

Contre la vie chère : Augmentation des salaires !

« Trop d'eau dans le GAS » !

Mercredi 24 octobre 2018, à GAS, (filiale GEFCO, ex EVN PSA), près d'une trentaine de salariés en TA se sont retirés collectivement de leur poste de travail après la pause repas du soir.

Ils étaient moralement excédés par :

- Les réflexions humiliantes, pressions et propos agressifs de responsables
- Des hiérarchiques qui poussent à bout au point que certains craquent régulièrement
- Le chantage à l'emploi
- Les salaires insuffisants
- Le non-paiement : des IFM et le temps passé aux visites médicales, etc.
- L'adhésion forcée au CET (Compte Epargne Temps)
- Des jours de congés placés ou payés sans demander leur avis
- Les menaces de fouilles pour les portables
- Qu'il leur soit demandé de ne donner que le téléphone de la responsable de l'agence d'intérim Proman en cas de problèmes familiaux
- Le refus de congés pour événements familiaux
- Le refus de déclarer un accident du travail
- Des sanitaires fermés, insuffisants en piteux état, le manque d'aération à l'UEP

Et la liste serait encore longue !

Qu'est-ce qu'un droit de retrait

Les salariés peuvent se retirer de leur poste de travail individuellement ou collectivement s'ils estiment que leur sécurité ou leur santé est menacée.

Ils doivent être payés, ne peuvent pas être sanctionnés, licenciés (ou mis en fin de contrat), il ne peut pas leur être demandé de reprendre le travail tant que des mesures n'ont pas été prises.

En cas de désaccord sur le bienfondé du droit de retrait, l'inspection du travail doit être contactée.

Discussion collective

Le responsable de Site et celui des ressources humaines de GAS se sont rendus sur place.

Les salariés, intérimaires pour la majorité d'entre eux, ont pris la parole pour dire ce qui n'allait pas et mis en avant ce dont ils ont besoin.

Ils ont obtenu des engagements :

- Pour qu'aucun intérimaire ne soit mis en fin de contrat et aucune mesure de rétorsion ne soit prise pour avoir exercé leur droit de retrait
- Que l'agence d'intérim Proman soit contactée pour régler les problèmes
- De revoir avec la hiérarchie pour les problèmes « dits de communication » avec les salariés
- De relancer PSA pour la remise en état des sanitaires
- De voir les salariés pour régler la non déclaration d'accident du travail et les congés pour événements familiaux.

Cette première réaction collective des salariés n'a pas été vaine puisque dès le lendemain, un accident du travail non déclaré l'a été et un jour de congé pour événement familial accordé !

Bien sûr, tout n'est pas réglé pour autant, en particulier pour les salaires puisque chez GAS pour un mois de travail complet avec deux samedis travaillés la paie n'est que de 1225,00 euros nets seulement !

Et puis chez GAS, il n'y a pas non plus de 13^{ème} mois, pas de prime d'équipe, pas de prime de transport, pas de prime de panier, etc.

Reste à savoir si la direction de GAS prendra en compte les autres problèmes soulevés par les salariés pour les régler !

Réponses à des questions posées par des salariés intérimaires

1/ Visites médicales

Le temps nécessaire pour les visites et les examens médicaux y compris les examens complémentaires, est pris :

- Soit sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire.
- Soit en dehors des heures de travail, mais rémunéré comme temps de travail normal.

Le temps et les frais de transport sont pris en charge par l'agence d'intérim (Article R.4624-39 du Code du Travail)

Cette obligation s'applique, quel que soit le temps nécessité par ces visites et examens médicaux.

Exemple : si un salarié intérimaire passe une demi-journée au service de santé au travail en raison de l'éloignement de celui-ci de son lieu de travail ou du temps d'attente, **sa demi-journée devra lui être rémunérée en temps de travail effectif.**

2/ Compte Epargne Temps (CET)

L'adhésion au CET n'est pas obligatoire sauf si l'accord d'entreprise prévoit cette obligation, **il faut donc vérifier si l'accord du CET de votre agence prévoit cette obligation, ou pas.**

Si l'adhésion n'est pas obligatoire et que l'on ne souhaite pas y adhérer : **il est préférable d'en informer l'agence par courrier recommandé**

Si l'on n'arrive pas à s'entendre avec une agence d'intérim qui voudrait obliger à adhérer lorsque ce n'est pas obligatoire : il est possible de s'adresser au siège social de l'agence par courrier recommandé pour lui demander de régler le problème

Adhésion au CET (obligatoire ou pas) : il faut demander à l'agence d'intérim de vous faire un courrier attestant que ces sommes n'ont pas été perçues car dans le cas contraire, pôle emploi les prendra en compte pour le délai de carence.

3/ IFM (Indemnités de Fin de Mission)

Un même contrat de mission peut être renouvelé 2 fois (Article L.1251-12 du Code du Travail) et ne doit pas excéder 18 mois en tout. Dans ce cas, l'agence d'intérim peut ne payer les IFM qu'à la fin de la mission

Paiement des IFM lors du dernier salaire

Soumise à l'impôt sur le revenu, l'IFM doit être versée au terme de la mission par l'agence d'intérim, et être indiquée sur le bulletin de paie en complément du dernier salaire.

Exceptions :

L'IFM n'est pas due dans le cas d'une rupture du contrat à l'initiative du salarié, d'une faute grave du salarié, du refus de la soupléssse du contrat par le salarié.

4/ Remise des documents en fin de mission

Certificat de travail

Obligations de l'employeur : il doit être délivré à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du préavis. Il est tenu à la disposition du salarié dans l'entreprise ou lui est remis **avec le dernier bulletin de salaire.**

Reçu pour solde de tout compte

Ce document obligatoire est établi en double exemplaire, **dont l'un est remis au salarié avec le dernier bulletin de salaire.**

Attestation Pôle emploi

Lorsque l'entreprise compte au moins 10 salariés, l'attestation doit obligatoirement être remplie en ligne sur le site de Pôle emploi. Cette remise est obligatoire et ne peut pas être différée.

Exception des entreprises d'intérim

Les agences d'intérim peuvent ne remettre l'attestation que sur demande du salarié mais **les relevés mensuels des contrats de mission font aussi office d'attestation pôle emploi.**