



Intérimaires : Respect du Droit ! Pour le Droit au Respect !

Le tract que tu as entre les mains a été produit par la section syndicale Sud de Moissy PFC. Son objet est de t'informer sur tes droits les plus fondamentaux. Il n'est pas question ici de recenser tous les articles du code du travail afférent à ta situation mais d'en rappeler certains concernant les situations auxquelles tu peux te trouver être confronté-e le plus souvent.

Considéré-e-s par les patrons comme de la main d'œuvre n'ayant qu'un seul droit, celui de la fermer sous peine de fin de mission, les travailleur-euse-s intérimaires sont pourtant protégé-e-s par le code du travail.

Au-delà des textes législatifs, pour ce qui concerne les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité ou toute autre situation nécessitant une intervention immédiate, vous pouvez compter sur la section syndicale Sud de Moissy, en vous adressant directement aux militant-e-s présent-e-s sur le site dans les trois brigades.

Pour des questions plus précises, pour une prise de contact en dehors de l'œil des caméras patronales ou toute autre raison vous pouvez téléphoner au syndicat, dont vous trouverez les coordonnées en dernière page.

La rédaction de ce tract n'implique pas un acquiescement ou une capitulation de notre organisation syndicale face au développement de la précarité à La Poste. Cependant, socialement, humainement et politiquement, nous ne pouvons rester indifférent-e-s au sort réservé par le système aux plus vulnérables d'entre nous, les travailleur-euse-s précaires.

Pour vous, avec vous : Syndicat SUD !



Le contrat de travail temporaire

- Articles L. 1251-1 à L. 1251-63, L. 1254-1 à L. 1254-12, , L. 4154-1, D. 1251-1 à D. 1251-3 et R. 1251-4 à R. 1251-31, D. 4154-1 à D. 4154-6 du Code du travail
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (JO du 29)

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. 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 considéré comme un contrat à durée indéterminée.

A savoir : L'utilisateur auprès duquel est mis à disposition un salarié temporaire peut être une personne morale de droit public (État, collectivités territoriales, etc.). Dans ce cas, les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire s'appliquent, sous réserve des dispositions particulières (cas de recours, situation à l'issue de la mission, etc.) figurant aux articles L. 1251-60 à L. 1251-63 du Code du travail

Note de Sud : *Et pourtant, la Poste ne se gêne pas pour utiliser des intérimaires en lieu et place des personnels qu'elle licencie ou qui démissionnent, en portant sur les contrats des motifs de remplacement fantaisistes et mensongers, toute l'année et en particulier en période de grève contrairement aux dispositions du code du travail.*

Qu'est-ce qu'une mission ?

Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé, dans les conditions fixées par le **code du travail**.

Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient. Il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail sans pouvoir réduire la durée de la mission de plus de dix jours

ou dépasser la durée maximale autorisée. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours. **Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.**

Note de Sud : *n'hésitez pas à faire valoir vos droits y compris devant une formation de jugement du conseil des Prud'hommes, contactez le Syndicat si vous souhaitez lancer une procédure.*

Article L1251-16 : Le contrat de mission est établi par écrit. Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Quelles sont les mentions qui doivent figurer sur les contrats ? (L.1251-43)

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (dénommé contrat de mise à disposition) doit comporter les mentions suivantes :

Le motif du recours à un salarié temporaire

Le terme de la mission (ou sa durée minimale)

- **les caractéristiques du poste de travail** (indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes à risques)
- la qualification professionnelle exigée
- le lieu de la mission
- l'horaire de travail
- **la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;**
- **le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différents composants y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;**
- le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Remplacement d'un salarié absent

Un intérimaire peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise utilisatrice quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), **sauf s'il s'agit d'une grève.**

Note de Sud : Nous serons particulièrement vigilants sur les cas de recours et n'hésiterons pas à ester en justice si des débords nous sont signalés.

Nous soulignons que les EPI, Gants ou chaussures de sécurité, doivent être fournis par la société d'intérim ou l'entreprise utilisatrice, en aucun cas ces équipements ne sont achetés par les salarié-e-s.

Pour ce qui concerne les remplacements de grévistes, nos dirigeants se comportent en véritables délinquants, chaque grève donnant lieu à un recrutement extraordinaire d'intérimaires. Cela ne va pas durer...



Quels sont les droits individuels du/de la salarié-e intérimaire ?

Article L1251-21

- Pendant sa mission, le/la salarié-e intérimaire :

- dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...);
- est placé-e sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice.

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- la durée du travail ;
- le travail de nuit ;
- le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;

Enfin, la rémunération de l'intérimaire 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.

***Note de Sud** : les intérimaires de Nuit ne bénéficient pas des Tickets Restaurants. Pour ce qui concerne la durée hebdomadaire de travail, nous avons constaté que sur des cas de recours pour salarié absent (35h) certains contrats de mission sont à 28h, les jours fériés ne sont pas comptés. Pour ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, il n'est que de constater l'état des gilets verts pas souvent lavés, nous soulevons aussi le scandale constitué par l'obligation de retirer ses chaussures au passage du portique détecteur de métaux. La*

poste doit pourvoir à la fourniture de chaussures de sécurité à coque Kevlar. Ce scandale doit cesser ! Nous y travaillons !

Égalité de rémunération et délai de carence

Le travailleur temporaire doit recevoir la même rémunération que les salariés permanents de l'entreprise, lorsqu'ils occupent le même poste de travail et ont une qualification équivalente...

**Texte de lois : Articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du Code du travail
Chambre sociale de la Cour de cassation, 9 avril 2008, N° de pourvoi 06-45286
Chambre sociale de la Cour de cassation, 29 novembre 2006, N° de pourvoi 05-40755.**

La rémunération du salarié est au moins égale à celle que percevrait (après période d'essai) un autre salarié de l'entreprise utilisatrice, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Le paiement des jours fériés est dû, sans condition d'ancienneté, dès lors que les autres salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient. Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'une période égale :

au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce

contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un contrat de travail temporaire de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ; à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en contrat de travail temporaire pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et

dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux contrats de travail temporaire ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° 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...), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats saisonniers ou d'usage.

Note de Sud : le non respect de ces dispositions peut donner lieu à une requalification du contrat de mission en CDI.

A quel moment doit être versé le salaire

Les articles L 3242-1 et suivants du code du travail précisent :

-une fois par mois pour les bénéficiaires de la mensualisation
deux fois par mois pour ceux qui ne bénéficient pas de la mensualisation (salariés travaillant à domicile, salariés saisonniers, salariés intermittents et salariés temporaires).

-

Sauf paiement par virement, le salaire doit être versé un jour ouvrable. Les juges considèrent que la paie doit s'effectuer sur les lieux de travail et pendant les heures de travail.

Notons qu'au moment du paiement du salaire, le salarié doit recevoir un bulletin de paie, peu important la nature de la rémunération, son montant, son mode de paiement.

Sanctions en cas de non-respect de l'ensemble de ces dispositions

Le non respect des dispositions relatives aux modes de paiement, à la périodicité du paiement, à la date, au lieu de paiement et au bulletin de paie est passible d'une **amende prévue pour les contraventions de 3ème classe** (2 250 euros pour les personnes morales).

L'employeur peut être également condamné à verser des **réparations civiles** au salarié:

- intérêts moratoires en cas de retard de paiement
- dommages et intérêts en cas de préjudice distinct de celui résultant du retard dans le versement du salaire

Dans certains cas, les juges considèrent que le retard dans le paiement du salaire, et a fortiori le défaut de paiement de celui-ci autorisent le salarié à **prendre acte de la rupture de son contrat de travail**, c'est à dire rompre son contrat sans préavis, aux torts de l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur qui se soustrait à ses obligations en matière de bulletin de paie se rend coupable du délit de dissimulation d'emploi salarié.

E.P.I (équipements de protection individuelle)

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L. 1251-23, pour les salariés temporaires

Article L. 1251-23 du code du travail

«Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les [salariés temporaires](#) ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. »

Entretien des vêtements de travail : C'est l'employeur qui prend en charge le nettoyage des vêtements de travail. Ce point est important, certains vêtements porteurs de germes, par exemple, ne doivent pas être lavés dans le lave-linge familial.

D'autre part, le non respect des conditions de lavage (température, etc) imposées par le fabricant peut détériorer le vêtement, il peut ainsi ne plus répondre aux normes de sécurité.

Ainsi des bandes réfléchissantes peuvent ne plus être réfléchissantes au fil de lavages qui ne respectent pas les conditions d'entretien fixées par le fabricant.

Article R. 4323-95 du code du travail

«Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L. 1251-23, pour les salariés temporaires.»

Note de Sud : ce n'est pas nous qui le disons, c'est le CDT : La Poste est honteusement « à côté des clous » pour ce qui concerne les EPI, nous demandons au CHS.CT de régler cette question dans les plus brefs délais. Refusez de porter des gilets sales !

Formation

Article L1251-57

- Modifié par [LOI n°2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 7](#)

Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par [l'article L. 1251-2](#), sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Pendant la formation théorique et/ou la formation pratique en entreprise ou en organisme de formation, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation tel que prévu à [l'article L. 1251-57 du code du travail](#). La rémunération est fixée comme pour une action de formation réalisée dans le cadre du plan de formation, ou au moins égale au Smic. L'IFM n'est pas due.

Pendant les périodes de mission, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission tel que prévu à [l'article L. 1251-16 du code du travail](#). La rémunération du salarié est établie conformément aux [dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail](#)

Note de Sud : certain-e-s intérimaires ont du effectuer des formations qui n'ont pas été prises en compte en tant que temps de travail, là encore contrairement à la législation en vigueur. Exigez le respect de vos droits !

Medecine du travail

Le décret n° 2012-135 du 31 janvier 2012 prévoit des modifications relatives à l'organisation de la médecine du travail.

Les dispositions prévues par ce texte ne s'appliqueront qu'à partir du 1er juillet 2012.

Les informations contenues sur cette page restent d'actualité et seront modifiées à cette date.

Principe : La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des salariés en raison de leur travail.

Dans ce but, le médecin du travail est amené à effectuer régulièrement des examens médicaux auprès des salariés.

Surveillance médicale, Examens médicaux : Le salarié est tenu d'effectuer des examens médicaux auprès du médecin du travail. L'employeur doit les proposer au salarié, qui doit s'y soumettre.

Attention : le refus d'un salarié de se soumettre à un examen médical obligatoire peut justifier un licenciement.

Examen d'embauche

Tout salarié embauché dans une entreprise doit passer une visite médicale avant l'embauche ou, au plus tard, à l'expiration de la période d'essai.

Cet examen permet de s'assurer que le salarié est apte au poste de travail pour lequel il a été recruté.

- **Examens périodiques :** Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les 24 mois qui suivent l'examen d'embauche. Néanmoins, pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, les examens médicaux doivent avoir lieu au moins une fois par an. Les personnes concernées sont les suivantes : les salariés exposés à des risques spécifiques, les travailleurs handicapés, les jeunes de moins de 18 ans, les femmes enceintes et les mères (dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement)

À noter : tout salarié peut également bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à la demande de son employeur.

Conséquences sur le temps de travail

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée. Lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, leur durée est rémunérée comme temps de travail normal.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Note de Sud : n'hésitez pas à réclamer le paiement du temps passé en visite médicale ainsi que le remboursement des frais de transport : les patrons de boîtes d'intérim oublient très fréquemment de se conformer, entre autres, à ces obligations.

Quels sont les droits collectifs du salarié intérimaire ?

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire et peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice. Il est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent. Pendant la durée de sa mission, l'intérimaire peut faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations concernant sa rémunération, les conditions d'exécution de son travail, les moyens de transport collectifs et le bénéfice des installations collectives. Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés avec l'entreprise de travail temporaire.

Note de Sud : c'est écrit, vous pouvez faire appel aux délégué-e-s syndicaux de l'entreprise utilisatrice pour faire entendre votre voix. Bien sûr, les pressions de l'encadrement qui détestent vous voir parler avec nous, à tel point de parfois mettre fin à certaines missions ne facilitent pas les choses. Cependant, nous ne laisserons pas faire, la fin de l'état d'exception digne de régimes fascistes que tente d'instituer les dirigeants de la Poste dans l'entreprise est proche, par nos luttes, nous y mettront fin.

Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

Des amendes de 3 750 € et une peine d'emprisonnement de 6 mois sont prévues pour :

les entrepreneurs de travail temporaire qui :

- mettent un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition,
- n'adressent pas dans les délais le contrat de travail ou qui concluent un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires,
- concluent un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexactes,
- méconnaissent le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée,
- méconnaissent le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants,
- exercent leur activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative,
- exercent leur activité sans avoir obtenu de garantie financière (sur ce point, on rappellera que tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ; cette garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé, pour 2012, à 114 506 € - décret n° 2011-1955 du 23 décembre 2011, JO du 27 (pour 2011, ce montant était fixé à 112 042 €).

Note de Sud : certains devraient commencer à préparer les liasses de billets pour payer les amendes, n'est ce pas, les marchands de chair humaine, RAS et consorts complètement à côté de la plaque !

Requalification du contrat en CDI :

Article L1251-39 : Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée. **Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue. Note de Sud : vérifiez vos contrats, nous savons que certain-e-s d'entre vous ont largement de quoi faire transformer leurs contrats en CDI, bien sûr ça n'est pas évident mais nous sommes là pour vous aider !**

Pour les utilisateurs qui :

- n'ont pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal,
- ont conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire,
- ont recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent,
- n'ont pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours,
- n'ont pas respecté la durée légale des contrats,
- n'ont pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Des contraventions de 2e, 3e et 5e classes sont également prévues dans certains cas.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en œuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

Note de Sud : oui, l'inspecteur du travail peut s'attendre à notre visite dès lors que nous aurons réuni tous les éléments tendant à prouver non seulement les irrégularités commises sur beaucoup de contrats, mais aussi les recours abusifs et les motifs mensongers qui tendent à remplacer l'effectif fixe par de la main d'œuvre précaire.

Nous ne voulons pas d'une société ou précarité, insécurité sociale, difficultés pour vivre et se loger deviennent la norme !

CE PROJET N'EST PAS LE NÔTRE !

**AUGMENTATION DES EFFECTIFS !
EMBAUCHE DE TOUS-TES LES INTERIMAIRES !**

Contact : Syndicat SUD-TMT : 01 44 62 12 35

Syndicat SUD PTT 77 : 01 60 56 99 40

Mail : sudmoissypfc@hotmail.fr

La classe ouvrière est une et indivisible, quels que soient les statuts. C'est tous-tes ensemble que nous parviendrons à contraindre les exploiters à, au moins dans un premier temps, respecter les règles et accords qu'ils ont eux-mêmes édictés et signés. C'est dans l'unité et la solidarité que nous parviendrons à améliorer les conditions de travail et d'existence de tous et toutes !