

Salaires minima de branche : le socle avant le sapin

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima s'ouvre à nouveau dans la branche du travail temporaire. La branche a de nouveau été placée sous surveillance des services de l'Etat, en raison d'une non-conformité au SMIC de la grille des permanents des agences.

Depuis 2019, notre organisation porte une revendication constante : ouvrir une négociation sur les salaires applicables aux salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire (CDII), en parallèle de la revalorisation indispensable des salaires des permanents d'agence. Cette revendication est à présent reprise par d'autres organisations syndicales de la branche.

La négociation engagée s'inscrit dans notre démarche constante : notre projet d'accord traite conjointement des deux catégories de personnels, afin de garantir à l'ensemble des salariés du secteur des perspectives salariales décentes, cohérentes et fondées sur des critères objectifs.

Revalorisation des salaires minima des permanents

Notre projet d'accord prévoit une grille de salaires minima hiérarchiques applicable aux salariés permanents des agences, prolongeant la mise en œuvre de la nouvelle classification issue de l'accord du 19 juillet 2024 et qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Notre organisation a insisté sur la nécessité de maintenir une progression claire entre les niveaux, de sécuriser le salaire de base hors part variable, et d'assurer une reconnaissance structurelle des compétences, des responsabilités et de la technicité des métiers du travail temporaire.

Ouverture d'une négociation des salaires des salariés en CDII

Notre projet d'accord introduit un dispositif de progression salariale spécifiquement adapté aux salariés intérimaires en CDI, prenant en compte :

- la garantie mensuelle minimale de rémunération (GMMR) prévue par le Code du travail,
- la rémunération versée dans le cadre de chaque lettre de mission, conformément au principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice,
- un mécanisme de majorations d'ancienneté clairement défini, fondé sur des paliers réguliers, afin de sécuriser les évolutions salariales et de reconnaître l'expérience acquise dans le cadre du CDII,
- une majoration garantie par la branche, mobilisant le Fonds Professionnel pour l'Emploi (FPE), pour assurer la progression du salaire de mission.

Ce double mécanisme de majoration — appliqué à la GMMR comme au salaire de base des missions — répond précisément à la demande portée par notre organisation depuis 2019 : doter le CDI d'un cadre conventionnel spécifique, lisible, et plus protecteur.

Notre organisation considère que ces revendications créent les conditions d'une meilleure reconnaissance des travailleurs et d'une sécurisation des parcours professionnels dans le travail temporaire.

Pour suivre cette négociation : <https://fo-services.fr/negociation/negociation-annuelle-obligatoire-sur-les-salaires-minima-hierarchiques>

Paris, le 18 décembre 2025

Libres indépendants déterminés

Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire Section fédérale des services – services@fecfo.fr
Marie-Agnès DUMAS, Responsable de branche
Mathieu Maréchal, Responsable de branche – 06 59 11 60 27