



Syndicat **cg**t
Hôtels de Prestige
et Economiques
Hilton Opéra Paris

Le combat contre la loi El Khomri passe par le vote CGT le 14 juin prochain !



Cher(e)s Collègues,

Dans quelques semaines, le 14 juin 2016, vous serez appelés à élire vos représentants à la Délégation Unique du Personnel (DUP).

Cette institution, nouvelle au Hilton Opéra, regroupe les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

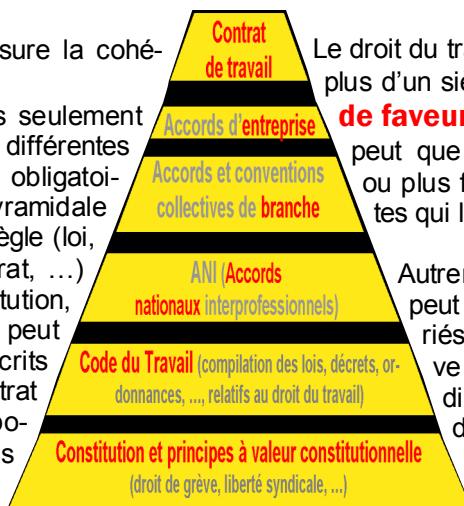
Cette élection s'inscrit dans un contexte social gravement perturbé : malgré le passage en force du gouvernement pour faire adopter le projet de loi « Travail » au Parlement, nous, La CGT, ne désarmons pas et continuons, dans l'intersyndicale CGT – FO – FSU – Solidaires, à mener des actions pour que le gouvernement retire cette loi qui va rogner encore plus les droits des salariés en bouleversant les règles essentielles de la négociation collective dans l'entreprise.

Ce que changera la Loi El Khomri (Loi « Travail ») dans l'entreprise si elle n'est pas retirée.

- ➔ **Inversion de la « hiérarchie des normes » (c'est-à-dire des textes juridiques) et suppression du « principe de faveur ».**

La hiérarchie des normes assure la cohérence de notre système juridique.

Dans tout le droit français, et pas seulement dans le droit du travail, les différentes «normes», c'est-à-dire les règles obligatoires, sont organisées de manière pyramidale (voir schéma ci-contre) : aucune règle (loi, décret, convention collective, contrat, ...) ne peut être contraire à la Constitution, aucune convention collective ne peut déroger aux lois et décrets inscrits dans le Code du travail, aucun contrat de travail ne peut contenir des dispositions contraires aux conventions ou accords collectifs, etc.



Le droit du travail a, de plus, mis en place depuis plus d'un siècle ce qu'on appelle le « **Principe de faveur** » : un texte de rang « inférieur » ne peut que prévoir des dispositions similaires ou plus favorables aux salariés que les textes qui lui sont « supérieurs ».

Autrement dit : un accord d'entreprise ne peut que renforcer les droits des salariés sur la loi et la convention collective ; un contrat de travail ne peut pas diminuer les droits du salarié prévu dans n'importe lequel des textes régissant les relations salarié – employeur.

La loi « Travail » met par terre plus d'un siècle de pratiques juridiques en supprimant le principe de faveur et en inversant la hiérarchie des normes : si cette loi entre en vigueur, un accord d'entreprise pourra être moins favorable aux salariés que la convention collective ou n'importe quelle loi (il pourra, par exemple, supprimer la prime de transport, la prime d'ancienneté, celle de nuit, d'habillement, de nourriture, ...).

- ➔ **La signature, dans l'entreprise, d'accords moins favorables aux salariés que la loi.**

Quand, dans une entreprise, une ou plusieurs organisations syndicales qui ont obtenu ensemble 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles auront signé un accord moins-disant que le Code du Travail ou la Convention Collective, cet accord s'appliquera automatiquement.

Il importe donc de ne pas donner vos voix, au 1^{er} tour des élections du 14 juin 2016, à des syndicats prêts à signer n'importe quoi pour faire plaisir au patron ! Vous savez que vous pouvez compter sur La CGT pour défendre vos acquis et en gagner d'autres. Pensez-y au moment de mettre votre bulletin dans l'urne !



► Une définition élargie des « difficultés économiques »

Si la loi « Travail » n'est pas retirée, il suffira que l'entreprise ait des « difficultés » (par exemple une baisse d'activité) pendant quelques semaines (un trimestre) pour que des syndicats qui ont obtenu 50% des voix aux élections de juin 2016 signent un accord de « préservation de l'emploi » qui autorisera, provisoirement (mais le provisoire peut durer !), une variation du temps de travail.



Cela veut dire que de 37h par semaine minimum dans notre hôtel aujourd'hui, il sera possible par accord d'entreprise d'aller, demain, jusqu'à 46h par semaine ou ... de descendre à 30 heures avec baisse proportionnelle du salaire mensuel.

14 juin



Cher(e)s collègues,

Vous connaissez la détermination de La CGT à lutter pour préserver nos acquis hérités de Concorde.

Alors, la seule façon de pouvoir éviter ces scénarios catastrophes, c'est de voter massivement pour les listes présentées par La CGT le 14 juin 2016.

Le « standard social » de HILTON, c'est le recul incessant de nos droits

Il est temps que la direction de l'hôtel reconnaisse les efforts fournis par nous tous.

Quelques exemples pour mémoire ...

Après le rachat de notre hôtel par BLAKCSTONE, nous sommes passés par la case travaux qui a occasionné plus de **2 années de souffrances** dans les gravas, la poussière, le froid, la chaleur, les mécontentements des clients, la disparition de nos primes d'intéressements et de participation.

Et que dire **des augmentations ridicules** que nous étions obligés d'accepter au nom de l'espoir de rénover notre outil de travail et retrouver des lendemains meilleurs ?

La dégradation générale de nos conditions de travail touche tous les services et toutes les catégories de personnel : manque criant d'effectifs suffisants, turn-over accru (supérieur à la moyenne du secteur de l'hôtellerie), licenciements en catimini des meilleurs et anciens éléments pour les remplacer par des stagiaires travaillant parfois gratuitement et/ou par des jeunes salariés moins regardant sur les conditions de travail et moins bien payés, encadrants qui travaillent avec la boule au ventre, parfois en pleurs et qui se sentent fliqués, ...

La CGT n'a pas l'intention de baisser les bras et de regarder disparaître petit à petit tous nos acquis ni de laisser s'installer le management par le stress et l'urgence.

Élections DUP

Hilton Opéra

14 juin 2016

POUR CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS POUR L'AUGMENTATION DE NOS SALAIRES

PESONS DE TOUTE NOTRE FORCE!

VOTONS la cgt

Notre syndicat CGT vous propose de lui donner les moyens de créer le rapport de forces utile pour négocier l'amélioration de nos conditions de travail et de mettre en place, dès l'année prochaine un accord d'intéressement plus favorable dont les objectifs seront atteignables.



Vote CGT + négociation = progrès sociaux