré à une équipe ou à un poste de travail de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles il est occupé, sous forme de repos compensateur et de compensation salariale, telles qu'elles sont habituellement octroyées aux salariés de l'entreprise utilisatrice.

Installations collectives – Article L 124-4-7

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, tickets restaurant, service de transport, douche, vestiaire, etc...) dans les mêmes conditions que les salariés utilisateurs.

Grève (art. L 521-1 et L 122-45).

Le droit de grève est un des éléments essentiels pour la défense des intérêts des travailleurs. C'est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution. On ne peut pas le réduire et n'est en aucune manière négociable. Il est régi par le Code du Travail

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail, salaires, sécurité sur les lieux de travail, défense de l'emploi, droit syndical,...).

Il n'est pas nécessaire que l'arrêt de travail soit le fait de la totalité ou de la majorité du personnel.

Il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié sauf s'il s'associe à une grève nationale.

Un gréviste ne peut pas être sanctionné ni licencié sauf en cas de faute lourde (intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur). Il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a participé personnellement à des actes illicites durant le conflit.

La faute lourde est caractérisée par des violences, des voies de fait, des coups et blessures, la destruction ou la dégradation du matériel, le refus d'assurer la sécurité, l'entrave à la liberté du travail...

Il est formellement interdit de faire appel à l'intérim pour remplacer des salariés en grève (Article L 124-2-3).

Attention aux contrats proposés en période de grève dans une entreprise.

Les revendications des salariés en grève (salaires, emplois, conditions de travail) concernent aussi les intérimaires.

En cas de conflit collectif de travail chez l'utilisateur, si la mission est interrompue de ce fait, vous devez être payé jusqu'à la fin du contrat.

Ancienneté en cas d'embauche – Article L 124-6

Lorsqu'à la fin de la mission, l'entreprise utilisatrice décide d'embaucher le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées dans cette entreprise par l'intérimaire au cours des **trois mois** précédents l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Santé et sécurité au travail

Equipement de protection – Article L 124-4-6

Les équipements de protection individuels (chaussures de sécurité, gants, casque, lunettes, etc.) doivent être fournis par l'entreprise utilisatrice, exceptionnellement ils peuvent l'être par l'E.T.T.

L'intérimaire ne doit en aucun cas supporter la charge financière de ces équipements de protection.

Formation à la sécurité Article L 231-3-1

Tout intérimaire doit bénéficier d'une formation en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Le temps passé à cette formation doit être rémunéré comme temps de travail.

Formation renforcée à la sécurité

Les intérimaires affectés à des postes de travail à risques, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité. Le temps passé à cette formation doit être rémunéré comme temps de travail.

Droit de retrait Article L 231-8-1

Un intérimaire peut se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Aucune sanction ni retenue de salaire ne peut en découler.

L'intérimaire peut contacter un délégué du personnel ou un élu du CHSCT de l'entreprise utilisatrice pour un déclenchement du droit d'alerte par ce dernier.

Visite médicale – Article R. 241-48, -49 et -50

Comme tous les salariés, les intérimaires doivent passer lors de l'embauche une visite médicale obligatoire. **Les heures non travaillées du fait de la visite médicale sont indemnisées par l'E.T.T. comme temps travaillé.** Les frais de nécessités par les examens médicaux doivent être pris en charge par l'agence. La visite doit être renouvelée ensuite tous les 2 ans. Pour les postes à risque tous les 6 mois ou tous les ans.

Synthèse des accords professionnels du travail temporaire

Les accords professionnels ou de branche du Travail Temporaire sont négociés entre les organisations syndicales de salariés et le syndicat patronal (PRISME).

Protection sociale

Afin d'améliorer l'indemnisation des intérimaires, plusieurs accords ont été signés par les organisations syndicales et le PRISME (**syndicat patronal adhérent du MEDEF**).

La gestion des garanties prévues par ces accords est assurée par REUNICA BAYARD 154 rue Anatole France - 92 300 LEVALLOIS-PERRET
Permanence téléphonique au **01 71 72 50 50** du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 30 - www.groupe-bayard.com

Indemnité maladie – accident du travail

Sous réserve de condition d'ancienneté dans l'E.T.T et dans le secteur du travail temporaire, les intérimaires perçoivent en cas de maladie (avec une carence de 9 jours ; une indemnisation intervient donc à partir du 10^{ème} jour) ou accident du travail (sans délai de carence) une indemnité complémentaire qui s'ajoute aux indemnités versées par la Sécurité Sociale.

La journée où survient votre accident de travail doit être intégralement payée par l'ETT aux heures normales jusqu'à la fin prévue de la mission. Le relais est ensuite pris par REUNICA BAYARD.

TRES IMPORTANT

En cas de maladie, n'oubliez pas de transmettre votre arrêt de travail dans les **48 heures** à votre agence ainsi qu'à la Sécurité Sociale.

L'intérimaire victime d'un **accident de travail** doit en informer l'entreprise utilisatrice par lettre recommandée dans les 24 heures s'il n'a pas déjà fait cette déclaration à l'utilisateur ou à un préposé sur les lieux de l'accident. Il doit également informer son agence d'intérim dans les **24 heures**. Demandez à votre agence le paiement direct des indemnités complémentaires. Elle est dans l'obligation de vous verser ce complément aux dates normales d'échéance de paie.

Décès

En cas de décès survenu pendant la mission, vos ayants-droit bénéficient du versement d'un capital-décès par REUNICA BAYARD, en plus de celui versé par la Sécurité Sociale. Les enfants à charge d'un intérimaire décédé à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident, bénéficient d'une rente éducation.

N'oubliez pas d'informer vos proches de l'existence de ces droits.

Congé Maternité

Pendant un congé maternité ou d'adoption, la salariée intérimaire peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité Sociale à condition de justifier, dans les 24 mois précédant la date prévue du congé, de 1.400 heures de travail effectuées dans le Travail Temporaire ou 590 heures au cours des 12 derniers mois dans l'ETT où elle a effectué sa dernière mission. Pour percevoir cette indemnité, prenez contact avec REUNICA BAYARD.

TRES IMPORTANT

Avant toute démarche, réunissez toutes les pièces utiles à votre dossier (certificats médicaux, justificatifs d'ancienneté, bulletins de salaire des 12 derniers mois, justificatifs de versement de la Sécurité Sociale, fiche familiale d'état-civil.)

En cours de mission, n'oubliez pas d'adresser à l'agence, par lettre recommandée avec A/R, votre certificat médical de déclaration de grossesse. Si vous n'êtes pas en mission, prenez contact avec REUNICA BAYARD afin de percevoir les indemnités.

Retraite complémentaire

La caisse de retraite complémentaire doit figurer sur le contrat de travail. C'est elle qui établit le décompte des points.

Le Fond Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT)

Le Fonds Action Sociale du Travail Temporaire (FASTT) est une association paritaire créée en 1992, par les partenaires sociaux de la branche au travers d'un accord national étendu.

Sa gestion est assurée par un Comité Paritaire de Gestion (CPG), composé

de représentants des ETT (désigné par le PRISME, syndicat patronal adhérent du MEDEF) et de représentants des intérimaires désignés par les cinq syndicats de salariés signataires des accords nationaux (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO). Il est financé par une contribution obligatoire des ETT de 0,146 % de la masse salarial intérimaire, représentant au global de l'ordre de 15 à 16 millions d'euros.

La CPG est composé de 10 représentants du PRISME et de 10 représentants des organisations des salariés. La CGT est représentée par 2 administrateurs titulaires et un suppléant.

La CGT est la seule organisation syndicale représentée par des intérimaires en tant qu'administrateurs au sein de ces instances paritaires.

Le FASTT a pour mission d'apporter des services et prestations aux intérimaires, plus particulièrement de façon à trouver des réponses aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, du fait de leur situation professionnelle.

Ses activités sont, de ce fait, organisées autour de 6 domaines d'intervention :

- 1 - Accès au logement.
- 2 - Accès au crédit à la consommation.
- 3 - La couverture complémentaire des frais de santé.
- 4 - Les aides à la famille (études & vacances des enfants).
- 5 - L'accompagnement social des personnes en difficultés.
- 6 - L'information sur les droit sociaux.

Lors de fermetures d'entreprises, de licenciements massifs sous couvert de plan dits « sociaux », les intérimaires en sont les premières victimes. Les conséquences sont alors dramatiques :

- ✓ Un développement du surendettement
- ✓ Le non-paiement des loyers et des charges énergétiques.
- ✓ L'impossibilité d'assurer et de d'entretenir les moyens de locomotion

De même, nous constatons d'énormes difficultés financières concernant les suites d'un accident du travail grave, sans parler d'un décès.

Vos administrateurs CGT s'efforcent à vous venir en aide.

La formation professionnelle

Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAFTT)

Le FAFTT existe depuis 1983 et recouvre l'ensemble des ETT et des entreprises d'intérim d'insertion. Il est géré paritairement par les organisations syndicales et le SETT.

Son objet est d'assurer la collecte de la contribution obligatoire des ETT au titre de la formation professionnelle continue.

A travers le FAFTT, tout intérimaire, **sous réserve de conditions d'ancienneté**, peut demander à bénéficier d'un **Congé Individuel de Formation (CIF)**, d'un **Congé pour Bilan de Compétence (CBC)** ou d'une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**.

Cette demande doit être faite pendant la mission ou dans les 3 mois qui suivent la fin de la mission.

TRES IMPORTANT

Un intérimaire victime d'un accident du travail bénéficie d'une priorité de formation. La demande doit se faire dans les 6 mois suivant l'arrêt.

L'intérimaire en formation est titulaire d'un contrat de mission-formation.

La période passée par l'intérimaire en stage est assimilée à une mission et donc est prise en compte pour le calcul de son ancienneté et des ASSEDICS.

Pendant la formation, l'intérimaire reçoit une rémunération correspondant à celle perçue pour la mission au cours de laquelle il a déposé sa demande.

A la fin du contrat, est versée une indemnité de congé payé mais pas l'indemnité de fin de mission (IFM).

Les frais de formation, de transport et d'hébergement sont pris en charge par le FAFTT.

TRES IMPORTANT

Le CIF permet à l'intérimaire de suivre, à son initiative et à titre individuel, la formation de son choix.

En fin de formation, l'organisme doit lui délivrer la licence ou habilitation lui permettant de faire reconnaître la qualification acquise.

Plan de formation de l'ETT

En plus du FAFTT, il existe le plan de formation de l'ETT.

Tout intérimaire, quelque soit son ancienneté, peut avoir accès aux actions de formation de l'ETT. Ces actions sont à l'initiative de l'ETT. Toutefois, de même que pour le FAFTT,

La rémunération de l'intérimaire est fixée par référence au salaire de la dernière mission ou de la mission en cours.

Les formations en matière de sécurité ne rentrent pas dans le cadre du plan de formation.

TRES IMPORTANT

Il est de plus en plus fréquent de voir les agences d'intérim refuser la restitution des qualifications et habilitations professionnelles aux intérimaires ayant suivi une formation. Une galère que rencontrent les soudeurs, électriciens ou caristes. Cela est illégal. **L'intérimaire doit être le destinataire de l'original de la licence ou habilitation acquise à l'issue du stage.**

L'accord relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle du 8 juin 2000, signé par le patronat de l'intérim et les organisations syndicales, indique que « ***l'évaluation doit faire l'objet d'une attestation écrite des acquis remise à l'intérimaire par l'organisme de formation. Cette attestation doit préciser toutes les capacités acquises par l'intérimaire au cours de la formation*** ».

Dès la fin de votre formation, insistez auprès de l'organisme formateur qu'il vous remette l'original de votre licence, habilitation électricité ou permis cariste. Le cas échéant, contactez l'inspection du travail et vos délégués CGT

VI - LES CAS DE RECOURS DANS L'IN'

Cas de recours

Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L.122-1-d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, che aide familial,...)

Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée

Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression d

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une exceptionnelle à l'exportation (3)

Contrats de type particulier

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Emplois à caractère saisonnier (2)

Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée inc

Mission effectuée à l'étranger (2)

Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CI-RMA

Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (cont professionnalisation,...)

Contrat « nouveaux services – emplois jeunes »

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une fois pour une durée du contrat.

(2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incert

(3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieur

L'INTÉRIM ET NOUVELLES MODALITÉS

	<u>Durée maximale</u>	
	<u>Contrat de date à date (1)</u>	<u>Contrat sans terme certain</u>
rendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
2-1-1 du Code du travail (chef , chef d'exploitation agricole,	18 mois	Fin de l'absence
inée (2)	9 mois	9 mois
on de son poste	24 mois	Impossible
	18 mois	Impossible
l'une commande	24 mois	Impossible
	9 mois	9 mois
	-	Fin de saison
se indéterminée (2)	18 mois	Résiliation de l'objet du contrat
	24 mois	Résiliation de l'objet du contrat
RMA, CIE,...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
(contrat de	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
	60 mois	Impossible

durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale

**certains.
supérieure à six mois.**

L'année 2005 a été riche en nouveaux outils de flexibilité pour les patrons. Après le contrat « nouvelles embauches » entré en vigueur l'été dernier, le patronat, soutenu par le gouvernement, dispose aujourd'hui d'un nouvel outil de flexibilité avec l'objectif de renforcer davantage la précarisation du travail.

Deux nouveaux cas de recours ont émergés de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 :

- Faciliter l'embauche de personnes en difficultés d'insertion,
- Assurer un complément de formation professionnelle.

Un accord signé le 7 septembre 2005 par le patronat de l'intérim (PRISME) et les syndicats CFDT, CGC et FO vient élargir les possibilités d'utilisation du travail temporaire en le rendant obligatoire pour certaines catégories de demandeurs d'emploi !

Il précise les publics entrant dans le dispositif : les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de douze mois, les travailleurs handicapés, les allocataires du RMI, de l'ASS, de l'API, les jeunes sortis du système scolaire depuis plus de six mois, les « chômeurs de plus de 50 ans, sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de trois mois », les « personnes ayant travaillé moins de 210 heures au cours des six derniers mois quel qu'ait été le type de contrat ».

« Le travail à temps partagé »

La loi du 2/08/05 a créé ce nouveau mode de gestion de personnel par lequel des ETT peuvent exercer l'activité à temps partagé. Elles peuvent dorénavant embaucher en CDI des salariés qu'elles mettront à la disposition de plusieurs entreprises utilisatrices dans lesquelles le salarié effectuera une mission d'une plus ou moins longue durée.

Il n'y a pas de terme précis à la mission. Un salarié peut être envoyé pour cinq semaines, cinq mois, cinq ans ou plus chez un patron qui pourra adapter la durée de la mission en fonction de ses besoins.

À la fin de la mission, le salarié revient donc dans l'entreprise de travail à

temps partagé, à laquelle il est lié par un CDI, ce qui ne lui offre aucune protection réelle. Si l'ETT n'a pas d'autre mission à lui confier, cela lui offre un motif valable pour le licenciement pour cause économique, sans indemnité de précarité !. Quitte à le reprendre quelques semaines plus tard si besoin est.

A travers cette loi, le gouvernement favorise les employeurs en légalisant des situations de fraude très courantes, dans l'utilisation de l'intérim et de la sous-traitance.

Actuellement, l'intérim ne peut pas servir à pourvoir des postes permanents de l'entreprise. Il est en effet autorisé seulement en cas d'accroissement temporaire d'activité et de remplacement de salarié absent.

La mission, à terme précis, est renouvelable une fois, pour une durée totale limitée à dix-huit mois. Dans les faits, les patrons se sont depuis longtemps affranchis de ce cadre juridique et utilisent en permanence un volet d'intérimaires pour augmenter la productivité et la flexibilité. Mais cette fraude les expose à des procès qui se sont multipliés ces dernières années et qui ont été gagnés par de nombreux intérimaires, soutenus par la CGT.

Le « travail à temps partagé » supprime ce « risque juridique ». Avec ce dispositif, il n'y a plus de motif de recours, plus de limite de durée des missions, plus de prime de précarité. Cerise sur le gâteau, le texte ne reprend pas l'interdiction prévue pour l'intérim d'utiliser ces contrats pour remplacer des grévistes !

Comment ça marche ?

Le contrat de mise à disposition

Il doit préciser :

- Le contenu et la durée estimée de la mission
- La qualification professionnelle
- Les caractéristiques particulières du poste de travail
- Le montant de la rémunération et ses différentes composantes

Le contrat de travail

Il est signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise à temps partagé. Il s'agit nécessairement d'un contrat à durée « indéterminée ». Avec ce

nouveau recours, lorsque le salarié signe son contrat, il signe son propre licenciement !

La rupture du contrat

Elle relève de l'ensemble des dispositions du code du travail relatives à la résiliation d'un CDI (rupture de la période d'essai, préavis, licenciement, démission). Aucune prime de précarité n'est versée.

La rémunération

Elle ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau et de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise utilisatrice.

Installations collectives

Les salariés mis à disposition bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, tickets restaurant, service de transport, douche, vestiaire, etc...) dans les mêmes conditions que les salariés utilisateurs.

Le CI-RMA (contrat d'insertion - revenu minimum d'insertion)

C'est tout d'abord une véritable aubaine pour les patrons. L'ANPE s'engage à verser les minima sociaux à l'employeur, qui sera en plus, exonéré du paiement de ses charges patronales. Une fois fini, la personne retourne au RMI, ASS, API sans bénéficier de la prime de précarité, ni de droit ouvert aux assedics.

Ce tour de passe-passe sert à supprimer les minima sociaux pour les détourner en salaire. Plus besoin pour le patron d'embaucher des personnes au smic, Le CI-RMA est arrivé et c'est tout bénéf pour lui. Cette mise à disposition de précaire, utilisé comme une main d'œuvre flexible et corvéable à souhait, normalise la précarité, le travail forcé, mais ne lutte en rien contre le chômage et la pauvreté.

Comment ça marche ?

Il peut prendre la forme d'un contrat de travail temporaire.

Le CI-RMA conclu sous cette forme doit notamment comporter l'ensemble des clauses et mentions de droit commun requises à ce titre : qualification, le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers, les dates exactes de début et de fin de mission, les caractéristiques précises du

poste de travail ainsi que les horaires, le lieu de travail, la nature des équipements individuels de protection que le salarié doit utiliser, préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'E.T.T., caisse de retraite complémentaire, organisme de prévoyance.

Durée du contrat

Le CI-RMA est un CDD à temps partiel ou à temps complet d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois dans la limite totale de 18 mois. Le respect du délai de carence entre deux contrats n'est plus requis.

Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures minimum. La durée initialement prévue peut être augmentée par avenant.

Période d'essai

La période d'essai est égale à 1 mois, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée plus courte.

Rémunération

Lorsque le CI-RMA est conclu dans le secteur du travail temporaire, le salarié perçoit une rémunération mensuelle au moins égale au Smic x 52/12^e de la durée hebdomadaire de travail fixée dans le contrat.

La rémunération ne peut pas être inférieur, pour l'ensemble des heures effectuées, à celui que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, y compris avec les primes et autres accessoires de salaire.

Attention ! Les actions d'insertion menées au titre du RMA ne donnent pas lieu, dans ce cas au versement de l'indemnité de fin de mission.

Jours fériés et ponts

Les jours fériés et les ponts sont payés dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient, **indépendamment de leur ancienneté.**

L'intervention syndicale des représentants du personnel des entreprises utilisatrices

Contrôle de l'emploi

Information obligatoire au CE

Chaque trimestre dans les entreprises de plus de 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise, dans le cadre de la situation de l'emploi, informe le comité d'entreprises sur l'évolution des effectifs et des qualifications y compris pour les salariés temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure (article L. 432-4-1 du code du travail).

Accès aux contrats de mise à disposition (contrats commerciaux)

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise peuvent consulter les contrats passés par l'utilisateur avec l'entreprise de travail temporaire (article L.422-1 et L. 432-4-1).

Registre du personnel

Les intérimaires sont obligatoirement inscrits ainsi que les noms et adresses des entreprises de travail temporaire sur le registre du personnel tenu à la disposition des délégués du personnel (R.620-3)

Consultation des DP et CE

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont préalablement consultés avant appel à l'intérim, pour les quelques cas de recours où à la durée autorisée est exceptionnellement portée à 24 mois (ART. L.124-2-2-II) ; accroissement temporaire d'activité pour une commande à l'exportation.

Il en est de même pour les cas autorisés de recours à l'intérim au cours de six mois qui suivent un licenciement pour motif économique.

Représentation des intérimaires auprès de l'utilisateur

Les intérimaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices leurs problèmes, revendications et toute réclamation concernant la rémunération, les conditions d'exécutions du travail, l'accès aux installations collectives (L.422-1)

Sécurité

Les utilisateurs sont responsables des conditions d'exécution du travail (L.124-4-6). Compte tenu notamment du nombre élevé d'accidents du travail survenant chez les intérimaires, les représentants du personnel ont tout intérêt à s'assurer suivant le poste de travail :

Que les intérimaires bénéficient de la formation à la sécurité prévue par la législation (L. 231-3-1 et R. 231-38) portant sur la circulation dans l'entreprise, l'exécution du travail, la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre. Comme pour les salariés fixes, ces dispositions s'appliquent aussi lorsque l'intérimaire change de poste de travail à l'intérieur de l'entreprise.

Que le chef d'entreprise a bien établi la liste des postes de travail présentant des risques, que les intérimaires affectés à ces postes reçoivent bien l'information adaptée et la formation renforcée à la sécurité (article L.231-3-1 ; Loi du 12.07.90).

Qu'ils sont pourvus en vêtement, tenues et équipements de sécurité (bleus de chauffe, chaussures de sécurité (ou bottes de sécurité pour les soudeurs), etc...)

Action en justice

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice les actions civiles en faveur des salariés temporaires sans mandat de l'intéressé à condition que celui-ci ait été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne s'y oppose pas (L. 124-20).

Effectifs

Dans les entreprises utilisatrices, l'effectif (par exemple pour les élections professionnelles) est calculé en ajoutant au nombre de salariés perma-

nents, le nombre moyen par jour ouvrable de salariés intérimaires détachés pendant l'exercice (L.124-14).

Remboursement du comité d'entreprise

Lorsque du fait de l'accès des intérimaires aux installations collectives de l'entreprise utilisatrice, des dépenses supplémentaires incombent au Comité d'Entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités prévues par le contrat passé entre l'E.T.T. et l'utilisateur (L. 124-4-7).

Le droit syndical des intérimaires

Droit de vote

Pour pouvoir voter lors des élections professionnelles (délégués du personnel et comité d'entreprise) dans l'ETT, les intérimaires doivent justifier de 3 mois d'ancienneté ou de 455 heures travaillées au cours des 12 mois précédant le jour de l'arrêt des listes électorales.

Se porter candidat

Pour être éligible, l'intérimaire doit justifier de 910 heures au cours des 18 mois précédant l'élection et se trouver en mission le jour de l'arrêt des listes électorales. Il doit se faire connaître auprès de son syndicat ou de l'USI-CGT.

Désignation d'un délégué syndical

L'intérimaire ayant 6 mois d'ancienneté ou 910 heures d'ancienneté dans l'ETT au cours des 18 derniers mois peut être désigné comme délégué syndical dans l'ETT. Lorsqu'il n'existe pas de syndicat dans l'entreprise de travail temporaire, cette désignation est faite par l'USI-CGT.

Les délégués syndicaux, délégués du personnel et élus au comité d'entreprise disposent d'un **crédit d'heures**, rémunéré comme temps de travail, pour exercer chacun des mandats et bénéficient d'une protection contre la rupture du contrat et d'une garantie contre toute discrimination dans les propositions de mission.

Lexique du Cégétiste

REVDICATION

Revenir, c'est se comporter en citoyen, exiger son dû et défendre sa dignité.

SYNDIQUE

Salarié qui a pris la décision de s'unir à d'autres salariés pour défendre leurs intérêts communs. Une personne au centre de notre conception du syndicalisme

TIMBRE FNI

La première cotisation syndicale de l'année est versée à un Fond National Interprofessionnel. Géré par la confédération, ce dernier lui permet d'organiser une solidarité financière entre les organisations de la CGT.

SYNDICAT

Creuset et structure essentielle de la vie syndicale. Les syndiqués constituent la force vive de tout syndicat.

L'UNION DEPARTEMENTALE (UD)

Assure l'ensemble des responsabilités de la CGT et la coordination de l'activité syndicale dans un département.

L'UNION LOCALE (UL) Lieu de vie syndicale par excellence ! Assure la liaison et accueil des syndicats et des salariés d'une localité.

COTISATION

La cotisation versée régulièrement par chaque syndiqué (1% du salaire) représente un élément essentiel du financement de la CGT et constitue un gage de son indépendance.

DÉMOCRATIE

Suffit pas d'en parler ! Faut la respecter et la mettre en pratique dans les structures et l'activité du syndicat.

ACTION

Un syndicat inactif aurait-il une raison d'être ? Cette "manifestation de la volonté" (définition du dictionnaire) des salariés peut prendre de multiples formes, mais, pour être efficace, elle doit rassembler le plus grand nombre possible (ce que nous appelons "une action de masse".)

FORMATION SYNDICALE

La Formation syndicale CGT organise à l'intention des syndiqués et militants

des stages et sessions d'études aux contenus adaptés à leurs besoins et responsabilités.

MANIFESTATION

Quand la revendication descend sur le pavé ! La "manif ouvrière" a, à plusieurs reprises, modifié le cours de notre histoire.

UNITÉ

Une aspiration et un besoin ! L'unité est toujours essentielle, qu'elle se réalise au niveau de l'atelier, du chantier, du bureau ou au plan national.

PARITÉ

C'est un souci de la CGT que de faciliter l'accès des femmes à des postes de responsabilité, et de prendre en compte toutes les diversités du salariat.

NEGOCIATIONS

Issue logique de toute action. Leur résultat dépendra essentiellement du rapport de forces établi.

Le syndicalisme fait partie du patrimoine vivant de l'humanité et de la démocratie. Fait social devenu universel, il a d'abord émergé en Europe avec la révolution industrielle, et y est resté depuis profondément enraciné. L'histoire plus que séculaire de la CGT s'inscrit dans cet ensemble. Née de la volonté des salariés de s'organiser collectivement et durablement pour défendre leurs intérêts face à l'oppression et à l'exploitation, pour conquérir des droits et les faire valoir, pour imaginer un monde plus juste et proposer des voies pour y parvenir, sont le coeur de son action syndicale.

Adresses et sites internet utiles à consulter

La Confédération Générale du Travail

www.cgt.fr

CGT Manpower

www.manpower.cgt.fr/

La CGT dans le BTP

www.construction.cgt.fr

Les métallos CGT

www.ftm-cgt.fr/

La Chimie, le pétrole, la plasturgie CGT

www.fnic.cgt.fr/

La CGT dans la sous-traitance navale

www.usm.cgt.fr

Les électriciens et gaziers CGT

www.fnme-cgt.fr/

La CGT dans le verre et la céramique

www.verreceram-cgt.fr/

Les Bureaux d'Etudes CGT

www.soc-etudes.cgt.fr/

Les jeunes CGT

www.jeunes.cgt.fr

Les conditions de travail

www.bossons-fute.com/

www.comprendre-agir.org/

Défense des consommateurs

www.indecosa.cgt.fr/

SYNDICATS ET SECTIONS CGT D'ENTREPRISES ET TRAVAIL TEMPORAIRE

SYNDICAT CGT CRIT INTERIM - Domaine de la Chartreuse
BP 12 - 27940 AUBEVOYE - 02 32 77 27 25 - 02 32 77 27 24
cgt.crit.interim@wanadoo.fr

SYNDICAT REGIONAL CGT MIDI ATLANTIQUE
37 avenue de la Reynerie - 31000 TOULOUSE
05 61 44 34 71 - 05 62 87 93 82 - 05 62 87 92 04

SYNDICAT CGT DES SALARIES DES ETT 35 UL - CGT de Rennes
8 rue St Louis - 35000 RENNES
02 99 79 21 65 - 02 99 79 68 34 - sdsett.cgt44@orange.fr

SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES SALARIES DES ETT-CGT 44
Quai Demange - 44600 SAINT NAZAIRE
02 40 53 57 26

**UNION SYNDICALE MULTIPROFESSIONNELLE CGT
DES CHANTIERS NAVALS**
Quai Demange - 44600 SAINT NAZAIRE
02 40 66 54 79

SECTION SYNDICALE CGT BGI Comité d'Entreprise BGI
91 rue du Faubourg St Denis - 75010 PARIS
01 48 00 97 30 - 01 48 00 97 30

SPIDF-CGT DES SALARIES DES ETT
Bourse du Travail - Bureau 412 - 3 rue Château d'Eau
75010 PARIS - 01 42 41 81 06 - 01 44 84 51 07

SYNDICAT CGT VEDIORBIS
88 boulevard de la Villette - 75019 PARIS
01 42 06 47 55 - 01 42 06 48 96 -
syndicatcgtvediorbis@wanadoo.fr

SYNDICAT CGT MANPOWER

79 rue Martre 92110 CLICHY 01 47 31 30 17 - 01 47 31 30 99
contact@manpower.cgt.fr

SYNDICAT CGT ADECCO Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SECTION SYNDICALE CGT APPEL MEDICAL Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SECTION SYNDICALE CGT EXPECTRA Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SECTION SYNDICALE CGT MAXIPLAN Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SECTION SYNDICALE CGT SYNERGIE Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SECTION SYNDICALE CGT CREYF'S Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

SYNDICAT CGT ADIA Case 460

263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
01 48 18 84 16 - 01 48 18 82 59 - contact@usi.cgt.fr

UNIONS DEPARTEMENTALES CGT

UD - CGT AIN Maison des Syndicats - 1 allée des Brotteaux - BP 92

01003 Bourg-en-Bresse Cedex - 04.74.22.16.48 - 04.74.22.11.60

UD - CGT AISNE Bourse du Travail - Place Baboeuf - 02100 Saint-Quentin

03.23.62.31.17 - 03.23.67.52.93

UD - CGT ALLIER Bourse du Travail - 18 ave. Jules-Ferry - 3100 - Montluçon

04 70 28 07 78 04 70 28 96 60

UD - CGT ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE - Bourse du Travail

42 boulevard Victor Hugo - 4000 Digne - 04 92 36 62 00 - 04 92 36 62 09

UD - CGT ALPES (HAUTES) Bourse du Travail - 3 rue David Martin

5000 Gap - 04 92 51 40 06 - 04 92 52 19 09

UD - CGT ALPES-MARITIMES - Bourse du Travail - 4 place Saint-François

06300 Nice - 04 92 47 71 10 - 04 93 13 84 04

UD - CGT ARDECHE 25 ave de la Gare - BP 428 - 7004 Privas cedex

04 75 66 76 66 - 04 75 64 54 84

UD - CGT ARDENNES Bourse du Travail - 21 rue J.B. Clément

08000 Charleville-Mézières - 03.24.33.27.87 - 03 24 59 42 66

UD - CGT ARIEGE Bourse du Travail - 17 place A Tournier - BP 107

9103 Pamiers cedex - 05 34 01 35 45 - 05 34 01 35 46

UD - CGT AUBE Bourse du Travail - 4 place Jean-Jaurès - 10000 Troyes

03 25 73 05 31 - 03 25 73 84 27

UD - CGT AUDE Bourse du Travail - 15 rue Voltaire - 11000 Carcassonne

04.68.11 20 89 - 04.68.72.66.54

UD - CGT AVEYRON Rue Raynal - BP 826 - 12008 - Rodez cedex 50

05 65 68 22 30 - 05 65 68 75 33

UD - CGT BOUCHES-DU-RHONE Bourse du Travail - 23 boulevard Ch.

Nédélec 13331 - Marseille Cedex 03 - 04.91.64.70.88 - 04.91.95.78.24

UD - CGT CALVADOS Maison des Syndicats CGT - 29 avenue Charlotte Corday

14300 Caen - 02.31.83.68.25 - 02.31.34.87.32

UD - CGT CANTAL 7 place de la Paix - Bât. de l'Horloge

15012 Aurillac cedex - 04 71 48 27 89 - 04 71 64 84 42

UD - CGT CHARENTE Maison des Syndicats - 138 rue de Bordeaux

16000 Angoulême - 05.45.38.11.48 - 05.45.38 25 32

UD - CGT CHARENTE-MARITIME Maison des Syndicats - 6 rue Albert 1er
17025 La Rochelle Cedex 1 - 05.46.41.63.33 - 05.46.41.94.12

UD - CGT CHER Bourse du Travail - 8 place Malus - 18000 Bourges
02 48 21 24 79 - 02 48 21 24 89

UD - CGT CORREZE Bourse du Travail - 89 avenue Victor Hugo
19000 Tulle - 05 55 20 03 28 - 05 55 26 02 77

UD - CGT CORSE-HAUTE Bourse du Travail - Rue San-Angélo
20200 Bastia - 04 95 31 71 98 - 04 95 32 53 09

UD - CGT CORSE DU SUD Rue du Cdt Biancamaria - Rés. U.Piöpu - Bt.E
BP 572 Les Salines - 20189 Ajaccio cedex - 04 95 10 50 70 - 04 95 20 65 64

UD - CGT COTE D'OR Bourse du Travail - 17 rue du Transvaal
21000 Dijon - 03 80 67 62 40 - 03 80 38 01 55

UD - CGT COTES D'ARMOR Maison du Peuple - 17 rue Vicairie - BP 4104
22041 Saint Brieuc cedex 2 - 02.96.68 40 60 - 02.96 68 40 65

UD - CGT CREUSE Maison des Syndicats - Rue de Braconne
23000 Guéret - 05 55 52 06 46 - 05 55 52 06 46

UD - CGT DORDOGNE 26 rue Bodin - 24029 Périgueux cedex
05 53 35 53 80 - 05 53 35 53 89

UD - CGT DOUBS Maison du Peuple - 11 rue Battant - 25000 Besançon
03.81.81.31.34 - 03.81.81.61.64

UD - CGT DROME Maison des Syndicats - 17 rue Georges Bizet
26000 Valence - 04.75.56.68.68 - 04.75.55.16.19

UD - CGT EURE Bourse du Travail - 12 rue de l'Ardèche - BP 533
27005 Evreux cedex - 02 32 33 13 54 - 02 32 31 14 21

UD - CGT EURE ET LOIRE Bourse du Travail - 41 rue des Bas-Bourgs - BP 367
28007 Chartres cedex - 02 37 28 39 98 - 02 37 34 10 01

UD - CGT FINISTERE - Maison du Peuple - 2 place Ed-Mazé
29283 Brest cedex - 02 98 44 37 55 - 02 98 44 49 65

UD - CGT GARD 1300 avenue Georges Dayan - ZI de Saint Césaire
30900 Nîmes - 04 66 28 72 87 - 04 66 28 72 88

UD - CGT GARONNE (HAUTE) Bourse du Travail - 19 place St-Sernin
31070 Toulouse cedex - 05.61.21.53.75 - 05.61.22.73.88

UD - CGT GERS Bourse du Travail - 28 rue Gambetta - BP 138
32003 Auch cedex - 05 62 05 08 38 - 05 62 05 94 65

UD - CGT GIRONDE 30 avenue Charles-de-Gaulle
33200 Bordeaux Cauderan - 05 57 22 71 40 - 05 56 02 38 19

- UD - CGT HERAULT** Maison des Syndicats - 15 place Zeus - BP 9592
34045 Montpellier cedex - 04 67 15 91 67 - 04 67 15 63 92
- UD - CGT ILLE-ET-VILAINE** Bourse du Travail - 8 rue Saint Louis - CS 36429
35038 Rennes cedex - 02.99.79.44.47 - 02.99.79.22.59
- UD - CGT INDRE** - Bourse du Travail - 86 rue d'Aquitaine
36000 - Châteauroux - 02.54.34.09.84 - 02.54.34.16.44
- UD - CGT INDRE ET LOIRE** Centre des Halles - Place G.-Pailhou - BP 1632
37016 Tours cedex - 02 47 38 53 81 - 02 47 38 52 87
- UD - CGT ISERE** Bourse du Travail - 32 avenue du Général de Gaulle
38030 Grenoble cedex 2 - 04.76.09.65.54 - 04.76.33.13.99
- UD - CGT JURA** Maison des Syndicats - 76 rue Saint-Désiré - BP 392
39016 Lons-le-Saunier cedex - 03 84 24 43 65 - 03 84 24 01 39
- UD - CGT LANDES** 8 rue Lacataye - BP 114 - 40002 Mont-de-Marsan cedex
05 58 06 50 70 - 05 58 06 50 71
- UD - CGT LOIR-ET-CHER** 5 rue A. Gerbault - BP 1004 - 41010 Blois cedex
02 54 45 48 08 02 54 45 41 02
- UD - CGT LOIRE** Bourse du Travail - Salle 100 - Cours V. Hugo
42028 Saint Etienne - 04.77.49 24 92 - 04.77.49 24 99
- UD - CGT LOIRE (HAUTE)** Maison des Syndicats - 4 rue des Bains - BP 177
43005 Le Puy cedex - 04 71 05 51 21 - 04 71 05 71 38
- UD - CGT LOIRE-ATLANTIQUE** 1 place de la Gare de l'Etat - Case postale n° 1
44276 Nantes cedex 2 - 02 28 08 29 80 - 02 40 47 74 40
- UD - CGT LOIRET** Bourse du Travail - 80 quai du Châtelet - BP 2125
45011 Orléans cedex 1 - 02 38 62 52 22 - 02 38 53 84 97
- UD - CGT LOT** Bourse du Travail - 34 place Claude Rousseau - BP 193
46004 Cahors cedex - 05 65 35 08 56 - 05 65 35 90 57
- UD - CGT LOT-ET-GARONNE** Bourse du Travail - 36 rue Montesquieu
47000 Agen - 05 53 47 10 05 - 05 53 47 45 75
- UD - CGT LOZERE** - 3 rue des Ecoles - 48000 Mende
04 66 65 06 21 - 04 66 49 35 69
- UD - CGT MAINE-ET-LOIRE** Bourse du Travail - 14 place L. Imbach
49100 Angers - 02 41 25 36 15 - 02 41 25 36 12
- UD - CGT MANCHE** Maison des Syndicats - 109 avenue de Paris - BP 730
50107 Cherbourg cedex - 02.33.20.41.89 - 02.33.20.12.30
- UD - CGT MARNE** Maison des Syndicats - 15 boulevard de la Paix - BP 1215
51058 Reims cedex - 03.26.88.23.04 - 03.26.88 02 60

- UD - CGT HAUTE MARNE** 8 rue Decrès - BP 95
52000 Chaumont - 03 25 32 56 40 - 03 25 03 46 83
- UD - CGT MAYENNE** 17 rue St-Mathurin - BP 1017 - 53010 Laval cedex
02 43 53 20 73 - 02 43 56 94 72
- UD - CGT MEURTHE-ET-MOSELLE** Maison du Peuple - 2 rue Drouin - BP 673
54063 Nancy cedex - 03.83.32.37.58 - 03.83.30.11.51
- UD - CGT MEUSE** Bourse du Travail - Place de la Couronne - BP 12
55001 Bar-le-Duc cedex - 03 29 45 05 23 - 03 29 79 68 00
- UD - CGT MORBIHAN** 82 boulevard Cosmao Dumanoir - 56100 Lorient
02 97 37 67 87 - 02 97 37 05 20
- UD - CGT MOSELLE** 8 rue des Trinitaires - BP 771 - 57012 Metz cedex 1
03 87 75 19 53 - 03 87 76 38 33
- UD - CGT NIEVRE** Bourse du Travail - 2 bd P. de Coubertin - Etage 6 - BP 726
58007 Nevers cedex - 03 86 71 90 90 - 03 86 23 98 58
- UD - CGT NORD** Bourse du Travail - Rue Geoffroy-Saint-Hilaire
59044 Lille cedex - 03.20.62.11.62 - 03.20.62.11.60
- UD - CGT OISE** Bourse du Travail - 5 rue F. Pelloutier - BP 106
60106 Creil cedex - 03.44.55.01.57 - 03.44.55.00.20
- UD - CGT ORNE** Maison des Syndicats - 24 place du Bas-Monsort
61000 Alençon - 02 33 26 00 21 - 02 33 26 29 54
- UD - CGT PAS-DE-CALAIS** Maison du Peuple - 63 rue R. Lanoy - BP 176
62303 Lens cedex - 03.21.79.64.50 - 03.21.70.68.71
- UD - CGT PUY DE DOME** Maison du Peuple - Place de la Liberté
63000 Clermont-Ferrand - 04 73 31 87 87 - 04 73 31 87 82
- UD - CGT PYRENEES-ATLANTIQUES** 27 rue Carrérot
64000 Pau - 05 59 27 13 21 - 05 59 27 61 72
- UD - CGT PYRENEES (HAUTES)** Bourse du Travail - Place des Droits de l'Homme
65000 Tarbes - 05.62.37.01.37 - 05.62.36.96.27
- UD - CGT PYRENEES ORIENTALES** Bourse du Travail - Place Rigaud
66026 Perpignan cedex - 04 68 34 33 71 - 04 68 34 84 49
- UD - CGT RHIN (BAS)** Maison des Syndicats - 1 rue Sédillot
67085 Strasbourg cedex - 03 88 36 18 85 - 03 88 25 06 98
- UD - CGT RHIN (HAUT)** 4 rue du Pommier 68200 Mulhouse
03.89.59.66.20 - 03.89.59.66.34
- UD - CGT RHONE** 215 cours La Fayette - 69006 Lyon
04.72.75.53.53 - 04.72.75.53.59

UD - CGT SAONE (HAUTE) 5 cours François-Villon - BP 31 - 70001 Vesoul Cedex
03 84 78 69 90 - 03 84 78 69 91

UD - CGT SAONE ET LOIRE 43 rue Jean Jaurès - 71300 Montceau les Mines
03 85 57 35 15 - 03 85 58 61 44

UD - CGT SARTHE Maison des Syndicats - 4 rue d'Arcole
72015 Le Mans cedex - 02 43 14 19 19 - 02 43 14 19 00

UD - CGT SAVOIE Maison des Syndicats - 3 rue Ronde - BP 307
73003 Chambéry cedex - 04 79 62 27 26 - 04 79 96 35 18

UD - CGT SAVOIE (HAUTES) 29 rue de la Crête - BP 55
74963 Cran Chevrier Cedex - 04 50 67 91 64 - 04 50 67 09 45

UD - CGT PARIS 85 rue Charlot
75140 Paris cedex 03 - 01 40 29 14 40 - 01 48 87 89 97

UD - CGT SEINE MARITIME 26 avenue Jean Rondeaux - 76108 Rouen cedex
1 02 35 58 88 58 - 02 35 58 88 69

UD - CGT SEINE ET MARNE Bourse du Travail - 15 rue Pajol
77007 Melun cedex - 01 64 14 26 77 - 01 64 14 26 81

UD - CGT YVELINES 24 rue Jean Jaurès
78190 Trappes - 01 30 62 81 27 - 01 30 66 13 91

UD - CGT SEVRES (DEUX) Bourse du Travail - 8 rue Joseph-Cugnot
79000 Niort - 05 49 09 03 04 - 05 49 06 99 30

UD - CGT SOMME 24 rue Frédéric-Petit
80036 Amiens cedex 1 - 03 22 71 28 70 - 03 22 92 92 61

UD - CGT TARN Bourse du Travail - 9 place F.-Pelloutier
81000 Albi - 05 63 54 03 70 - 05 63 49 73 22

UD - CGT TARN ET GARONNE Maison du Peuple - 18 rue Michelet
82000 Montauban - 05 63 63 07 41 - 05 63 20 11 34

UD - CGT VAR Bourse du Travail - Avenue Amiral-Collet
83000 - Toulon - 04 94 18 94 50 - 04 94 18 94 51

UD - CGT VAUCLUSE Bourse du Travail - 1 rue Ledru-Rollin
84000 Avignon - 04 90 80 67 27 - 04 90 85 52 80

UD - CGT VENDEE Bourse du Travail - 16 bd Louis-Blanc - BP 227
85006 La Roche s/Yon cedex - 02 51 62 66 22 - 02 51 46 16 52

UD - CGT VIENNE Bourse du Travail - 21 bis, rue A.-Orillard
86000 Poitiers - 05 49 60 34 70 - 05 49 60 17 38

UD - CGT VIENNE (HAUTE) Maison du Peuple - 24 rue Ch.-Michels
87000 Limoges - 05 55 34 37 39 - 05 55 32 78 85

UD - CGT VOSGES Bourse du Travail - 4 rue A. Briand - BP 397
88010 Epinal cedex - 03 29 82 58 81 - 03 29 82 63 12

UD - CGT YONNE - Maison des Syndicats - 7 rue Max-Quantin
89000 Auxerre - 03 86 51 73 77 - 03 86 52 90 47

UD - CGT TERRITOIRE DE BELFORT Maison du Peuple - 24 place de la Résistance
90000 Belfort - 03 84 21 03 07 - 03 84 21 94 09

UD - CGT ESSONNE 12 place des Terrasses de l'Agora
91034 - Evry cedex - 01.60.78.28.41 - 01.60.78.55.43

UD - CGT HAUTS-DE-SEINE 32-34 avenue des Champs Pierreux
92000 Nanterre - 01.41.20.91.00 - 01.46.95.17.97

UD - CGT SEINE-SAINT-DENIS Bourse du Travail - 1 place de la Libération
93000 - Bobigny - 01.48.96.35.00 - 01.48.30.98.69

UD - CGT VAL-DE-MARNE Maison des Syndicats - 11-13 rue des Archives
94010 Créteil cedex - 01 41 94 94 00 - 01 41 94 94 33

UD - CGT VAL D'OISE Maison des Syndicats - 24-26 rue Francis Combe
95014 Cergy-Pontoise cedex - 01.30.32.60.22 - 01 30 38 52 42

USI-CGT

Case 460
263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
☎ 01.48.18.84.16 Fax 01.48.18.82.59
Site internet : www.usi.cgt.fr

Email : contact@usi.cgt.fr

Lundi au Vendredi de 09 H 00 à 18 H 00

BULLETIN D'ADHESION

Union Syndicale de l'Intérim CGT

Case 460 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

CP : Ville :

Tél. : Profession :

Email :

Nom de votre entreprise de travail temporaire :

Le montant de la cotisation mensuelle à notre organisation est égal à 1 % du salaire net.