

*Dans le cadre de l'étude nationale sur le CDI-Intérimaire de
l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement¹,*

77% des salariés en CDII se déclarent satisfaits de leur expérience

C'est parce que le dispositif répond aux aspirations des salariés en matière de sécurité et de stabilité à la fois professionnelle et personnelle que ce taux de satisfaction est élevé, selon une enquête auprès de 1500 signataires de CDII. Les salariés apprécient l'assurance d'un revenu régulier garanti, l'accès facilité au crédit et au logement, et expriment une tranquillité d'esprit quant à l'organisation de la continuité des missions.

La baisse de rémunération induite par l'absence des indemnités de fin de mission et la moindre liberté de choix dans les missions sont les principaux inconvénients identifiés par les salariés en CDII. Ces facteurs n'entraînent pas pour autant une insatisfaction dans la mesure où ils sont pris en compte en amont du choix du salarié.

Qui sont les intérimaires en CDII ?

Dans la phase lancement du CDII, les agences d'emploi ont proposé ce contrat à des intérimaires au niveau de qualification légèrement plus élevés que la moyenne et dont l'intensité d'emploi était connue et importante. En termes d'âge, les premiers signataires de étaient davantage concentrés sur les 30-50 ans. La diffusion progressive du contrat s'est accompagnée d'une diversification des profils qui tendent désormais à présenter des caractéristiques plus proches de la population intérimaire.

En termes de secteurs d'activité, on observe une certaine surreprésentation de l'industrie et une sous-représentation du BTP. Les intérimaires en CDII exercent par ailleurs une grande diversité de métiers, mais avec une forte concentration sur quelques métiers « phares » traditionnellement couverts par l'intérim : cariste, ouvrier qualifié de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, préparateurs de commandes, etc.

Comment le CDII a-t-il trouvé sa place ?

Le CDI intérimaire a été perçu comme une rupture importante dans les pratiques des agences d'emploi, porteuse à la fois d'opportunité et d'une certaine forme de risque économique. La montée en puissance du dispositif a réellement démarré avec l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen en 2015, et le développement se poursuit au rythme d'environ 1000 signatures mensuelles depuis 2017. Les grands réseaux ont joué le rôle de précurseurs

¹ Etude réalisée par le Cabinet Amnyos, entre mai 2017 et février 2018.

volontaristes, suivis par les autres enseignes. On remarque que les agences d'emploi ont été largement à l'initiative des CDII au démarrage, et que les entreprises utilisatrices commencent à demander elles-mêmes la délégation de salariés en CDII. Elles incitent les agences à offrir ce service qui devient ainsi un élément de différenciation entre les enseignes. Le ciblage initial prudent sur des intérimaires connus, employables sur des missions longues a été le moyen pour les agences de maîtriser leur risque face à ce nouveau dispositif, et elles en élargissent l'usage progressivement.

Un statut sécurisé permettant d'ouvrir d'autres perspectives

67% de l'ensemble des ruptures de CDI I sont immédiatement suivies de la signature d'un CDI classique : 56% directement dans l'entreprise utilisatrice, et 11% dans une autre entreprise du bassin d'emploi. Pour l'entreprise utilisatrice, ce contrat est fréquemment utilisé pour temporiser dans une période d'incertitude, en attendant d'avoir la visibilité nécessaire sur le niveau d'activité pour recruter en CDI.

Perspectives

Alors que l'appropriation du dispositif CDII progresse chez les salariés et auprès des agences d'emploi, la perspective d'une amplification de son déploiement remet au premier plan l'enjeu de maîtrise du risque économique. Le devenir des dispositions expérimentales de la loi Rebsamen, qui seront évaluées à l'été 2018, constitue un enjeu majeur pour le développement ce dispositif socialement innovant.

Face à cette dynamique, les agences d'emploi devront accentuer le développement d'une politique RH dédiée aux CDII, allant vers toujours plus de prévisionnel, d'anticipation des besoins client et la construction de parcours intégrant l'intermission comme un moment approprié pour la formation, assurant ainsi l'employabilité des salariés en CDII.

Le dispositif méthodologique

- Enquête téléphonique auprès de 1502 salariés ayant signé un CDII (dont 500 dont le CDII était terminé). L'échantillon a été constitué à partir d'un fichier total de 11 000 intérimaires ayant signé un CDII. Les données recueillies via l'enquête peuvent être considérées comme statistiquement fiables sur chacune des sous-populations considérées : les personnes en CDII, et les personnes ayant quitté un CDII.
- Enquête qualitative par entretiens semi-directifs auprès d'un échantillon d'interlocuteurs représentatif des parties prenantes impliquées dans le dispositif : membres du groupe de travail paritaire pilotant l'étude, 6 sièges d'enseignes de travail temporaire, 13 agences d'emploi au niveau local (représentant 11 enseignes), 31 salariés intérimaires ayant signé un CDII (avec 5 enseignes distinctes), 5 entreprises utilisatrices, 3 acteurs partenaires du FASTT dans les domaines du crédit bancaire, de la mobilité et de la garde d'enfants.

Rappel du cadre juridique du CDI Intérimaire

Le CDI Intérimaire (CDII) a été créé par l'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, qui crée également le Fonds de Sécurisation des Parcours Intérimaires (FSPI). Le CDII est un contrat de travail d'un type nouveau qui permet de réaliser des missions d'intérim dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. L'employeur est l'entreprise de travail temporaire (ETT), et plus précisément l'agence d'emploi de rattachement du salarié intérimaire. Ce contrat comporte à la fois des périodes en missions dans les entreprises utilisatrices (EU) et des périodes sans exécution de mission, appelées intermissions. En fin de mission, l'indemnité de fin de mission (IFM) de 10% n'est pas versée au salarié intérimaire mais affectée au FSPI. L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), de 10% également, n'est pas non plus versée au salarié intérimaire car son contrat prévoit la prise de congés payés.

En signant le CDII, le salarié intérimaire s'engage à accepter les missions confiées par l'ETT dès lors qu'elles correspondent aux 3 emplois définis dans le contrat et au périmètre de mobilité qu'il prévoit (généralement 50 km), et que le niveau de rémunération est au moins égal à 70 % du salaire horaire de la dernière mission. Il est également tenu d'accepter les formations professionnelles proposées par l'ETT. Le CDII prévoit une garantie minimale mensuelle de rémunération (GMMR, que l'accord du 10 juillet 2013 fixe au moins au niveau du Smic pour les salariés intérimaires ouvriers ou employés, à 1,15 Smic pour les salariés agents de maîtrise et techniciens et 1,25 Smic pour les salariés cadre), qu'il y ait ou non des missions au cours du mois. La rémunération effective du salarié intérimaire en CDII est donc composée du salaire de la ou des missions exécutées dans le mois (s'il y en a), et, si ce salaire est inférieur au montant de la GMMR, d'un complément de rémunération permettant d'atteindre le minimum garanti.

A propos de L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement :

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a pour mission d'observer l'évolution professionnelle des salariés intérimaires et permanents de la branche du travail temporaire. En tant qu'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, il permet à la profession de mieux connaître les profils, métiers et compétences des salariés intérimaires et des salariés permanents et d'assurer un suivi de leur parcours.

Les projets de l'Observatoire sont dirigés et coordonnés au quotidien par une équipe permanente en collaboration étroite avec le conseil d'administration, constitué paritairement de représentants des entreprises et des syndicats représentatifs des salariés.

Contacts Presse – Agence Kalaapa

Virginie SENIZERGUES

Tél. : 07 82 07 97 96

virginie.senizergues@kalaapa.com

Audrey BIZET

Tél. : 06 24 88 06 69

audrey.bizet@kalaapa.com