



Atteindre un idéal



**Pour chaque action, pour chaque salarié,
le Groupe Up propose des solutions sociales
et culturelles innovantes.**

Acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale, de la culture, des cadeaux, du loisir, de la santé, de l'éducation...

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.

- Up** Chèque Déjeuner
- Up** Scènes & Sorties
- Up** Domicours
- Up** Chèque Domicile
- Up** Cadhoc
- Up** Chèque Disque
- Up** Chèque Lire
- Up** Chèque de Services
- Up** Chèque Culture

Plus d'informations sur www.up-group.coop

Up



Parce qu'avec près d'1 million 700 000 d'hommes et de femmes qui travaillent chaque année pour une agence d'intérim, le travail temporaire est devenu un acteur important de l'emploi en France.

Parce qu'avec le placement en CDI ou CDD, la création du CDI intérimaire, le secteur a énormément évolué au gré des années et des évolutions législatives ou conventionnelles.

Parce que, ces évolutions, la CFDT a su par le dialogue social les encadrer et les sécuriser depuis la loi de 1972 légalisant le travail temporaire en France.

Parce que la CFDT, au fil des années, est devenue l'organisation syndicale incontournable et décisive dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires en participant à la création de nouveaux droits (actions sociales, formation continue, accès au CDI, protection sociale...).

Parce que, à tous les niveaux, dans les entreprises de travail temporaire, dans les syndicats locaux CFDT ou à la Fédération des Services, les représentants CFDT négocient et défendent les intérêts des intérimaires. Mais aussi les accueillent, les informent et les impliquent.

Parce que malheureusement les intérimaires méconnaissent souvent l'ensemble des droits auxquels ils peuvent prétendre.

Parce que les salariés intérimaires sont des salariés comme les autres et que la CFDT est à leurs côtés chaque jour dans les entreprises de travail temporaire ou dans les entreprises.

La Fédération des Services a souhaité mettre à jour son « guide des intérimaires » qui depuis plusieurs années accompagne salariés et militants d'entreprises.

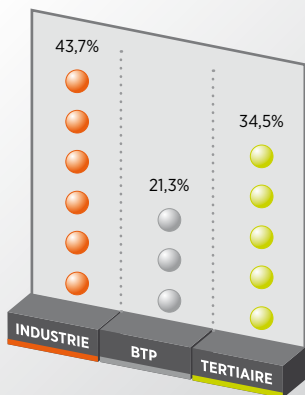
**La Fédération des
Services CFDT**



Environ 2 millions de personnes accomplissent chaque année une mission en intérim. Selon la DARES, on compte 509 281 équivalents temps plein en 2013, pour une durée moyenne de missions de 1,67 semaine.

→ Une activité économique à part entière

Répartition de l'emploi intérimaire par secteur

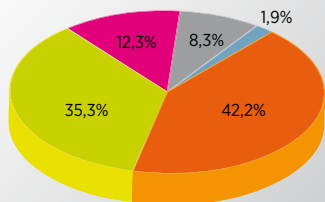


- Environ **1 500 entreprises**
- **6 900 agences d'emploi**
- **525 058 salariés intérimaires** en équivalent temps plein
- **18,1 milliards d'euros** de chiffre d'affaires

(Chiffres 2014)

On retrouve les intérimaires dans des métiers très variés : de l'assistante administrative à l'ingénieur spécialisé en passant par l'ajusteur, le soudeur ou encore le chauffeur poids lourds....

Répartition des emplois



- Ouvriers qualifiés
- Ouvriers non qualifiés
- Employés
- Professions intermédiaires
- Cadres

(Chiffres 2013)

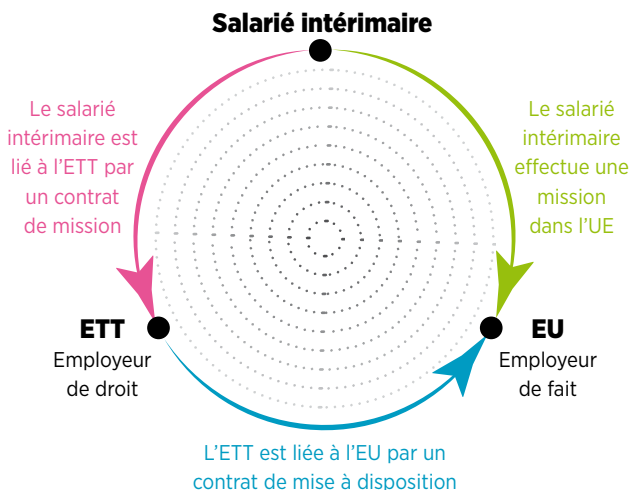


1. Votre employeur ?	6	• Droit d'alerte	31
• Qui est-il ?	6	• Suivi médical	32
• Ses obligations	7	• Travaux interdits	32
		• Liste des postes à risques	33
2. Votre contrat de travail	8		
➔ Contrat de mission	8	5. Sécurisation des parcours professionnels	37
• Contenu	8	• FSPI	37
• Motifs	9		
• Rémunération	12	6. Action sociale	38
• Durée	12	• FASTT	38
• Fin de mission	13	• Dispositifs	38
• Modèle de contrat de mission	14		
		7. Formation professionnelle	40
➔ CDI intérimaire	16	• FAFTT	40
• Conclusion	16	• Dispositifs	40
• Contenu	16		
• Période d'essai	17	8. Protection sociale	44
• Lettre de mission	18	• Mutuelle	44
• Congés payés	20	• Prévoyance	45
• Rémunération	20		
• Rupture	20	9. Représentation du personnel et défense de vos droits	50
		• Elections professionnelles	50
3. Votre bulletin de salaire	22	• Vous souhaitez défendre vos droits au sein de la CFDT ?	51
• IFM	23	• Qui vous défend et vous représente ?	51
• ICCP	23		
• Jours fériés	24	10. Annexes	53
• Ponts	24	• Contacts et liens utiles	53
• Heures supplémentaires	25	• Glossaire	54
• Journée de Solidarité	25	• Récapitulatif des droits	55
• Indemnités de transport	27	• Suivi des heures	56
• Indemnités d'intempérie	27	• Bulletin d'adhésion	57
• Modèle de bulletin de salaire	28	• Mandat SEPA	58
4. Santé et Sécurité	30		
• Droit de retrait	31		

→ Qui est-il ?

Il y a souvent une confusion sur l'identification de l'employeur, l'agence de travail temporaire ? l'entreprise utilisatrice ?

L'agence de travail temporaire est l'employeur juridique (elle recrute et paye le salarié intérimaire), mais elle délègue les pouvoirs de direction et de contrôle pendant la durée de la mission. Le salarié intérimaire est « employé par une entreprise », « où il ne travaille pas » et « n'est pas l'employé de l'entreprise où il travaille ». Ainsi si l'entreprise de travail temporaire est votre employeur, vous devez respecter les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice (règlement intérieur, horaires de travail...).



→ Ses obligations

L'entreprise de travail temporaire doit :

- faire passer une visite médicale d'embauche (article R 822-48 du code du travail) ;
- vous adresser un contrat de travail sous 48h *voir* ② *page 8* ;
- respecter le principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'EU ;
- justifier d'une garantie financière.

L'entreprise utilisatrice a l'obligation d'assurer l'effectivité du droit à la sécurité et la santé au travail dont la formation à la sécurité (obligation de résultat, article L 4121-1 du code du travail) *voir* ④ *page 30*.

CONSEIL DE LA CFDT

Veillez à ne travailler qu'avec des entreprises de travail temporaire (ETT) titulaires de la garantie financière légale, elle doit être à disposition dans l'agence. Cette garantie vous assure, dans l'éventualité d'une défaillance de l'ETT, le paiement des salaires et des cotisations sociales.



Vous effectuez votre mission dans une entreprise utilisatrice, dans les conditions définies par votre contrat de travail. Les mentions portées sur le contrat constituent des garanties, à chaque poste de travail correspond une qualification, un salaire ; des conditions de sécurité précises.

Attention si un changement de poste de travail intervient en cours de mission, un nouveau contrat doit être établi.

➔ **Contenu** (*article L 1251-16 du code du travail*)

Celui-ci doit indiquer obligatoirement :

- le salaire de référence en détaillant les primes et accessoires divers ;
- la qualification du salarié ;
- le motif de recours au salarié temporaire et en cas de remplacement d'un salarié absent le nom de celui-ci ;
- les dates précises de début et de fin de la mission ;
- la période d'essai éventuelle ;
- les dates de souplesse éventuelles ;
- le lieu de travail ;
- les caractéristiques précises du poste de travail ;
- les horaires ;
- la nature des équipements individuels que le travailleur doit utiliser au cours de sa mission et préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

CONSEIL DE LA CFDT

Lisez attentivement votre contrat de travail avant de le signer. **Ne signez jamais un contrat de mission en blanc**, c'est-à-dire un contrat où ne figurent que votre nom et la date de mission. En cas de doute contactez un délégué CFDT Services.

➔ **Motifs** (article L 1251-6 du code du travail)

La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un chef d'entreprise artisanale ;
- remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole ;
- attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié déjà recruté en CDI ;
- attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ;
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- travaux saisonniers ;
- emplois « d'usage ».

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, **un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.**

Conclu en dehors du cadre légal, le contrat peut être requalifié comme un contrat à durée indéterminée.





➔ **Motifs** (*article L 1251-6 du code du travail*)

Cas de recours

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

Remplacement d'une des personnes visées aux 4^e et 5^e de l'article L 1251-6 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, 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 de son poste

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

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

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Emplois à caractère saisonnier

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

Mission effectuée à l'étranger

Durée maximale	
Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
18 mois	Fin de l'absence
18 mois	Fin de l'absence
9 mois	9 mois
24 mois	Impossible
18 mois	Impossible
24 mois	Impossible
9 mois	Impossible
-	Fin de la saison
18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

CONSEIL DE LA CFDT

Il y a lieu d'être vigilant sur la succession de contrat pour cas de recours « accroissement temporaire d'activité » car il est interdit de faire succéder ces contrats. Un renouvellement est possible. En cas de doute rapprocher vous d'un délégué CFDT de l'entreprise de travail temporaire.

CONSEIL DE LA CFDT

Il est impératif de vérifier le contenu de votre contrat de mission, car bien souvent les primes auxquelles auraient droit les intérimaires ne sont pas mentionnées. Il est donc conseillé de s'informer auprès des délégués du personnel CFDT dans l'entreprise utilisatrice de l'existence de primes afin de les obtenir.

➔ **Rémunération** (article L 1251-18 du code du travail)

Votre rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail (hors ancienneté).

Toutes les primes sont dues dès lors que les conditions d'ayant droit sont remplies.

La rémunération se compose du salaire de base ainsi que des majorations à périodicité mensuelle ou non.

Votre salaire est indiqué en valeur brute.

Le détail de la rémunération se retrouve en haut de votre bulletin de salaire.

➔ **Durée** (article L 1251-12 du code du travail)

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée comme suit :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés ;
- contrat entre 1 et 2 mois = 3 jours ouvrés ;
- contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés.

→ **Fin de mission**

Période de souplesse (article L 1251-30 du code du travail)

La souplesse permet d'aménager le terme de votre contrat. Il peut être avancé « souplesse négative » ou reporté « souplesse positive ». Seuls les contrats à terme précis comportent une période de souplesse.

La souplesse se calcule sur la durée totale de votre mission, prolongation comprise, à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés.

Dans tous les cas, le terme ne peut être réduit de plus de 10 jours.

Pour les missions inférieures à 10 jours, la souplesse est de 2 jours.

Rupture anticipée du contrat

Rompres avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit à moins d'une faute grave (prouvée) de sa part.

En dehors de ce cas et à moins de lui proposer une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaires et temps de transport) dans les 3 jours, le salaire est dû jusqu'au terme du contrat de la mission interrompue.

CONSEIL DE LA CFDT

Conservez précieusement tous vos contrats de travail, un double de vos relevés d'heures afin de préserver vos droits en cas de litige et bulletins de salaires. En cas d'interruption de mission : demandez à votre agence le paiement intégral de votre salaire comme si la mission avait été effectuée jusqu'à son terme.

Contrat de Mission

Exemplaire à retourner signé dans les 48 h à l'agence

avenant de renouvellement, N° 1, effet le 14/03/2015

N° contrat :

URSSAF :

Entreprise Utilisatrice : Code : 719/D Représentée par : SIRET : Personne à demander : Service médical : NAF : 5210B	Salarié : N° Matricule : Lieu de travail :
Motif et justifications du recours : Accroissement temporaire d'activité Justifications précises : LIE AUX COMMANDES	
Caractéristiques particulières et risques professionnels du poste : Qualification demandée : CARISTE Tâches et risques du poste : CONDUITE DE CHARIOT ELEVATEUR TYPE CACES 5. DIVERS TRAVAUX DE MANUTENTION LIES AU POSTE. PORT DE CHARGES LOURDES. Poste à risque (art. L 4142-2) : OUI Surveillance renforcée : OUI Poste soumis à intempéries : NON Equipements individuels de sécurité : Chaussure de sécurité	Equipements collectifs : DOUCHE, REPECTOIRE, SANITAIRES, SALLE DE REPOS, VESTIAIRE, P
Durée de la Mission : Du : 09/03/2015 à 14/03/2015 Terme précis Avancée 18/03/2015 ou reportée 24/03/2015 Date de renouvellement : 14/03/2015 Horaires de travail : De 08H00 à 16H00 et de 09H00 à 17H00 40MN P. L. J. 10MN MAT ET AM	
Rémunération de référence : Base : 1 486,36 mensuel pour 151H67 Tx horaire : 9,80	
Rémunération du salarié : HEURES NORMALES : 9,80 T. Restau. Valeur faciale : 7,00 Tick.Rest.ETT (patr) : 4,08	Conditions contractuelles (extrait) : Si des indemnités de frais professionnels sont prévues au présent contrat, leur versement est subordonné à la présentation par le salarié d'un des justificatifs de domicile suivants, datant de moins de 3 mois, et mentionnant le nom et l'adresse fiscale du salarié : quittances de loyer, factures d'électricité, gaz, téléphone fixe, service des eaux, et en plus en cas d'indemnités kilométriques, la prise et attestation de non co-voiturage. En cas de changement d'adresse, le salarié s'engage à nous le signaler sous 48h. L'embauche d'un salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Le salarié certifie que tous les documents présentés pour son embauche sont sincères et conformes et s'engage à assurer la mission personnellement. Le soussigné certifie être libre de tout engagement, accepte la mission proposée aux conditions du règlement intérieur et des mentions portées au verso.
IFM à 0 ou 10 % ICCP à 10 % NS-Non Soumis	
Signature agence : Fait à : BIRE COMTE ROBERT Le : 13/03/2015	Signature du salarié : Valant lecture et approbation du contrat et de ses conditions contractuelles.

Mentions obligatoires :

- 1 Les coordonnées du travailleur temporaire.
- 2 L'entreprise utilisatrice dans laquelle il va effectuer la mission.
- 3 Le contact dans l'entreprise et lieu de la mission (qui peut être différent de l'adresse de l'entreprise).
- 4 Le motif de recours.
- 5 Les caractéristiques particulières du poste de travail (description du poste, risques, équipements).
- 6 La date de début et de fin du contrat de travail.
- 7 Les horaires de la mission, la durée de cette dernière et le salaire de référence de la mission.
- 8 La rémunération en euros.
- 9 Les règles applicables à tout contrat de mission temporaire.
- 10 Le centre de médecine du travail auquel l'intérimaire est rattaché.
- 11 Le cachet et la signature de l'entreprise de travail temporaire.
- 12 La signature, qui vaut lecture et approbation du contrat.



CONSEIL DE LA CFDT

La CFDT a négocié l'accès à un CDI de droit commun.

Intérimaire en CDI et salarié en CDI ont les mêmes droits.

La CFDT est signataire de l'accord du 10 juillet 2013 permettant l'accès au CDI pour certain intérimaire. L'accord prévoit la création de 20 000 CDI sur une période de 3 ans. Ce CDI intérimaire, que la CFDT a porté, permet aux intérimaires de sécuriser leur emploi. Et leur parcours professionnel. En voici les dispositions.

➔ **Conclusion du contrat de travail**

L'intérimaire peut conclure **un contrat à durée indéterminée** (CDI) de droit commun avec l'entreprise de travail temporaire pour la réalisation de missions de travail temporaire successives sans pour autant pouvoir durablement aux emplois permanents de l'entreprise utilisatrice.

Le CDI ne s'impose ni à l'intérimaire, ni à l'agence d'emploi, c'est la liberté contractuelle qui prévaut.

➔ **Contenu**

Le CDI liant le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire comporte notamment :

- l'identité des parties ;
- la durée du travail (modalités d'organisation de la durée du travail telles que le travail de jour ou le travail de nuit) ;
- pendant les périodes d'intermission, le temps pendant lequel l'intérimaire doit être joignable dans les conditions définies à l'article 2.1 de l'accord du 10 juillet 2013 ;
- le statut : ouvrier/employé ou agent de maîtrise/technicien ou cadre ;
- le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, tenant compte des particularités, de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale de l'intérimaire ;
- la description des emplois, dans la limite de trois, correspondant aux qualifications qui seront fixées dans la lettre de mission ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la période d'essai ;

- la garantie mensuelle de rémunération ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de prévoyance ;
- une clause de renvoi à des lettres de mission pour l'organisation des mises à disposition au bénéfice des clients utilisateurs de l'ETT.

➔ Période d'essai

Le CDI peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois par accord écrit des deux parties.

La durée maximale de renouvellement est de :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux intérimaires ayant dans l'ETT, dans les 12 derniers mois, pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

CONSEIL DE LA CFDT

Comme tout CDI, le CDI intérimaire peut se négocier. N'hésitez pas à solliciter vos élus CFDT de l'entreprise de travail temporaire pour vous aider dans cette négociation.

La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant la date de l'embauche en CDI est déduite de la période d'essai du CDI.

Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

En cas de rupture de la période d'essai par l'ETT, celle-ci ne peut intervenir qu'au cours de l'exécution d'une mission.

➔ **Lettre de mission**

La lettre de mission (une lettre de mission pour chaque mission au sein de votre CDI Intérimaire), fixant les modalités d'exécution du CDI, est proposée au salarié, elle comporte :

- la qualification professionnelle, l'emploi de l'intérimaire ;
- le montant de la rémunération de la mission et ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- le lieu de la mission ;
- les dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler ;
- les horaires de travail ;
- le motif pour lequel il est fait appel à l'intérimaire ;
- les caractéristiques particulières du poste à pourvoir et notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, prévue à l'article L 4154-2 du code du travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise ;
- la clause de rapatriement à la charge de l'ETT en cas de mission hors du territoire métropolitain.

La lettre de mission peut être refusée par l'intérimaire si :

- les missions proposées ne sont pas compatibles avec les emplois tels que définis au contrat de travail et si les conditions de mobilité géographique inscrites au contrat de travail ne sont pas respectées ;
- le périmètre de mobilité s'apprécie sur une distance séparant

le lieu de résidence du lieu de déplacement au moins égale à 50 km (trajet aller) et que les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 trajet aller. L'intérimaire et l'ETT peuvent convenir dans le contrat d'un périmètre de mobilité supérieur. L'indemnisation des frais de déplacement inhérents à cette mobilité s'apprécie par rapport aux règles prévues par l'EU pour ses propres salariés.



Dans le cas où l'EU ne prévoit pas de remboursement des frais de déplacements, l'ETT les prend en charge dans la limite du barème URSSAF ;

- dans le cas où les parties dérogent, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire, durant laquelle le salarié peut interrompre sa mission, peut s'appliquer.

La durée de cette période sera de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure à un mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.



→ **Congés payés**

Le régime des congés payés est celui du droit commun applicable aux CDI.

Les périodes d'intermission, bien que ne constituant pas un temps de travail effectif, sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés de l'intérimaire en CDI.

Les congés payés seront pris si possible pendant les périodes d'intermission.

→ **Rémunération**

En mission : application du principe d'égalité de traitement par application des dispositions prévues à l'article L 1251-18 du code du travail.

Entre 2 missions

A la conclusion du contrat de travail, il est fixé contractuellement une garantie mensuelle qui ne peut être inférieure au :

- SMIC pour les ouvriers ;
- SMIC+15% pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- SMIC+25% pour les cadres.

Les 10% d'IFM ne sont pas versés au terme de la mission.

→ **Rupture**

Le CDI pour les intérimaires est un CDI de droit commun, ce sont donc les dispositions légales du licenciement qui s'appliquent.

CONSEIL DE LA CFDT

Bien négocier la garantie mensuelle, c'est s'assurer son salaire entre 2 missions.



Le réseau social, le vrai !

Plus de 1 000 entreprises clientes en France ont hissé RESSIF G.I.E. au rang de premier réseau national de service social et infirmier en entreprise.

Présent dans tous les secteurs d'activité, RESSIF G.I.E est un Groupement d'Intérêt Economique constitué de services sociaux interentreprises implantés sur tout le territoire. Ces structures qui existent depuis plus de 70 ans, accompagnent les entreprises et leurs salariés :

- dans la résolution de leurs problématiques sociales, en lien avec la mise en œuvre de leur politique sociale et l'aide au traitement des situations fragilisées des salariés, par la mise en place du service social du travail,
- dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, en proposant l'intervention de compétences pluridisciplinaires (assistants sociaux, psychologues du travail, infirmiers du travail, ...),
- dans la dimension santé au travail, par l'intervention d'infirmiers en entreprise, aux côtés des médecins du travail, et en suivi quotidien des questions d'hygiène, de santé et de sécurité, sur un plan individuel et collectif.

RESSIF G.I.E. offre des solutions aux entreprises nationales qui souhaitent organiser le service social et/ou le service infirmier sur l'ensemble de leurs établissements implantés en France.

A ce titre, notre Groupement constitue l'interlocuteur unique de l'entreprise et assure :

- la couverture du territoire nationale,
- la cohérence des interventions sur l'ensemble des établissements concernés,
- la coordination des intervenants,
- un reporting homogène sur les sites et un rendu d'activité à l'échelle nationale.

Une dimension nationale

La couverture totale du territoire
Plus de 20 agences en France

Des compétences pluridisciplinaires

Service social du travail, Service infirmier en entreprise, Accompagnement psychologique, Diagnostic, Conseil, Formation

Une garantie de qualité

Une démarche qualité conforme à la norme ISO 9001

RESSIF G.I.E.
55 rue Baraban
69003 LYON
04 78 53 35 34
contact@ressif.com
www.ressif.com



Prestations de service social et service infirmier en entreprise
N° certifié: 802249

3

VOTRE BULLETIN DE SALAIRE

CONSEIL DE LA CFDT

Vérifiez que le nombre d'heures **2** est bien celui que vous avez effectué. Nous vous recommandons de noter scrupuleusement vos heures effectuées afin de faciliter la vérification (document en annexe). Vérifiez que le taux horaire **1** est conforme à celui qui figure sur votre contrat. Vérifiez que les primes mentionnées au contrat **2** figurent bien sur votre bulletin de salaire.

Il est important d'être vigilant concernant les éléments qui figurent sur le bulletin de salaire car c'est ce qui va permettre de vous rémunérer. Les agences doivent établir une quantité importante de paie et personne n'est à l'abri d'une erreur. Certaines entreprises utilisatrices envoient directement les heures à l'agence sans que l'intérimaire puisse contrôler les heures déclarées.



→ **Indemnité de fin de mission (IFM) ③**

(article L 1251-32 du code du travail)

L'IFM est destinée à compenser la précarité de l'intérimaire. L'ETT la verse à la fin de chaque mission en plus de la rémunération totale brute. Tout comme l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP), elle représente 10% de votre rémunération totale. Elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

L'IFM n'est pas due si, en fin de mission, l'entreprise, dans laquelle vous étiez détaché, vous embauche en CDI.

Il en est de même lorsque le contrat est rompu à votre initiative ou bien en cas de faute grave ou de force majeure, ou encore si vous êtes en contrat de mission-formation.

→ **Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) ④**

(article L 1251-19 du code du travail)

L'indemnité compensatrice de congés payés est versée à la fin de la mission, elle correspond à 10% de votre rémunération totale brute, indemnité de fin de mission (IFM) comprise.

Les notes **X**
font référence au
bulletin de salaire
en page 28



**CONSEIL DE LA CFDT**

Votre jour hebdomadaire de congé ne doit pas être déplacé sur le jour férié. Exemple : votre jour de congé est instauré tous les jeudis, si le jour férié tombe un jeudi, il doit vous être payé sans être rattrapé.

N'hésitez pas à réclamer auprès de votre agence des heures de jours fériés ou de ponts qui vous seraient dues si l'entreprise met fin à votre mission la veille d'un jour férié ou d'un pont.

→ Jours fériés

Les salariés intérimaires bénéficient du paiement des jours fériés quelle que soit leur ancienneté, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

On entend par jours fériés, les jours fériés légaux mais aussi les jours pour lesquels il est reconnu ce caractère notamment au niveau local.

La loi prévoyait jusqu'à présent des conditions de présence la veille et le lendemain pour que le jour férié soit rémunéré. La loi vient de supprimer la condition de présence la veille et le lendemain du jour férié.

Même si l'intérimaire est absent la veille et/ou le lendemain du jour férié, le jour férié lui sera rémunéré. Comme auparavant, aucune condition d'ancienneté ne peut être appliquée aux intérimaires pour le paiement des jours fériés.

Le jour férié est rémunéré sur la base de l'horaire que l'intérimaire aurait effectué ce jour-là. Il doit être rémunéré comme s'il avait travaillé, y compris les primes mais pas les frais professionnels.

→ Ponts

S'il n'est pas précisé dans le contrat, le pont est dû. S'il est en vigueur et non récupérable dans l'entreprise utilisatrice, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions. Si l'intérimaire n'a pas été prévenu par son agence de travail temporaire de cette interruption de travail et qu'il s'est tenu à cette occasion à la disposition de l'entreprise utilisatrice, il doit lui être payé.

➔ Heures supplémentaires

Les heures travaillées au-delà de la durée légale sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent donc droit à des heures supplémentaires et droit à majoration et éventuellement au repos compensateur.

Exemple

Si la durée légale du travail dans votre entreprise est de 35h :

- 25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure ;
- 50% au-delà de la 44^{ème} heure.

➔ Journée de solidarité

La journée de solidarité se traduit par une journée supplémentaire de travail.

Contrairement aux salariés permanents pour lesquels cette journée supplémentaire de travail ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire, les salariés intérimaires, exclus de la mensualisation, sont rémunérés au titre de cette journée.

Depuis 2008, la loi n'impose plus que la journée de solidarité soit fixée le lundi de Pentecôte.

L'accord d'entreprise ou de branche de l'entreprise utilisatrice doit préciser clairement quelle journée est retenue comme journée de solidarité et quelles sont les modalités de son accomplissement.

A défaut d'accord collectif, ces modalités sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur

CONSEIL DE LA CFDT

Si vous avez déjà effectué votre journée de solidarité sur l'année civile en cours, vous n'avez pas à la donner à nouveau si vous changez d'entreprise utilisatrice : signalez-le au plus vite à votre agence en lui fournissant le bulletin de salaire sur lequel elle vous a déjà été décomptée.

après consultation des institutions représentatives du personnel.

- les jours de repos compensateur.

La journée de solidarité peut revêtir plusieurs formes :

- la journée de solidarité est travaillée ;
- le travail d'un jour férié précédemment chômé (autre que le 1^{er} mai) ;
- le salarié vient travailler un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise.

Sachez que les heures effectuées par les salariés au titre de la journée de solidarité - dans la limite de 7 heures - ne sont pas prises en compte pour l'appréciation des heures supplémentaires.

En revanche, dès que l'intérimaire effectue plus de 7 heures, les heures au-delà rentrent dans l'assiette de décompte pour les heures supplémentaires.

(Le 1^{er} mai reste obligatoirement chômé et ne peut être désigné comme étant la journée de solidarité et certains jours fériés spécifiques en Alsace-Moselle).

La journée de solidarité peut être positionnée sur un jour précédemment non travaillé (un samedi par exemple).

Sachez que ne peuvent jamais être retenus comme journée de solidarité :

- le dimanche ;
- les jours de congés payés annuels ;



→ Indemnités de transport

Selon un accord d'octobre 2009, cet accord est relatif à la prise en charge des salariés intérimaires. Il fait suite à l'accord de la Sécurité sociale du 17 décembre 2008 qui a généralisé à l'ensemble du territoire national le dispositif issu de la loi du 4 août 1982 (qui prévoyait une prise en charge partielle du coût des titres de transport domicile travail dans le périmètre couvert par les transports parisiens).

Il est prévu dans ce texte un versement par jour forfaitaire couvrant les zones de transports de trajet domicile travail de :

- 50% du montant du ou des titres d'abonnements annuels divisés par 260 ;
- 50% du montant du ou des titres d'abonnements mensuels divisés par 21,67 ;
- 50% du montant du ou des titres d'abonnements hebdomadaires divisés par 5.

→ Indemnité d'intempérie (article L 1521-20 du code du travail)

- Le salarié temporaire qui est mis à disposition d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics a droit à une indemnisation en cas d'arrêt de travail par suite d'intempéries comme les salariés de cette entreprise occupés sur le même chantier.
- Cette indemnité qui n'est soumise pour le salarié temporaire à aucune condition d'ancienneté est versée par l'entreprise de travail temporaire pour chaque heure perdue dans les conditions prévues à l'article D 5424-7 du code du travail.

CONSEIL DE LA CFDT

Regardez si le transport apparaît bien sur le bulletin de salaire.

CONSEIL DE LA CFDT

Notez vos heures d'intempéries sur vos relevés d'heures et adressez vous à l'agence pour en obtenir le paiement.

Bulletin de salaire

AGENCE D'INTERIM

NOM DE L'INTÉRIMAIRE
ET COORDONNÉES

	Libellés	Heures ou Bases	Employeur		Taux	Gains	Retenues
			Taux	Montant			
1	CARISTE			6 Trent.	35,00	du 01/03 au 06/03	
1	CARISTE			14 Trent.	62,00	du 09/03 au 20/03	
	CARISTE			10 Trent.	17,75	du 23/03 au 31/03	
001	HEURES NORMALES	114,75			9,80	1124,55	
007	I F M	1225,00			10,000 %	122,50	
013	CONGES PAYES	1347,50			10,000 %	134,75	
001	ALLOC. FAMIL. BRUT	1381,80	5,250 %	72,54			
003	ASS.VIEILLESSE DEPL.	1381,80	1,800 %	24,87	0,300 %		4,15
012	CONTRIB. SOLIDARITE	1381,80	0,300 %	4,15			
032	FSPI	1381,80	0,500 %	6,91			
061	MALADIE SUR BRUT	1381,80	12,800 %	176,87	0,750 %		10,36
062	AGFF TRANCHE A NC	1124,55	1,200 %	13,49	0,800 %		9,00
064	SS VIEILLESSE	1381,80	8,500 %	117,45	6,850 %		94,65
067	ASSEDIC TRANCHE A	1381,80	4,030 %	55,69	2,400 %		33,16
070	PREVOY REUNICA TA	1381,80	0,178 %	2,46	0,042 %		0,58
071	ACCIDENT DU TRAVAIL	1381,80	2,190 %	30,26			
073	RETRAITE COMPL.T1 NC	1124,55	3,880 %	43,63	3,870 %		43,52
026	AGFF somm.iso.TA NC	257,25	1,200 %	3,09	0,800 %		2,06
028	Ret.Compl. SI TA NC	257,25	3,880 %	9,98	3,870 %		9,96
019	CRDS + CSG	1357,62			2,900 %		39,37
020	CSG Déduite	1357,62			5,100 %		69,24
053	CRDS + CSG autre	0,61			2,900 %		0,02
054	CSG Déduite autre	0,61			5,100 %		0,03
259	Tick.Rest.ETT (patr)	16,00			4,08	65,28	
031	ACOMPTE						280,00
182	T. Restau. Valeur faciale	-16,00			7,00		112,00
045	HEURES PAYEES	114,75					
088	BASE IFM A PAYER	173,95					

Repos compensateur		Brut Imposable	Cotisations Salariales	Net Imposable	Base H.S. non Imposable	Cotisations Patronales	Base SS plafonnée	Trentièmes Présence	Net à payer
Acquis du mois 0,00	Mois	1381,80	-316,10	1105,09	0,00		1381,80	30	738,98 EUROS
Solde à prendre 0,00	Année	6147,52	-1407,70	4915,10	0,00		6147,52	122	Mode V T

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Convention collective : accords nationaux des ETT personnel intérimaire et permanent (article L 1251-19 du code du travail).

- 1 Détail des missions effectuées : numéro du contrat, poste de travail (qualification), date de début et de fin de mission.
- 2 Détail des heures payées : heures normales, heures supplémentaires, heures effectuées pendant les jours fériés, primes diverses soumises aux cotisations sociales.
- 3 Indemnités de fin de mission (IFM) : 10% versés à la fin de mission et calculés sur la base du salaire brut perçu lors de la mission.
- 4 Indemnités de congés payés (CP) : équivalent à 10% des rémunérations perçues sur la période. Egalement payées en fin de mission.
- 5 Frais professionnels non soumis aux cotisations sociales.
- 6 Votre salaire net.

CONSEIL DE LA CFDT

Si vos bulletins ne sont pas clairs, demandez des explications à votre agence. En cas de doutes, n'hésitez pas à contacter les délégués CFDT Services de l'entreprise de travail temporaire.



Les intérimaires sont une population de salariés à part. Ils sont mis à disposition d'une entreprise qui n'est pas la leur et ils se retrouvent exposés à un niveau de risque plus important du fait d'un contexte de travail toujours différent.

A chaque mission, il se retrouve ainsi dans la peau d'un « nouveau ». Or, on le sait, les accidents du travail touchent de façon plus importante les nouveaux embauchés (données INRS).

Le secteur du travail temporaire est d'ailleurs souvent présenté comme 2 fois plus accidentogène que la moyenne de l'ensemble des autres secteurs d'activité.



La durée des contrats qui est en moyenne très courte (la durée moyenne des missions est de moins de 2 semaines) et le manque de visibilité sur le temps qu'ils vont passer au sein de l'entreprise rend plus difficile leur prise en compte.

Résultat, les conditions de travail des intérimaires ne font pas toujours l'objet d'action en matière d'hygiène et sécurité.

Conscients des problématiques des salariés intérimaires, les partenaires sociaux ont conclu un accord en 2002 afin de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels des entreprises de travail temporaire.

L'accord santé du 26 septembre 2002 définit les orientations et met en place les moyens

d'analyse afin d'aider les entreprises de travail temporaire à remplir au mieux leur obligation de sécurité dans un contexte tripartite qui en complexifie la mise en œuvre.

Le texte précise entre autre la politique de prévention à mettre en place par les entreprises de travail temporaire, le droit de retrait des intérimaires, la médecine du travail et vient éclaircir le rôle du CHSCT de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice.

→ **Droit de retrait**

Un salarié intérimaire peut se retirer d'une situation de travail quand il existe un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Aucune sanction, ni retenue de salaire, ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié intérimaire qui s'est retiré d'une telle situation. Ce droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

→ **Droit d'alerte**

Le salarié intérimaire peut prendre contact avec un membre du CHSCT de l'entreprise utilisatrice en vue du déclenchement éventuel du droit d'alerte par ce dernier. **Quand le représentant du CHSCT de l'entreprise utilisatrice est informé d'un danger grave et imminent, il en avise alors l'entreprise et consigne son avis sous un registre spécial.** L'alerte peut être donnée verbalement.

CONSEIL DE LA CFDT

Le fait d'utiliser son droit de retrait ne peut pas être assimilé à une rupture du contrat de mission à l'initiative du salarié intérimaire.

4

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET SUIVI MÉDICAL

→ Suivi médical

Un suivi médical spécifique :

A l'embauche

L'examen médical est réalisé en principe par le médecin du travail de l'ETT. Toutefois, les ETT peuvent aussi s'adresser pour faire assurer cette visite médicale (article R 4625-9 du code du travail) :

- à un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du travailleur temporaire ;
- au service autonome de l'EU auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

L'examen d'embauche peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer plusieurs emplois dans la limite de 3.

Examens particuliers et surveillance médicale renforcée sont assurés par le médecin du travail de **l'entreprise utilisatrice**.

Pour certaines professions, certains modes de travail ou certains risques, la réalisation d'examens destinés à vérifier l'absence de

contre-indication au poste de travail notamment avant l'affectation est imposée par décret (**travail de nuit par exemple**). Dans ce cas, **ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'EU** qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indications (article R 4625-11 du code du travail).

De même, les examens pratiqués au titre de la **surveillance médicale renforcée** sont réalisés encore par le médecin du travail de l'EU qui se prononce éventuellement sur l'aptitude médicale du salarié à occuper un poste de travail.

Le médecin du travail de l'ETT est ensuite informé du résultat des examens (article R 4625-12 du code du travail).

→ Travaux interdits

Des dispositions particulières de prévention ont été adoptées afin de protéger les intérimaires.

L'entreprise utilisatrice est tenue, lors de la signature du contrat de mise à disposition, de fournir à l'entreprise de travail temporaire les informations concernant le poste de travail.

Ces éléments d'information doivent permettre de s'assurer que l'intérimaire n'est pas affecté à des travaux interdits (arrêté du 8 octobre 1990).

Postes pour lesquels le recours aux intérimaires et aux CDD est interdit (articles L 1242-6, L 1251-10, L 4154-1, D 1242-4 et 5, D 1251-2, D 4154-1 et suivants du code du travail) :

1. Les travaux comportant l'exposition à certains agents : fluor, chlore, brome, iode, phosphore...
2. Les travaux exposant aux poussières, fumées de : métaux durs, cadmium, amiante.



➔ Liste des postes à risques

Le chef d'établissement dans l'entreprise utilisatrice a l'obligation de dresser la liste des postes de travail qui présentent des risques pour la santé et la sécurité des intérimaires et des CDD, compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail.

L'entreprise utilisatrice doit faire connaître à l'agence d'intérim si le poste à occuper comporte des travaux exposant à des risques particuliers (article R 4624-19 du code du travail).

On doit retrouver **cette information sur le contrat de mission**. Cette liste est **établie après**

avis du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et du médecin du travail. Elle est transmise à l'inspecteur du travail.

Que doit-on retrouver dans cette liste des travaux dangereux ?

1. Les travaux dangereux qui nécessitent une certaine qualification :
 - travaux de maintenance ;
 - travaux sur machines dangereuses.
2. Les travaux exposant à certains risques :
 - travaux en hauteur ;
 - produits chimiques.
3. Les nuisances :
 - bruits (niveau sonore à 85 dB(A) en moyenne ou niveau de crête, supérieur à 135dB) ;
 - vibrations.

Doit également y figurer la liste des postes ayant été à l'origine d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou d'incidents répétés.

Ces risques doivent être expliqués aux salariés non permanents de l'entreprise afin de faciliter la surveillance médicale après la fin de leur contrat.

Un intérimaire qui travaille sur un poste à risque doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'un accueil et une formation adaptée. La formation peut comporter une formation sur les risques de l'environnement de travail et un contrôle de la bonne compréhension des risques et de l'application des consignes de sécurité.

Exemple

Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation... **les caristes**.

Que se passe-t-il en cas d'absence de formation renforcée ?

Si un intérimaire ou un CDD est affecté à un poste à risque, qu'il est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il n'a pas bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité, la faute inexcusable est présumée établie.



RETRAITE ET PRÉVOYANCE

**Penser aux salariés
des agences d'emploi,
c'est avant tout les protéger.**

**DES DÉMARCHES
SIMPLIFIÉES ET
DES SERVICES
PERSONNALISÉS**



WWW.REUNICA-INTERIM.COM

GIE AG2R RÉUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arcco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'unions de mutuelles et de sociétés d'assurances - Siège social : 104-110 boulevardHaussmann - 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - CONCEPTION & CRÉATION : M&C Saatchi Corporate - EXÉCUTION : COTÉ AGENCE - Photo : Aglaé Bory

**CONTACTEZ - NOUS
AU 01 71 72 57 18**

*Les experts Réunica conçoivent des protections financières
et sociales spécialement adaptées aux risques des salariés
intérimaires et permanents.
De quoi avancer sereinement.*

RÉUNICA
PRÉVOYANCE

Membre du groupe



AG2R LA MONDIALE

INTÉRIMAIRES

**Penser aux intérimaires,
c'est coordonner leurs démarches
en cas d'arrêt de travail.**

**LE SERVICE
JULIETT, À VOS
CÔTÉS POUR
DES DÉMARCHES
SIMPLIFIÉES**



WWW.REUNICA-INTERIM.COM

**CONTACTEZ - NOUS
AU 01 41 05 25 25**

Votre agence déclare l'arrêt sur Juliett qui examine votre dossier et prend contact avec vous. Le service Juliett reçoit maintenant automatiquement vos décomptes d'indemnités journalières de l'assurance maladie. Sur Juliett, vous pouvez suivre le traitement de votre dossier, consulter les courriers, simuler le montant de vos indemnités, télécharger des attestations...

RÉUNICA
PRÉVOYANCE

Membre du groupe



AG2R LA MONDIALE

GIE AG2R RÉUNICA, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaires Agire-Airco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles d'unions de sociétés d'assurances - Siège social : 104-110 boulevard Haussmann - 75008 Paris - 801 947 052 RCS Paris - CONCEPTION & CREATION : M&C Saatchi Corporate - EXECUTION : CÔTE AGENCE - Photo : Agnès Bory

→ Fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI)

Le Fonds de sécurisation des parcours intérimaires, créé par l'accord du 10 juillet 2013, a pour objectif de financer toutes les actions nécessaires à l'augmentation des durées d'emploi pour les intérimaires ayant acquis 800h de mission sur 1 an.



Ce dispositif doit permettre d'accompagner 80 000 intérimaires sur 3 ans.

Dès lors l'ETT devra :

- vous informer de vos droits à un accompagnement spécifique une fois par an ;
- vous proposer de signer une charte d'engagement dans le dispositif ;
- vous proposer un diagnostic complet en présentiel ou à distance (selon votre choix) ;
- définir avec vous un plan d'action ;
- vous proposer toutes les actions utiles à l'augmentation de votre durée d'emploi : formation, aide à la mobilité, bilan de compétences... ;
- vous proposer un accompagnement « extra professionnel » permettant de lever les freins périphériques à l'emploi (mobilité, logement...).

L'entreprise s'engage alors à augmenter votre durée de travail d'au minimum 5% par an sur 3 ans.

CONSEIL DE LA CFDT

Si vous atteignez les 800 heures de mission en cours d'année, vous avez la possibilité de demander à votre agence de bénéficier du dispositif d'accompagnement.

Si l'agence vous le refuse ou pour plus d'informations, contactez votre représentant CFDT dans l'ETT.

→ **Fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)**



La Fédération des Services CFDT siège au conseil d'administration du FASTT avec les autres organisations syndicales et l'organisation patronale.

Le FASTT permet d'améliorer la sécurisation de votre parcours professionnel en agissant notamment sur l'accès au logement, la mobilité, l'obtention d'un prêt, l'articulation vie privée/vie professionnelle et l'aide en cas de difficultés temporaires.

→ **Dispositifs**

En voici les principaux dispositifs accessibles sous conditions d'heures de missions effectuées :

Aide au logement

Louer un logement ou devenir propriétaire, le FASTT vous aide à réaliser votre projet : garanties pour couvrir le propriétaire, aide pour payer la caution et les honoraires d'agences immobilières, solutions de prêts pour financer l'achat d'un appartement.

Aide à la mobilité

Démarrer une mission d'intérim sur un site peu accessible par les transports en commun, poursuivre une mission malgré une panne de voiture, trouver un logement le temps d'une mission éloignée :

Le FASTT peut vous apporter des services pour faciliter vos déplacements et vous faciliter ainsi l'accès aux missions d'intérim.

Aide à l'obtention d'un crédit

Acheter une voiture, un bien d'équipement ou devenir propriétaire, le FASTT peut vous proposer des solutions de prêts pour financer vos projets.

Vie professionnelle

Pour réaliser vos missions d'intérim, le FASTT vous propose des solutions de garde et de prise en charge de vos enfants, y compris pendant les congés scolaires. Si vous rencontrez un problème de transport, le FASTT vous apporte aussi des solutions de mobilité (location de voiture, scooter...).

Enfin si vous avez une perspective de mission éloignée de votre domicile, le FASTT peut vous accompagner pour trouver des solutions d'hébergement.

Articulation vie privée vie professionnelle

Vous traversez une période difficile et des conseils seraient les bienvenus. Vous avez eu un accident du travail. Le FASTT peut faciliter votre vie quotidienne notamment par l'accès aux séjours de vacances, la garde d'enfant ou vous permet d'accéder à un service social.

CONSEIL DE LA CFDT

Vous pouvez également obtenir l'aide des commissions *Entraide* de votre comité d'entreprise.

Pour cela, contactez votre référent CFDT dans l'entreprise de travail temporaire.

→ Fonds d'action formation du travail temporaire (FAFTT)



La Fédération des Services CFDT agit avec force au sein de la branche afin de vous garantir un meilleur accès à la formation et s'assure de l'efficacité des dispositifs négociés.

La formation dans la branche s'articule autour du FAFTT.

Le FAFTT est l'OPCA et l'OPACIF (organisme paritaire collecteur agréé et organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation) de la branche du travail temporaire.

Lieu d'échanges et de capitalisation des bonnes pratiques, le FAFTT est administré de façon paritaire par les organisations professionnelles d'employeurs (PRISM'EMPLOI) et de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT etFO).

→ Dispositifs



Contrat de professionnalisation

D'une durée de 6 à 24 mois, il permet d'obtenir une qualification professionnelle reconnue, il ne nécessite pas d'ancienneté particulière.

Période de professionnalisation

D'une durée de 35 à 80 heures, elle favorise le maintien et/ou l'évolution dans l'emploi, elle nécessite une ancienneté d'au moins 210 heures de mission de travail temporaire (toutes ETT confondues) au cours des 12 mois précédant l'entrée en formation.

Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)

D'une durée de 175 à 450h, il permet d'obtenir une 1^{ère} qualification, une qualification différente ou complémentaire, il nécessite une ancienneté d'au moins 450 heures de missions (toutes ETT confondues) au cours des 18 mois précédant la signature du contrat (les congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté).

Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI)

D'une durée de 210 à 420h, il permet à des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail rencontrant des difficultés d'insertion ou de réinsertion, du fait de leur âge, d'un handicap, de leur situation professionnelle, sociale ou familiale, de s'insérer dans un métier ou de reprendre contact avec le milieu professionnel.

Le compte personnel de formation (CPF)

Suite à l'accord de branche du 26 septembre 2014, le compte personnel de formation prend le relai de l'ancien DIF.

CONSEIL DE LA CFDT

Consultez vos droits au CPF sur le site moncompteformation.gouv.fr

Le CPF est un droit attaché à la personne (et non à l'entreprise comme l'était le DIF) et destiné à lui conférer des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Il permet de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et considérée comme utile aux besoins prévus de l'économie. Comptabilisé en heures de formation, le contenu du compte demeure acquis par la personne en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord expresse de son titulaire et le refus ne constitue pas une faute.

Modalités d'alimentation du CPF

Chaque salarié travaillant à temps complet acquiert à compter du 1^{er} janvier 2015 :

- 24h par an dans la limite d'un plafond de 120h ;
- puis 12h par an dans la limite d'un plafond total de 150h.

➔ Pour les salariés à temps partiel, les heures de CPF sont acquises au prorata du temps de travail effectué.

Les modalités de mise en œuvre du CPF

Le salarié mobilise à son initiative et en dehors du temps de travail, les heures acquises sur son compte personnel de formation.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation en tout ou partie pendant le temps de travail, il doit au préalable solliciter l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois ;
- 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'autorisation préalable de l'employeur porte uniquement sur le calendrier de la formation lorsque celle-ci :

- permet l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini conformément aux dispositions légales et

réglementaires en vigueur ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

- est suivie dans le cadre des 130 heures pour les salariés à temps partiel ;
- est mise en œuvre au terme de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.



A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Le CPF peut être articulé en complément du CIF.

Le congé individuel de formation (CIF)

Vous devez totaliser 1 600 heures dans le travail temporaire au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui signe votre autorisation d'absence.

Le CIF vous permet l'accès à un niveau supérieur de qualification, vous perfectionner professionnellement, changer d'activité ou de profession, vous ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

La protection sociale complémentaire est un enjeu sociétal pour la CFDT. Afin de vous permettre un accès au soin plus facile et de vous accompagner lors des accidents de la vie, nous avons concouru à la mise en place d'un régime de **complémentaire santé** et d'un **régime de prévoyance**.



➔ **Mutuelle :
FAST MUT**

Les partenaires sociaux, dont la CFDT, pilotent le régime de complémentaire santé assuré par la SMI (Société Mutualiste Interprofessionnelle), cette gestion paritaire permet avec l'abondement du FASTT de vous proposer une mutuelle efficace à coût maîtrisé.

- Adhésion dès la 1^{ère} heure de mission.
- 3 choix de garanties selon vos besoins.
- Une couverture, même entre 2 missions.
- La liberté de résilier en cours de route.
- La possibilité de changer de niveau de garantie.
- Une cotisation très compétitive dès la 1^{ère} heure de mission.
- Une cotisation encore plus avantageuse dès 600 heures de mission.
- Une cotisation encore plus faible sous condition de ressources.
- Des remboursements sous 48 heures.

- Aucune avance des frais de pharmacie grâce à la carte tiers payant.
- Un tarif débutant à 6,46 € pour une personne seule.

➔ Régime de prévoyance

En qualité de salarié intérimaire, vous bénéficiez du régime de prévoyance des intérimaires cadres et non cadres géré actuellement par Réunica Prévoyance. Ce régime prévoit le versement d'indemnités journalières complémentaires à celle de la Sécurité sociale en cas de maladie, accident du trajet, accident du travail, maternité ainsi que le versement d'une rente en cas d'incapacité permanente ou d'invalidité. Le versement de capitaux et rente d'éducation en cas de décès est également prévu.

Quelles sont vos garanties en cas d'arrêt de travail ?

Le régime prévoit un délai de carence de 7 jours.

1. Arrêt de travail pour maladie ou accident de trajet :

- Arrêt de travail inférieur à 88 jours
Vous bénéficiez d'indemnités complémentaires si vous êtes en mission dans une entreprise de travail temporaire à la date de l'arrêt de travail et si vous justifiez de 590 heures de travail et si vous justifiez de 590 heures d'intérim dont 150 heures dans l'entreprise de travail temporaire avec laquelle le contrat suspendu a été conclu, au cours des 12 mois

précédant le 1^{er} jour d'arrêt de travail, ou de 1 400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant l'arrêt.

L'indemnité est versée pendant la mission et au-delà du terme de la mission.

- Arrêt de travail supérieur à 88 jours

Pour bénéficier d'une indemnisation complémentaire « relais » versée en cas d'arrêt de travail supérieur à 95 jours (7 jours de délai de carence), vous devez justifier de 1 800 heures d'ancienneté en intérim au cours des 24 mois précédant votre arrêt de travail.



Si vous êtes classé en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale, vous pouvez bénéficier d'une rente annuelle.

Votre invalidité doit faire suite à un arrêt maladie indemnisé par Réunica Prévoyance ou à une pension d'invalidité 1^{ère} catégorie qui fait elle-même suite à un arrêt indemnisé.

Vous devez justifier d'une ancienneté de 1 800 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail initial.

2. **Accident du travail et maladie professionnelle :**

Lors d'un arrêt de travail pour accident sur votre lieu de travail ou maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier de prestations complémentaires si vous justifiez de 590 heures de mission au cours des 12 mois précédant le 1^{er} jour d'arrêt de travail, ou de 1 400 heures au cours des 24 mois précédant l'arrêt de travail.

Si votre arrêt de travail est d'une durée continue de plus de 19 jours, aucune condition d'ancienneté dans la profession n'est requise.

Si à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu(e) pendant une mission, la Sécurité sociale vous reconnaît une incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 30%, vous bénéficiez d'une indemnisation complémentaire.

Quelles sont vos garanties en cas de congés maternité ou d'adoption ?

Lors d'un congé de maternité ou d'adoption, vous bénéficiez du maintien d'un certain niveau de revenu par le versement d'indemnités si vous justifiez de votre état de grossesse ou de l'arrivée d'un enfant au foyer en cas d'adoption ; du versement des indemnités journalières par la Sécurité sociale ; de 590 heures dans l'intérim au cours des 12 mois précédant la date du congé, ou de 1 400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant la date du congé.



L'indemnité journalière est égale au 1/360^{ème} de votre rémunération brute cumulée (salaire de base + indemnité de fin de mission + indemnité compensatrice de congés payés) perçue au cours des missions de travail temporaire effectuées dans la profession pendant les 12 mois précédant votre congé de maternité ou d'adoption.

Cette indemnité est versée pour tous les jours calendaires de la période indemnisée et correspond aux durées légales d'indemnisation prévues par la Sécurité sociale.

Quelles sont vos garanties en cas de décès ?

- Suite à un accident de travail, une maladie professionnelle, un accident de trajet ou d'un décès de « la vie civile ».

Capital décès, frais d'obsèques, rente conjoint et rente éducation sont accordés si le décès intervient : pendant la mission de travail temporaire ; dans un délai de deux ans à compter de la date de l'accident du travail intervenu pendant une mission, ou de la date de reconnaissance d'une maladie professionnelle contractée pendant la mission ; après une période ininterrompue d'arrêt de travail pendant laquelle l'intérimaire avait droit à une indemnisation relais au titre du régime Accident du Travail / Maladie Professionnelle, et, à condition que le décès soit reconnu par la Sécurité sociale comme consécutif à un accident du travail / maladie professionnelle.

CONSEIL DE LA CFDT

Pour des informations plus précises et ne pas passer à côté de vos droits à la prévoyance, contactez un représentant CFDT Services.



La Mutuelle des intérimaires

**Notre métier :
la santé**

- 726 665 personnes protégées
- 9 000 entreprises
- Mutuelle créée en 1926

Contact

David RIBOH

Tél. : 01 44 69 63 41

Fax : 01 44 69 11 81

david.riboh@mutuelle-smi.com

www.mutuelle-smi.com

**Contrats sur mesure
Personnels permanents
et intérimaires**

**Respect des valeurs
de la Mutualité :
la solidarité,
la transparence
et l'éthique morale**

→ **Elections professionnelles**

Comme tous les salariés en France vous avez la possibilité de voter pour l'organisation syndicale et ses représentants que vous souhaitez voir vous représenter et vous défendre dans l'entreprise de travail temporaire.

Si vous avez travaillé 3 mois consécutifs ou non sur les 12 derniers mois avant l'élection, vous recevrez le matériel de vote nécessaire à votre expression.



Votre vote est capital, il détermine tout d'abord la représentativité des organisations syndicales au sein de votre entreprise de travail temporaire, c'est-à-dire la présence ou non d'un syndicat, et sa capacité à peser sur la direction afin d'obtenir de nouveaux droits.

Ensuite, il permet également de définir quels représentants d'un syndicat va gérer le comité d'entreprise et porter vos réclamations auprès de la direction.

Votre vote est déterminant et indispensable à la qualité des négociations, alors votez et faites voter CFDT.

➔ Vous souhaitez défendre vos droits au sein de la CFDT ?

Vous pouvez vous aussi, sous conditions d'un certain nombre d'heures de mission, participer à l'engagement collectif de la CFDT.

La CFDT peut vous présenter sur ses listes électorales et ainsi vous permettre :

- d'être élu au CE et/ou Délégués du Personnel, ainsi vous pourrez porter les revendications des intérimaires, participer au œuvres sociales du CE, à la formation professionnelle... ;
- d'être désigné au CHSCT afin d'agir sur les conditions de travail ;
- d'être mandaté délégué syndical ;
- d'être formé par la CFDT afin d'être à l'aise dans votre mandat.

➔ Qui vous défend et vous représente ?

Le monde du travail est exigeant et vos droits sont nombreux notamment lorsque vous êtes intérimaires. La CFDT est présente au sein de nombreuses entreprises et sur les territoires afin de répondre à vos interrogations concernant vos droits, vous conseiller et vous défendre en cas de difficultés.



CONSEIL DE LA CFDT

Voter dans l'entreprise de travail temporaire est indispensable pour la défense de vos droit ! Vous pouvez ainsi peser réellement sur le dialogue social dans l'entreprise et dans la branche du travail temporaire.

Au sein de l'entreprise de travail temporaire : les élus et délégués syndicaux, qui sont des salariés comme vous, sont disponibles afin de porter auprès de votre employeur (l'entreprise de travail temporaire) vos réclamations et revendications. Ils gèrent et vous renseignent sur les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, ils vous orientent dans vos démarches auprès du FASTT, du FAFTT et de l'institut gérant la prévoyance.

Ils sont en capacité de vous fournir tous renseignements concernant vos droits et conditions de travail.

Vous trouverez leurs coordonnées sur les communications syndicales jointes à votre bulletin de salaire, au sein de votre agence d'intérim ou sur internet (voir coordonnées page ci-contre).

Au sein de l'entreprise utilisatrice :

les représentants CFDT sont présents afin de garantir vos conditions de travail et répondre à vos interrogations en matière de prévention des risques professionnels.

A l'extérieur de l'entreprise :

si celle-ci est dépourvue de délégués, vous pouvez contacter les syndicats CFDT locaux.



● CONTACTS ET LIENS UTILES

CFDT

1. Fédération des Services CFDT :

cfdt-services.fr

2. Mini site spécifique intérimaires :

salaries-entreprise-d-interim.fr

3. Facebook : facebook.com/CFDT.TravailTemporaire

TravailTemporaire

**ORGANISME PARITAIRE**

4. FAFTT : www.faftt.fr

5. FASTT : www.fastt.org

6. SMI : mutuelle-smi.com

7. AG2R : reunica-interim.com

**ADECCO**

8. cfdtadecco.blogspot.fr

**RANDSTAD**

9. cfdt-randstad.com

**SYNERGIE**

10. facebook.com/Cfdt.Synergie

**MANPOWER**

11. facebook.com/Cfdt.Manpower

● GLOSSAIRE

C	CBC	Congé de Bilan de Compétences
	CDD	Contrat à Durée Déterminée
	CDI	Contrat à Durée Indéterminée
	CDPI	Contrat de Développement Professionnel Intérimaire
	CE	Comité d'Entreprise
	CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
	CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
	CIF	Congé Individuel de Formation
	CIPI	Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire
	CP	Congés Payés
CPF	Compte Personnel de Formation	
D	DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
	DIF	Droit Individuel à la Formation
E	ETT	Entreprise de Travail Temporaire
	EU	Entreprise Utilisatrice
F	FAFTT	Fonds d'Action Formation du Travail Temporaire
	FASTT	Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
	FSPI	Fonds de Sécurisation des Parcours Professionnels
I	ICCP	Indemnité Compensatrice de Congés Payés
	IFM	Indemnité de Fin de Mission
	INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
O	OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
	OPACIF	Organisme Paritaire Agréé pour le Congé Individuel de Formation
S	SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
U	URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
V	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

● RÉCAPITULATIF DES DROITS SELON VOTRE ANCIENNETÉ EN HEURES

Heures de travail	Droits
Sans conditions	<ul style="list-style-type: none"> • CIPI • Contrat de professionnalisation
1 ^{ère} heure	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance habitation (9 €/mois) • Aide au logement provisoire sous 48h • Accès à la propriété • SOS garde d'enfant (1 €/heure) • Séjours vacances pour enfant • Aide au déménagement • Location de véhicule à tarif réduit • Crédit accès à la propriété • Micro-crédit • Adhésion à une mutuelle (tarif groupe)
210h	<ul style="list-style-type: none"> • Période de professionnalisation
450h	<ul style="list-style-type: none"> • CDPI
590h	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de prévoyance : Indemnisation, complémentaire pour arrêt de travail/AT/MP
600h	<ul style="list-style-type: none"> • Aide au logement locatif (dépôt de garantie, honoraires d'agence...) • Réduction de 30 à 50% sur la réparation automobile • Accès crédit auto, projet et rachat de crédit • Participation du FASTT jusqu'à 50% de la cotisation
800h	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'accompagnement « augmentation des durées d'emploi »
1600h	<ul style="list-style-type: none"> • Congés individuel de formation
1800h	<ul style="list-style-type: none"> • Droit individuel à la formation

- Formation
- Logement
- Garde d'enfant
- Mobilité
- Crédit
- Mutuelle
- Prévoyance
- Emploi

CONSEIL DE LA CFDT

Dès aujourd'hui soyez acteur de votre parcours en interim. Les élus CFDT peuvent vous renseigner sur les secteurs porteurs, les formations les plus demandées par les entreprises, les astuces pour faciliter votre parcours et vos relations avec l'agence de travail temporaire.



● SUIVI DES HEURES DE TRAVAIL

Mois de

Jour	EU	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ	Total
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
Total du mois						

● BULLETIN D'ADHÉSION CFDT

Informations personnelles		
Madame <input type="checkbox"/>	Mademoiselle <input type="checkbox"/>	Monsieur <input type="checkbox"/>
Nom/Prénom		
Né(e) le		
Adresse		
Code postal		
Ville		
Téléphone		
E-mail		
Informations professionnelles		
Entreprise		
Établissement		
Code APE		
Adresse		
Code postal		
Ville		
Téléphone		
E-mail	@	

J'adhère au syndicat CFDT à dater du :

Ma cotisation sera calculée sur la base de 0,75% du dernier salaire annuel net imposable. À ce titre, je bénéficie des services réservés aux adhérents CFDT.

Salaire annuel net imposable		€
(ou) salaire mensuel net		€
Date		

Signature de
l'adhérent :

Les informations nominatives ci-contre ont pour objet de permettre à la CFDT d'organiser l'action, d'informer, de consulter ses adhérents. Ces informations ne peuvent être communiquées à l'extérieur de la CFDT pour des raisons commerciales ou publicitaires. Chaque adhérent a le droit d'accès, de contestation et de rectification des données le concernant.



MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA A REMPLIR PAR LE FUTUR ADHÉRENT

Référence unique du mandat (RUM) délivré par le syndicat :

Le mandat de prélèvement SEPA est le nouveau document officiel qui remplace désormais l'autorisation de prélèvement au niveau européen (SEPA). En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) la CFDT à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CFDT. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande éventuelle de remboursement doit être présentée : 1/ dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé. 2/ sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.
Vos droits concernant le présent mandat sont disponibles auprès de votre banque.

Nom / Prénom du débiteur			
Adresse N° et nom de la rue			
Code postal	Ville	Pays	
Coordonnées du compte N° IBAN			
Identification internationale du compte bancaire			
N° BIC			
Code international d'identification de votre banque			
Nom du syndicat CFDT créancier			
ICS (identifiant créancier SEPA)			
Adresse N° et nom de la rue	Ville	Pays	
Code postal			

Type de paiement	Paiement récurrent / répétitif
<input checked="" type="checkbox"/>	
Signé à (lieu et date JJ/MM/AAAA)	

Signature du nouvel adhérent Veuillez signer ici

A retourner à :

Zone réservée à l'usage exclusif de la CFDT

GUIDE DES INTERIMAIRES

Mai 2015

**Directeur
de la Publication :**

Gilles Desbordes

Rédactrice en chef : Odile Stanciu

Fédération des Services CFDT

Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 Pantin CEDEX • 01 48 10 65 90
services@cfdt.fr • www.cfdt-services.fr

Conception et impression : Inckôo 75017

*Inckôo réalise ses prestations dans le respect
du droit du travail et de l'environnement ;
et fabrique selon les normes environ-
nementales de développement
durable. Crédits photos
©Fotolia.com*



SCANNEZ POUR
VISITER NOTRE SITE INTERNET



www.cfdt-services.fr



Pour scanner ce QRCode,
téléchargez une app
gratuite

VOTRE CONTACT LOCAL

Cfdt:

SERVICES