

**Pour mes droits,
pour mon salaire
et mes conditions de travail**

du 25 novembre au 9 décembre 2024





**POURQUOI
ADHÉRER**

**À LA
CGT ?**

Vous travaillez dans le commerce, l'hôtellerie/ restauration ou dans une entreprise de services d'une des 49 branches professionnelles couvertes par notre Fédération ?

ÉLECTIONS TPE

Votre choix compte : Votez CGT !

Hôtel Cafés Restaurants : Il faut changer les mentalités

À l'échelle nationale, la branche des Hôtels Cafés Restaurants, plus communément appelée branche des HCR, représente plus de 740 000 salariés travaillant dans plus de 200 000 entreprises.

Les conditions d'exercice de l'hôtellerie-restauration sont réputées comme difficiles, entre les horaires à coupures, les périodes d'affluence en soirée comme en week-end, le caractère physique du travail.

Face à cette réalité, le secteur manque d'attractivité, ce qui se traduit par une pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement pour les entreprises.

Pire encore, depuis la crise sanitaire, de nombreux professionnels des HCR cherchent à changer de vie. Les horaires à rallonge, le poids d'une hiérarchie exigeante, les salaires peu attractifs font partie des raisons du ras-le-bol.

Il est grand temps de réagir et de trouver des solutions pour endiguer cette désertion qui touche même les passionnés.

La CGT est le premier syndicat de la branche. Avec ses 36.27% de taux de représentativité, elle distance de plus de 5 points le second au classement. Elle est porteuse de revendications qui permettraient de redorer l'image d'une profession en déclin et d'attirer les jeunes vers des métiers qui restent tout de même passionnants.

Un temps pour travailler et un temps pour vivre dignement de son travail

Nous ne sommes pas des bêtes de somme que l'on sort pour aller travailler et qui rentrent en fin de journée à l'étable. Il y a un temps pour le travail et un temps pour s'amuser, profiter de sa famille, enfin, un temps pour vivre tout simplement.

Un métier pénible nécessite un temps de repos plus important. L'idée revendiquée par la Cgt de travailler 32h par semaine sur 4 jours, sans perte de salaire, n'est ni une fable ni un luxe, mais une nécessité pour récupérer physiquement et mener une vie sociale normale.

Beaucoup d'employeurs pensent que cette réduction du temps de travail, sans baisse de salaire signifie une perte de compétitivité qui pourrait mettre en péril la filière du tourisme. Pour autant, certains patrons préfèrent refuser des clients et du chiffre d'affaires parce qu'ils ne trouvent pas de personnel pour les servir. Nous pensons qu'en humanisant les conditions de travail des salariés des HCR, nous créerons un nouvel intérêt pour la profession et un meilleur service pour la clientèle. De plus, en répartissant le temps de travail sur 4 jours, les 32 heures auraient également un impact positif sur l'environnement en réduisant le nombre de trajets domicile-travail.

Un droit du travail à faire respecter

Il faut aussi en finir avec les coupures obligatoires et les horaires à rallonges non rémunérées. Près d'un salarié sur 2 estime travailler gratuitement 6 à 10 heures par semaine ! Pensez-vous que l'Etat resterait sans réaction si un salarié sur deux ne payait pas ses impôts ? Pourquoi faut-il encore engager des frais de justice pour obtenir son dû ? Pour pallier à cette incohérence, les permanences des Unions Locales CGT aident les salariés au quotidien pour le respect de leurs droits.

Une retraite à 60 ans à taux plein

Qui peut dire qu'il peut travailler après 60 ans, derrière la chaleur d'un fourneau, debout derrière un desk, en marchant toute la journée un plateau à la main, dans le bruit du lave-vaisselle et du cliquetis des assiettes et des verres, en soulevant des matelas ou l'aspirateur à la main ? Il n'y a qu'un polémiste télé confortablement installé dans son fauteuil qui peut penser cela. La triste réalité est que les salariés des HCR arrivent usés en fin de carrière et déclarent forfait avant d'atteindre les 60 ans. La Cgt s'est fortement battue et se bat encore pour obtenir une retraite à 60 ans à taux plein. Cette mesure est d'autant plus nécessaire pour les métiers pénibles.

Un outil formation peu utilisé par les TPE

Pour diverses raisons, beaucoup de jeunes souhaitent changer de poste, s'améliorer ou choisir une autre vie professionnelle. Le droit à se former, à s'améliorer, à changer de métier est trop peu utilisé dans les TPE, par manque de moyens tout simplement. La formation professionnelle ne peut être réservée qu'aux grandes entreprises et la Cgt pèse de tout son poids dans les organismes paritaires pour que l'employé du petit restaurant, du petit bar ou bien du petit hôtel ait les mêmes chances.

Les travailleurs saisonniers et extras sont importants, Il faut donc les traiter correctement.

Partir loin de chez soi pour travailler n'est pas une chose facile et les appréhensions sont grandes quand on part ainsi vers l'inconnu. Comment va se passer le voyage, qui seront mes collègues de travail, quel sera mon logement ? L'employeur se doit à minima de respecter les règles légales en vigueur dans la profession. A défaut, les Unions Locales CGT peuvent vous aider à leur rappeler.

La CGT revendique la prise en charge par l'employeur des frais de voyages. Nous revendiquons également que soient précisées de façon détaillée dans le courrier d'embauche les modalités de logement.

La crise sanitaire suivie des fermetures administra-

tives des restaurants et des établissements hôteliers, dans le cadre du confinement, ont mis en grande difficulté financière les salariés non couverts par un contrat à durée indéterminée. Ils ont été les oubliés du quoi qu'il en coûte et se sont retrouvés sans aucun moyen pour vivre. Il est donc primordial de sécuriser le parcours de cette partie importante du salariat des HCR.

La CGT s'est opposée à la réforme de l'assurance chômage qui pénalise principalement les salariés en contrats précaires.

Elle revendique ET exige :

- l'annulation du durcissement du seuil d'ouverture des droits depuis le 1er novembre 2019 ;
- l'annulation de l'allongement à six mois du seuil de rechargement ;
- l'annulation définitive de la dégressivité ;
- l'annulation de la mise en œuvre du changement de mode de calcul de l'allocation, qui induit une baisse pouvant aller jusqu'à 75 % des allocations mensuelles.



Connais-tu tes droits ?



