Bulletin

Collectif Cgt Parisien du Nettoyage

NETTOYAGE EN LUTTE

Mars/Avril 2021

AU SOMMAIRE

LES SALARIÉ·S DU NETTOYAGE

Derichebourg
Sans papiers 2

Vol de grandes ampleur sur les congés chez Labrenne ... 3

Remboursement navigo, Transfert de salarié·es 4

Permanence du collectif
Unions locales CGT
du 14e et du 17e
Union départementale CGT
de Paris
contacts téléphoniques :

06 75 63 68 55
06 50 76 05 90

PROTÉGER ET MIEUX PAYER LES SALARIÉ·ES DU NETTOYAGE !

La forte augmentation de l'espérance de vie en France depuis un siècle et demi a plusieurs explications. L'invention du vaccin et la découverte des antibiotiques ont joué un rôle important. La réduction du temps de travail a aussi eu un effet positif. L'amélioration de l'habitat est un autre facteur de longévité accrue.

Mais on ne dira jamais assez le rôle crucial de l'assainissement et du nettoyage pour la santé publique. Cette réalité est davantage visible en raison de la crise sanitaire du Covid. Les salarié.e.s qui travaillent à la collecte et au traitement des déchets, celles et ceux qui procèdent au nettoyage de tous les lieux privés et publics, font œuvre utile à la collectivité.

Il ne s'agit pas d'en faire des héros mais de les protéger, car le travail est usant et il expose à des risques professionnels. Il s'agit aussi d'augmenter les effectifs afin de diminuer l'intensité du travail et de mieux payer le travail fait.

En nettoyant, même si l'on connaît des postures à éviter, le corps est soumis à rude épreuve, à des efforts physiques, à des gestes répétitifs qui abîment. De plus, l'exposition aux produits chimiques qui désinfectent, à ceux qui décapent, est nuisible à la santé sauf si l'on est très bien protégé.

La société devrait davantage protéger celles et ceux qui, par leur travail, nous protègent. Car tous les gens ne sont pas égaux face à l'espérance de vie : le travail pénible et insalubre use celles et ceux qui le subissent. Les métiers de l'assainissement et du nettoyage sont particulièrement concernés.

Au croisement des activités du soin et de celles du nettoyage se trouve le bionettoyage dans les hôpitaux. Celui-ci joue un rôle évident dans la prévention des maladies nosocomiales. L'administration hospitalière serait bien inspirée de relancer le recrutement statutaire d'agents de service hospitalier plutôt que de sous-traiter le bionettoyage, afin de garantir l'emploi et le déroulement de carrière. Ce faisant, l'administration hospitalière unifierait davantage la communauté de travail.

La reconnaissance du métier du nettoyage passe aussi par un meilleur salaire. Le 13e mois a été gagné à l'assemblée nationale car la mobilisation des salarié·es de la sous-traitance a été forte. C'est tout un symbole, social et politique, que des parlementaires, représentants du peuple, se soient positionnés positivement dans cette lutte ainsi que le syndicat CGT de l'assemblée nationale. Cela doit donner des idées à d'autres…

Pas de travail sans protection ! Création d'emplois ! Augmentation des salaires !

Benoît MARTIN

AUX FINANCES PUBLIQUES, CHEZ DERICHEBOURG : LA MOBILISATION PERMET UNE EMBAUCHE

En novembre 2020, une salariée a été embauchée en CDD d'un mois, renouvelé pour une période de deux mois jusqu'au 31 janvier 2021 au centre des Finances Publiques du 20e arrondissement.
Au courant du mois de décembre, la société est venue pour lui faire signer un nouveau CDD cette fois se terminant... au 31 décembre 2020 !
Revenue travailler en janvier, il n'était pas question pour Derichebourg de l'embaucher.
Ses collègues ont contacté les militants CGT présents sur place. Les militants CGT Finances Publiques les ont aidés à rédiger une pétition et l'ont fait signer à une centaine de personnels agents des finances publiques et salarié·es du nettoyage.

Devant l'absence de réponse positive de la part de Derichebourg, les salarié·es du 20e ont décidé de se rendre sur leur temps libre au 75, rue du Rateau chez Derichebourg à La Courneuve .

Vendredi 29 janvier après midi 7 salarié.e.s de l'équipe, accompagné.e.s de leur cheffe d'équipe, d'un militant CGT et de 3 personnes les soutenant sont arrivé·es dans les bureaux de Derichebourg et la porte était close. Puis la porte s'est enfin ouverte, mais aucun responsable ne voulait recevoir les salarié·es. Puis un responsable les a reçu·es mais a indiqué ne pouvoir prendre aucune décision, le directeur étant en congé. Il a proposé un rendez-vos pour le lundi suivant.

Lundi 1er février, les salarié·es sont revenu·es un peu plus nombreux, les salarié·es de l'équipe du 20e sont venus presque au complet à 9 avec le militant CGT et la cheffe d'équipe.
Le directeur après avoir demandé à rencontrer à part la cheffe d'équipe et le représentant CGT du collectif a accepté de discuter devant les salariés.

Le directeur de Derichebourg a indiqué que le poste qu'elle occupait aux Finances était repris par une salariée plus ancienne. Toutefois il a promis d'essayer de lui trouver un emploi, peut être plus près de chez elle.

Visiblement impressionné par la venue des salariés à deux reprises dans les bureaux de Derichebourg à La Courneuve et devant la crainte de la possibilité d'un mouvement de grève, comme aux Finances Publiques en 2017, le directeur a rapidement trouvé un emploi.

Le mardi 2 février, un emploi était trouvé à la salariée.

La solidarité et la mobilisation ont payé.

VICTOIRE ! RÉGULARISATION DE TRAVAILLEURS SANS-PAPIERS D'UNE ENTREPRISE DE NETTOYAGE

En 2019 des salariés sans papiers d'une société de nettoyage d'immeuble sur Paris sont venus voir la CGT de l'entreprise pour demander de l'aide.

Nous, les 12 délégué·es élus de la CGT, avons recensé effectivement 119 sans-papiers qui travaillent sous Alias dans l'entreprise.

Le patron s'est rendu compte qu'il y avait un mouvement de sans-papiers qui se préparait et il s'est mis à confisquer les chèques de paye des salariés pour les intimider.

L'Union Départementale de Paris, alertée de la situation par le Délégué Syndical CGT, a pris contact immédiatement avec le directeur et le patron de l'entreprise afin de trouver une date d'entrevue pour trouver un accord et résoudre le problème.

ACTUALITÉ DANS LE NETTOYAGE EN TEMPS DE CRISE SANITAIRE

En octobre 2020 l'UD s'est rendue au siège de l'entreprise pour rencontrer le directeur et le patron.

Après quelques minutes de tension au début, le patron a fini par accepter de leur faire des CERFA à tous.

À ce jour 56 sans-papiers ont déjà été régularisés. Le reste des sans-papiers sont en attente.

Ils sont tous à leur poste de travail et ils travaillent tous en leur nom propre et non plus sous Alias et sans craindre d'être licenciés.

Cette victoire, obtenue avec l'aide de la CGT Paris et la CGT de l'entreprise concernée, s'est fait sans un seul piquet de grève grâce à la solidarité des travailleurs qui se sont unis pour défendre ensemble leurs droits.

VOL DE GRANDE AMPLEUR SUR LES CONGES : LE CADEAU DE DEPART DE LABRENNE !

Les salarié·es ne vont pas se laisser faire !

Sur le site de l'Université à Jussieu (grand chantier avec environ 160 salarié·es du nettoyage), au 1er février 2021, la société Labrenne (Euro Défense Service) a été remplacée par la société Arc-en-Ciel.
A son départ, Labrenne a payé le solde de tout compte à chaque salarié-e incluant l'indemnité compensatrice de congés payés. Tous les jours de congés qui n'ont pas été pris doivent être rémunérés. Mais sur les fiches de paye que nous avons pu examiner nous avons constaté une perte considérable pour une proportion importante de salarié·es. La perte se chiffre souvent à plusieurs centaines d'euros et peut même aller, dans certains cas, jusqu'à 1500 €. Dans de nombreux cas, c'est tout simplement le solde de congés N-1 (année précédente) qui a été supprimé sur les fiches de paye entre décembre 2020 et janvier 2021. C'est un scandale !
La société Labrenne est coutumière du non respect des droits. En 2018-2019, elle a licencié deux salariées de façon abusive. Heureusement une d'entre elles a pu obtenir réparation dans un recours au Conseil des Prud'hommes en 2020 et l'autre est en attente de jugement.
La dénonciation sans relâche par la CGT de ces abus, notamment auprès de l'Université, peut avoir joué un rôle dans la perte du marché par la société Labrenne.
Dans un contexte d'épidémie où les salarié·es du nettoyage sont en 1re ligne pour garantir l'hygiène et la sécurité de tous, ils et elles devraient être mieux considéré-e-s, davantage rémunéré·es et bénéficier de prime spécifique.
Au lieu de cela on les méprise en les volant et en ne respectant pas leurs droits. Labrenne est championne dans ce domaine.
Les salarié·es ne vont pas se laisser faire car le droit est de leur côté. Des réclamations sont en cours et l'affaire sera portée devant le Conseil des Prud'hommes si-nécessaire.

NOS DROITS :

NAVIGO

NE PAS OUBLIER DE SE LE FAIRE REMBOURSER !

De plus en plus de sociétés de nettoyage ne demandent plus aux salarié·es de fournir les justificatifs de paiement du pass navigo pour les déplacements domicile-travail. Elles attendent que les salarié·es fournissent spontanément les justificatifs, espérant que ce soit oublié... Alors, vous, n'oubliez surtout pas de réclamer votre dû !

Combien l'employeur va vous rembourser ?

Pour les zones 1 à 5, le pass navigo coute 75,20 €. L'employeur doit vous rembourser une quote-part de votre navigo qui varie selon votre temps de travail, 11 mois sur 12.

Si vous travaillez à mi-temps ou plus, l'employeur doit vous rembourser la moitié du pass, soit 75,20 € / 2 = 37,60
Si vous travaillez moins d'un mi-temps (moins de 17,5 h par semaine), le remboursement est calculé selon la formule suivante : 75,2 / 2 = 37,60 x temps de travail /17,5 = montant du remboursement
Exemple d'une salariée travaillant 3h par jour et 15h par semaine : 37,60 € x 15/17,5 = 32,23 €

TRANSFERT DES SALARIÉ·ES SUITE A CHANGEMENT DE SOCIÉTÉ

ATTENTION AU NON RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE !

Chaque fois qu'une nouvelle société arrive suite à un appel d'offres nous constatons très souvent des difficultés pour les salarié·es du nettoyage : diminution des heures dans certains cas, tentatives de se débarrasser de certain·es salarié·es.Il faut donc être vigilant !

Quels sont les droits des salarié·es en cas de transfert au nouvel employeur ?

Selon les articles 7 et suivants de la convention collective de la Propreté, la nouvelle entreprise doit garder tous les salarié·es qui remplissent les conditions suivantes :
☐ appartenir soit aux 4 premiers échelons de la filière exploitation (ouvrier·es), soit aux deux premiers échelons d'agent de maîtrise
☐ ne pas être absent depuis 4 mois ou plus à la date de changement d'entreprise (à l'exception des congés maternité)
☐ travailler en CDI depuis au moins 6 mois dans l'ancienne entreprise
☐ ou bien travailler en CDD de remplacement d'un salarié absent

Un avenant au contrat avec la mention du nouvel employeur et reprenant l'ensemble des clauses de l'ancien contrat, doit être remis à chaque salarié au plus tard au premier jour de la reprise du marché.
Les salarié·es maintenus dans leur emploi doivent garder l'intégralité de leur rémunération (salaire et primes périodiques). Malheureusement il est fréquent qu'à l'occasion d'un changement de prestataire, certaines parties de la rémunération antérieure soient « oubliées », les primes en particulier. Il faut donc être très vigilant et réclamer ce qui est dû, sans tarder.

SACHONS FAIRE RESPECTER NOS DROITS !

Dans le passé, des abus ont pu être empêchés par l'intervention de la CGT et par la mobilisation des salarié·es
Nous pouvons aussi te conseiller lorsqu'une nouvelle société va te présenter ton avenant au contrat de travail. Tu n'es pas obligé-e de signer l'avenant immédiatement.