

**EVOLUTION DES CONDITIONS
DE TRAVAIL
DANS L'HÔTELLERIE CANNOISE
DEPUIS 1945**

Mariano Saiu

Bien des livres, historiques ou non, traitent des illustres clients ayant fréquenté les hôtels de la Côte d'Azur ainsi que de grands noms d'hôteliers et personnages publics sans qui, le tourisme dans notre région ne serait pas ce qu'il est. On trouve aussi beaucoup de revues relatant des histoires mondaines passées dans tel ou tel autre hôtel. Mais on ne parle pratiquement jamais des hommes et des femmes qui par leur travail et leurs sacrifices en auront fait tout autant pour l'économie de notre région, je veux parler des employés d'hôtels. Que le CEHTAM permette de le faire est une bonne chose et je tiens à l'en remercier.

Les conditions de travail désignent d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de Travail. Elles se composent de facteurs....

- physiques et environnementaux (être cuisinier dans une cuisine spacieuse, climatisée et insonorisée facilite grandement le travail)
- organisationnels (adaptation des salariés à leurs postes, consignes, règlement, charge de travail...)
- les facteurs sociaux (dialogue social, rémunération, précarité, reconnaissance du travail, conflits)
- les facteurs psychologiques (souffrance au travail, stress, épuisement professionnel)

S'agissant de l'hôtellerie cela implique un nombre important de métiers, liés, soit à l'hébergement, soit à la restauration, soit à l'administration soit enfin à l'entretien, modifiant parfois les conditions de travail entre salariés au sein d'une même structure. D'autre part, s'agissant de Cannes, il existe depuis longtemps un nombre très important d'hôtels allant d'une à cinq étoiles, créant encore des différences sur la question. Enfin, l'évolution des conditions de travail sur plus de 60 ans n'est pas une tâche aisée, cela est un travail de spécialiste, ce que je ne suis pas. Ceci est donc un exposé basé sur l'expérience d'un syndicaliste travaillant dans l'hôtellerie Cannoise depuis bientôt 40 ans et donc un acteur qui a vécu les avancées sociales dans la branche depuis cette date, mais il s'agit aussi d'un exposé basé sur une recherche documentaire issue des archives de mon syndicat, ce dernier ayant vu le jour en 1936.

● Avant guerre

Pour mieux appréhender la question des conditions de travail depuis l'après-guerre, il me semble utile de donner un aperçu des dites conditions dans l'hôtellerie des années 20 et 30 et d'établir un bilan d'avant guerre, sans rien dire de la période 39-45 car bien évidemment ces années étaient pour le moins particulières.

A cette époque dans les HCR (Hôtels, Cafés, Restaurants) les salariés n'avaient pas d'horaire et on pouvait les faire travailler 15 heures par jour, pas de jours de repos, sans salaire garanti, sans congés payés et mal nourris dans des réfectoires toujours au sous-sol, soumis souvent à des longues heures de nettoyage sans salaire s'ils voulaient avoir la place à l'ouverture de l'hôtel, les garçons de café payant « le plateau » et pouvant être licenciés sans aucun préavis ni contrôle. Voici des phrases que l'on peut lire souvent dans les documents des archives de mon syndicat, créée en 1936 par des salariés ayant bien connu l'époque en question. Ces témoignages reflètent parfaitement la période de l'entre deux guerres parsemée de crises économiques graves, mais aussi les traits caractéristiques des métiers liés à l'hôtellerie, je veux parler de la durée du temps de travail et de son amplitude, sans repos pendant de longues périodes, le fait de travailler les dimanches et jours de fêtes ainsi que les nombreuses vexations à supporter pour pouvoir travailler. Une contrepartie venait du fait qu'ils étaient nourris (mal mais nourris) et parfois, notamment les saisonniers, logés.

Une autre particularité dans les HCR était le salaire. (Critère d'importance et rentrant dans les facteurs des C.T.). Dans un hôtel il y avait deux catégories de personnel :

- Les salariés (les administratifs y compris les réceptionnistes, les cuisiniers, l'entretien, les gouvernantes, plongeurs et autres) percevant un salaire versé par l'hôtel qui les employait.
- Le personnel en contact avec la clientèle qui n'était pas payé par l'hôtel, mais par le client ; autrement dit, ils étaient payés au pourboire et donc au bon vouloir et à la générosité du client. (Serveurs, femmes de chambre et valets, concierges, garçons de hall etc.)

Ce mode particulier de rémunération créait parfois des situations dramatiques lorsque certaines personnes se trouvaient pratiquement sans salaire en fin de semaine tout en ayant travaillé 70 heures et cela pour des raisons diverses, (on avait raté le départ d'un ou deux clients importants, pour cause de maladie, d'amende de la part du patron etc.) mais aussi parce que les clients étaient bien moins généreux qu'à la Belle Epoque.

Un sénateur, Justin Godard, saisi de la question réussit à faire voter en 1933 une loi obligeant l'employeur à instaurer un « pourboire obligatoire » en ajoutant aux notes des clients 15 % supplémentaires et à reverser les sommes issues au personnel ayant droit. Je reviendrai plus loin sur cette fameuse loi Godard.

De telles conditions de travail avaient des répercussions sur la santé d'un grand nombre de salariés. Certains se plaignaient de ne pas avoir de vie de famille, d'autres au bout de quelques années de métier commençaient à ressentir assez tôt les premiers effets liés à ce que l'on appelle aujourd'hui, les troubles musculo-squelettiques, les maux de dos etc.... bref l'usure précoce. D'autres se plaignaient de mauvais traitements et vexations infligés par l'employeur mais parfois aussi de certains clients.

Certes, d'autres arrivaient à s'épanouir dans leur métier poussés par la passion et par un salaire décent, c'était le cas de certains cuisiniers, de certains maître d'hôtels, concierges ou voituriers, mais tous mettant en avant les nombreux sacrifices à faire pour y parvenir.

A Cannes, comme ailleurs, de nombreux travailleurs de l'industrie hôtelière étaient donc touchés par des conditions de travail dures qui dégradait leur santé et leur qualité de vie. Mais de vraies évolutions virent le jour en 1936. Rappelez-vous, le Front Populaire et les 40 heures hebdomadaires, les congés payés, les conventions collectives et l'établissement des délégués du personnel. Ce furent « les Accords de Matignon »

Autre événement important ce fut la naissance des syndicats des HCR dans tout le département avec des délégués qui élaboraient les cahiers des revendications et où les questions relatives aux conditions de travail voyaient le jour. Et enfin, après des mois de lutte, la signature, le 10/02/1937 d'une Convention collective départementale, étendue le 27/08/37, entre la Fédération des Syndicats des Hôteliers des A.M. pour le patronat et le Cartel des travailleurs de l'industrie hôtelière de la Côte d'Azur, (il s'agissait de l'union des syndicats HCR-CGT de Nice, Cannes, Menton, Monaco et Juan les Pins).

Elle prévoyait :

- les élections des délégués du personnel et les réunions mensuelles,
- dix heures de présence par jour dont 8 de travail effectif,
- un jour de repos hebdomadaire (donc 60 heures de présence pour 48 heures de travail effectives par semaine), sachant que cette durée du temps de travail était allègrement dépassée et sans contrepartie. Cela donnait la bagatelle de 260 heures de travail par mois payées 208 heures.
- Les cuisiniers bénéficiaient, quant à eux, de neuf heures de présence et par conséquent ils étaient à 54 heures hebdomadaires.
- les différents avantages (nourriture et logement) etc.

Pour les salaires, on tenait compte des saisons, ainsi les minima garantis étaient différents entre saison et hors saison. Pour Cannes la saison allait du 16/01 au 20/04 pour l'hiver et du 16/07 au 15/09 pour l'été, ainsi en dehors de ces dates on parlait de hors saison. A titre d'exemple : un réceptionniste d'un palace en 1937 gagnait 1250 F. en saison et 950 F. hors saison. Pour les salariés au % service (loi Godard), rien n'empêchait l'employeur de verser le dit % en une seule fois à la fin de saison (ce que la plupart des employeurs ne se gênaient pas de faire) avec tous les problèmes de contrôle et contestation que cela posait

Voilà ce qui peut être dit de cette période d'avant guerre. Des conditions dures, mais avec des avancées réelles à partir de 1936 mais qui furent vite brisées en 1939 avec la déclaration de la guerre.

• L'après guerre : (1945-1949)

Au sortir de la guerre, la situation était très difficile. En effet, beaucoup d'hôtels qui avaient fermé leur porte pendant cette période sombre, n'avaient pas rouvert, pire, un nombre important furent vendus et transformés en appartements. D'autres et pas les moindres, le Martinez et le Majestic, passèrent aux Domaines suite au séquestre du patrimoine Szkolnikoff. La peur fut grande de voir ces deux palaces transformés à leur tour en appartements, en attendant ils étaient administrés par un conseil de gérance, mais finalement le Majestic fut racheté par François Andre le 2 avril 1952 et le Martinez fut cédé à Taittinger qu'en 1982. L'inquiétude du moment était essentiellement économique. Certes la clientèle revenait, mais très progressivement.

De nombreux hôtels ont disparus à Cannes depuis 1920 : 4 étoiles : Prince de Galles, Provence, Du Parc, Beau Site, Bellevue, Californie, Des Anglais, Continental, Gallia, Georges V, Royal, Regina, Meurice, Pavillon, St Charles, Miramar, Grand Hôtel.

3 étoiles : Bristol, St Georges, Du Golf, Elysée Palace, Beaulieu, Pavillon Royal, St Nicolas, Castille Beau Séjour, Métropole, Princes, Grande Bretagne, St Maurice, Alsace Lorraine, Des Pins, Windsor, Cosmopolitain,

2 étoiles : Deux Plages, Azur Eden, Carnot, Neva, Canisy, Noailles, Campestra, Ermitage, Augusta, Beausoleil, Balmoral, Genève, Richelieu, Insulinde, Terminus.

1 étoile : Florida, Héliotropes, Marie Madeleine, La Peyriere, Marie Louise.

Soit un total de 3261 chambres, pour environ 1180 employés.

On retrouve entre 1946 et 1954 un nombre très important de courriers que le syndicat adresse aux pouvoirs publics (Conseil général, députés, ministres, maires etc....) s'inquiétant de la disparition du parc hôtelier « alors que la clientèle revient et que l'on manque de place pour les accueillir », soutenu, une fois n'est pas coutume, par le syndicat hôtelier patronal.

La situation des salariés était évidemment très difficile, et si la convention collective de 1937 restait la référence légale, elle était loin d'être appliquée dans son intégralité. Le vrai souci était celui de trouver un emploi et le plus stable possible. Autre difficulté, le départ de nombreux salariés ayant une grande expérience professionnelle et avec le paradoxe d'un manque de main d'œuvre qualifiée en pleine saison et d'un nombre de chômeurs important hors saison à qui on refusait toute indemnité de chômage.

En 1946, à l'initiative du syndicat des HCR, fut signé un accord avec les principaux hôtels de Cannes et le maire Monsieur PICAUD, afin d'aider ces nombreux salariés au chômage. La situation économique s'améliorait néanmoins, doucement mais régulièrement et d'autres événements d'importance nationale voyaient le jour permettant de grandes avancées. En effet, issues du programme du Conseil National de la Résistance, naissaient les ordonnances sur les comités d'entreprise et la sécurité sociale, incluant la retraite des vieux.

Si la sécurité sociale et la retraite viennent améliorer les conditions de vie de tout salarié de France et de Navarre, le C.E., nouvelle Institution Représentative du Personnel ne concerne que les salariés des entreprises de 50 salariés et plus.

Résumons en restant sur l'exemple des hôtels Cannois :

Les premières années de l'après guerre auront été difficiles et comparables pour beaucoup d'établissements aux conditions des années 20, néanmoins en quelques années la situation touristique et économique s'était fortement améliorée.

Du côté social, nous voyons que les lois de 1936 et les dispositions de la Convention collective départementale de 1937 sont rétablies en 1946, avec une mise à jour du temps de travail et des salaires, certes leur application par les employeurs fut discutable notamment dans les petits hôtels.

Mais voilà que maintenant on peut se soigner, partir en vacances et prévoir un départ à la retraite à 65 ans grâce aux lois sur la Sécurité Sociale.

Les hôtels de 50 salariés et plus sont nombreux sur Cannes, le Martinez, le Carlton, le Majestic, le Grand Hôtel, le Montfleury, pour ne citer que les plus importants. Ils fournissent la majorité des emplois dans l'hôtellerie cannoise avec les deux Casinos, le Municipal et le Palm Beach. Tous ces établissements peuvent se doter, assez rapidement d'un Comité d'Entreprise, dont le rôle est économique, mais surtout social, ces C. E. intervenant dans l'amélioration des conditions de vie des salariés.

L'ensemble de ces mesures en si peu de temps auront été une véritable révolution sociale, même si bien des choses restaient à améliorer en commençant par la durée du temps de travail et les horaires à coupure. Mais il est certain que les salariés de l'hôtellerie cannoise et des Alpes Maritimes en général, à la suite de la Convention Collective Départementale ainsi que de divers accords d'entreprise (dans les Palaces essentiellement) avaient en 1949 des conditions de travail enviables au regard de la situation des autres régions où n'existaient ni syndicats ni conventions collectives, Paris mis à part, les salaires de la Capitale restant logiquement supérieurs à ceux de la Côte d'Azur.

● Les années 50

Les syndicats des HCR-CGT des A.M. étaient très actifs en ce début des années 50 et au-delà de l'aspect revendicatif, ils intervenaient aussi dans le domaine social. C'est ainsi que fut créée la «Mutuelle Familiale des travailleurs des A.M. », celle-ci prenant en charge, outre les remboursements classiques, le financement des colonies de vacances pour les enfants des adhérents, les directions des palaces cannois versant une contribution aux salariés de leurs entreprises. Des tournois sportifs étaient organisés régulièrement. Les C.E. récemment mis en place organisaient des fêtes du personnel, offraient des paniers de Noël, ils aidaient parfois financièrement certains salariés en difficulté particulière, etc. Tout cela venait participer à l'amélioration des conditions de vie des salariés. L'aspect revendicatif marchait tout autant. En août 1953, à la suite de mouvements sociaux au niveau national, la CGT ayant appelé à la grève générale, les HCR du département débrayent et obtiennent des augmentations non négligeables sur les primes pour les mois de juillet, août et septembre. D'autres accords d'entreprises apportaient telle ou telle autre amélioration dans tel ou tel autre hôtel. Enfin en 1956 une 3ème semaine de CP fut établie pour tous les travailleurs de France.

Bien des actions étaient faites en faveur des femmes, qui encore plus que les hommes souffraient de conditions pénibles, femmes de chambres ou de ménage, plongieuses, cafetières etc., avec « en prime » des salaires inférieurs aux hommes.

Néanmoins, les salariés des Palaces voyaient leurs conditions de vie s'améliorer de façon visible, pour ceux des hôtels de petite et moyenne capacité la question était beaucoup moins évidente. La durée de travail conventionnelle restait à 50 heures hebdomadaire, contre 40 dans le droit commun mais la réalité était plus proche des pratiques des années 30. Les affaires prud'homales défendues par le syndicat concernaient en grande majorité des salariés de petites maisons.

Le grand progrès demeurait la loi Godard, mais uniquement pour le personnel en contact avec la clientèle. En effets, le % service venait récompenser les sacrifices fournis et permettait d'avoir des salaires confortables pour un grand nombre de travailleurs des HCR. En même temps cela soulevait des tensions, souvent alimentées par les Directions, entre salariés au % et le personnel au fixe.

Il est certain, que malgré la bataille patronale contre la loi Godard, le % service aura été un formidable levier pour le développement de l'hôtellerie et la restauration, en effet notre sénateur venait de créer, sans le savoir, une forme « d'intéressement » qui aura profité tant aux salariés qu'aux employeurs pendant un demi-siècle. Le paradoxe du système était celui de réclamer, à juste titre, la réduction du temps de travail et de voir une grande partie du personnel qui, sans le dire, n'y tenait pas.

Un autre problème ou avantage, selon la situation où l'on se place, venait du fait que la partie du salaire qui dépassait le minimum garanti, n'était pas soumise à cotisation. Les indemnités journalières en cas de maladie ou chômage étaient calculées sur la base du salaire minimum, les cotisations retraite suivaient le même calcul, ainsi des anciens amis et collègues à la retraite aujourd'hui, ayant toujours travaillé au % service, m'ont tous avoué avoir bien gagné leur vie en travaillant, mais ils se retrouvent avec des retraites de misère.

En réalité, les employeurs n'étaient pas contre la loi Godard, car les avantages pour eux étaient nombreux, ce qu'ils voulaient en réalité c'est que la « masse » générée par le 15% soit partagée entre le plus grand nombre de salariés notamment les cuisiniers et les réceptionnistes, une façon très subtile de faire baisser substantiellement la masse salariale au détriment des salariés.

Un article de L'hôtellerie de novembre 2006 explique la fin de l'avantage basé sur l'exonération de la TVA suite à une nouvelle directive européenne. Tout au long des années 90, beaucoup d'hôtels, surtout les palaces cannois, passeront au FIXE, la non-conformité de la loi Godard sur les dites directives en 2001 va accélérer encore plus ce mouvement, sans parler de nombreux litiges dont les prud'hommes étaient amenés à trancher.

Aujourd'hui on peut dire que la loi Godard a pratiquement disparu et avec elle les dérogations légales à la durée du temps de travail.

● Les années 60

1960 arrive et on parle désormais en NF (nouveaux francs). Pendant cette décennie, Cannes se modernise avec l'élargissement de la Croisette, la couverture de la voie ferrée et la création du port Canto. L'économie de la ville se porte bien grâce à l'augmentation régulière du tourisme, avec la création du marché du film, le FIF prend un tournant économique important, la saison estivale dure environ six mois et s'étale de Pâques à fin septembre. L'hiver est calme et les hôtels ouverts à l'année travaillent essentiellement avec une vieille clientèle d'hivernants restés fidèles, mais des nouvelles manifestations viennent bousculer les habitudes et animer un peu le « hors saison », il s'agit du MIPTV et du MIDEM. Le Casino Municipal reste le Casino d'hiver alors que le Palm Beach est le Casino d'été.

La durée du travail reste bloquée à 50 heures hebdomadaires ou 216 heures mensuelles, mais seulement 195 sont payées, cette différence est appelée « heures d'équivalences ». Le SMIC horaire était inférieur de ce fait au SMIC légal et cela depuis 1951 avec le Décret BACON signé par le ministre du même nom. En 1966 une jurisprudence met fin à la pratique du versement de la Masse en fin de saison, en effet la Cour de Cassation décide que outre le salaire minimum garanti, le % service doit être versé mensuellement. Enfin en 1967 un accord départemental voit la retraite complémentaire étendue à toute l'hôtellerie.

Les conditions de travail depuis 1946 progressent doucement mais régulièrement, les syndicats œuvrent encore pour la création d'une nouvelle convention collective qui viendrait

confirmer les avancées des accords signés dans certains Palaces, mais surtout supprimer les heures d'équivalence et passer au droit commun en ce qui concerne la durée du travail et les CP (obtention de la 4^{ème} semaine) et renégocier les salaires pour l'ensemble de la profession. Le syndicat patronal (le G.P.C.A.) Groupement des Palaces de la Côte d'Azur ne veut pas de nouvelle Convention Collective dans les A.M., mais un événement imprévu vient modifier la donne.

En mai 68 les salariés des HCR de Cannes, faisant comme tout le monde en France... sont en grève. Le Festival du film qui débuta le 10 mai, est interrompu le 17 du même mois et les hôtels sont vides dans les deux jours suivants.

Le syndicat CGT-HCR de Cannes, avec leurs camarades niçois se trouvèrent à la table des négociations, mais si le résultat fut honorable pour les Niçois, il le fut beaucoup moins pour les Cannois. Les hôteliers cannois ayant plombé complètement le mois de mai, n'étaient pas d'humeur à accorder plus que le strict minimum. Les accords de Grenelle ramenant la durée du temps de travail de 44 heures à 40 heures hebdomadaires, les salariés HCR cannois espéraient à leur tour une baisse d'au moins 10% de leur temps de travail, mais que nenni, on maintenait les 50 heures, quant à quelques palaces qui bénéficiaient déjà des 46 heures par semaine, ils restèrent à ce nombre. Pour la négociation d'une nouvelle convention collective, le patronat l'excluant complètement.

La déception des salariés HCR de Cannes fut grande et eut comme résultat la détermination et la mobilisation qui fut la raison essentielle qui ramena à plus de compréhension les syndicats patronaux, en effet, le climat fut tendu les mois qui suivirent et la menace de grève pour le festival 1969 s'était dessinée.

En juin 68, pour les HCR Cannois tout restait à faire. Les négociations au niveau départemental reprirent rapidement et avant le FIF de 1969, le projet d'accord était en bonne voie. La crainte d'une grève pour le FIF 69 incita le patronat à la négociation. La Convention Collective Départementale des HCR fut signée le 5 juillet 1969.

● Les années 70

1970 débutait avec une nouvelle Convention Collective qui enregistrait, en les améliorant souvent, les accords signés depuis quelques années en arrière. Elle apportait également des avantages nouveaux en matière de droit syndical. Les articles sur la période d'essai, l'embauche, le préavis, la recherche d'un emploi, les saisonniers, l'apprentissage, les stagiaires, la maladie etc. ont été clarifiés et modernisés. Des droits nouveaux sont inscrits en matière de licenciement individuel ou collectif, des congés payés supplémentaires, pour les jeunes, les mères de famille, congés pour événements familiaux, jours fériés et autres.

A priori on pouvait croire que le climat social allait s'améliorer, mais tout ne fut pas réglé ce 5 juillet 1969, car les annexes de salaires et classifications devaient être négociées le plus rapidement possible. D'autre part la question de la durée du travail et des heures d'équivalence n'était pas réglée pour autant. La négociation reprenait, mais elle traînait en longueur, la tension était palpable. En mars 1970, le Majestic se met en grève, cela ne dure que quelques heures mais le personnel obtiendra 8 % d'augmentation des salaires.

Le patronat décide qu'une augmentation de 3 % sera accordée au 1er décembre 1970 et encore 3 % au 1er mai 1971. La CGT de Cannes juge cette proposition nettement insuffisante. C'est en 1971 que le syndicat HCR de Cannes décide de passer à l'action. Le 17 avril les revendications sont présentées aux employeurs, le 18 au représentant du groupement des Palaces, demandant la convocation de la commission paritaire dans les plus brefs délais.

Les revendications étaient les suivantes :

- Augmentation de 20 % des salaires, avec révision hiérarchique, afin de porter le «*coefficient 100*» (salaire le plus bas), de 630 francs à 756 francs. D'autant qu'il faut être cadre pour voir des salaires supérieurs à 1000 francs.
- Baisse de la durée du travail à 40 heures hebdomadaire (à cette date les horaires étant de 50 heures et 45 heures pour les cuisiniers, seuls quelques Palaces étaient à 46 heures et 44 heures pour les cuisiniers)
- 13ème mois
- Maintien du salaire à 100 % en cas de maladie pendant 3 mois.
- 2 jours de repos.

Monsieur Bardet, représentant le groupement des Palace, faisait parvenir par courrier le 27 avril à midi, une lettre qui constituait une fin de non-recevoir et invitait les parties à une réunion pour le vendredi 7 mai à Nice. Un autre «*joli mois de mai*» commençait, mais cette fois il n'y a que les salariés des HCR de Cannes à la fête. Ce 1er mai 1971, les quatre palaces cannois sont en grève (Carlton, Majestic, Martinez et Montfleury) et une marée humaine envahit la Croisette, cela durera sept jours. Face à la détermination des salariés, les employeurs convoquent les syndicats à Nice, mais la CGT refuse en demandant que la réunion se tienne à Cannes. Après *moult* péripéties un accord sera signé à Cannes le 7 mai 1971 au Palais du Festival à 24h30. Le festival du film 1971 pouvait se dérouler normalement.

Les revendications faites ne furent pas satisfaites dans leur intégralité bien-sûr, néanmoins les avancées étaient substantielles. Cet accord prévoyait :

- Une augmentation générale des salaires de base de 7% au 1er mai 1971, puis de 2 % au 1er décembre 1971. (les 2% furent finalement versés au mois d'août 71).
- 13ème mois pour le personnel au fixe (1/3 en 71, le 2/3 en 72 et la totalité en 73)
- Indemnisation en cas de maladie ; à partir du 4ème jour de maladie, elle aura pour effet de porter l'indemnisation journalière versée par la S.S. à 80 % du salaire de base et ceci pour une durée de 60 jours.
- La durée hebdomadaire du temps de travail est ramenée à ; 48 heures, pour le personnel actuellement à 50 heures et à 44 heures, pour le personnel actuellement à 45 heures.

Enfin, ces avantages concerneront tous les hôtels adhérant au GPCA-AM et non aux seuls palaces cannois ayant fait grève. Les progrès sociaux étaient réels, notamment pour les salariés des palaces cannois, mais les contentieux étaient nombreux, les HCR-CGT cannois avaient le vent en poupe et les conditions étaient favorables pour négocier. Albert Parrini, secrétaire du syndicat, lors d'une conférence de presse en avril 1972, définissait les contours de la négociation à venir. Il fait remarquer :

- d'abord l'importance économique du tourisme sur la Côte d'Azur et le fait que les HCR emploient, saisonniers compris, plus de dix mille salariés dans notre département.
- que les augmentations de salaires de 1971 ont été absorbées par la hausse du coût de la vie, (il ne fait pas de doute que l'inflation prenait des proportions importantes).
- que la durée du temps de travail reste, pour la majorité des salariés à 50 heures hebdomadaires ou 216 heures mensuelles à cause des heures dites d'équivalences et que cela n'a plus aucune justification, alors que le droit commun impose aux autres 40 heures de travail par semaine.

Il précise encore :

- que la majorité des salariés dépassent cette durée sans pour autant gagner plus, du fait que les employeurs ne payent pas les heures supplémentaires, et enfin les difficultés d'avoir une vie de famille normale, d'autant que les dimanches et jours fériés nous sommes au travail. (On rappelle ici que les heures d'équivalences n'ont été rendues illégales qu'en octobre 2006 par le Conseil d'Etat)
- et qu'à cause de cela le SMIC, dans les HCR, est inférieur au SMIC officiel d'autant que l'on inclut l'indemnité nourriture pour le déterminer, que cela est une discrimination intolérable et

enfin s'il est vrai que certains gagnent bien leur vie grâce au % service, cela n'est pas le cas pour la majorité des salariés. (Ici il y a lieu de rappeler qu'il aura fallu attendre 2004 pour que le SMIC soit déterminé sans inclure l'avantage nourriture)

-que la situation des saisonniers est parfois critique, car ils n'ont pas le droit aux indemnités de chômage et ironiquement de dire « ils ont le droit de percevoir des allocations de chômage que quand ils travaillent », et que dire s'ils tombent malades ? Et bien ils percevront en gros la moitié des indemnités journalières des autres salariés puisqu'ils ne travaillent que six mois dans l'année.

Salaires, durée du temps de travail et 2 jours de repos hebdomadaires, 13ème mois pour tous, restaient les principales revendications. De l'autre côté, les employeurs essayaient de remettre en cause les avantages acquis, telle la gratuité de la nourriture et la loi Godard. Tout le long des années 70, des mouvements sporadiques seront lancés avec en ligne de mire le FIF. Le 13 avril 1974 sera une journée d'action et les palaces cannois sont en grève avec des revendications communes. La négociation de la commission paritaire départementale du 22 avril à Nice n'est pas satisfaisante et l'idée d'une grève générale des HCR Cannois est lancée pour le 9 mai 1974 pour l'ouverture du festival. La grève n'aura pas lieu, mais les salariés des palaces obtiendront une baisse de la durée du temps de travail, passant de 48 à 46 heures par semaine et pour les cuisiniers de 45 à 44 heures et une prime de transport de 25 francs pour tous les salariés habitant à plus de 10 Km du lieu de travail.

A l'approche du festival du film de 1976, le syndicat « mettait encore la pression », mais les employeurs faisaient la sourde oreille. Les conséquences furent, cinq jours de grève du 11 au 15 mai qui prirent fin par un accord de principe qui restait à finaliser après le FIF. Après plusieurs réunions houleuses de la commission, car les employeurs essayaient de réduire la portée des avancées acquises, la situation se stabilisa suite à un Avenant à la Convention Collective signée le 15 juillet 1976 et qui harmonisait les différents avantages intervenus depuis 1969.

Voici les grandes lignes de cet avenant :

- Salaires : le coef. 100 (salaires de base minimum) est porté à 1144 francs, nourriture en sus.
- Durée du travail : dans les palaces de grande capacité "41 heures pour les cuisiniers et service d'entretien et 43 pour le reste du personnel" pour les autres établissements et en ligne générale on restait à "44 heures pour les cuisiniers et service d'entretien, et à 48 heures pour le reste du personnel"
- Indemnisation maladie : mêmes conditions de remboursement que les palaces pour les 4 et 3 étoiles.
- Prime de transport : 30 francs pour les palaces, 25 pour les autres, la distance pour en bénéficier passe de 10 à 6 Km.

En 1977 la durée du travail dans les palaces de grande capacité passe à 42 heures hebdomadaires en 5 jours, les cuisiniers restent à 41 heures.

Un avenant à la convention collective sera signé en juillet 1979 et la mise à jour définitive l'année suivante. Au 01/07/1979 le salaire de base minimum était de 2127 francs et l'indemnité nourriture de 390,52 francs par mois.

Enfin le 2 février 1981 sera signée une convention collective spécifique aux cafés restaurants et brasseries (sans hôtel), ces derniers, avant cette date travaillaient dans les mêmes conditions que 1936. Ces deux conventions seront dénoncées par les syndicats patronaux signataires en 1989 et cesseront d'exister en avril 1990. La jungle sociale pouvait commencer.

En résumant la situation et les conditions de travail à la fin des années 70 dans l'hôtellerie cannoise, on peut dire que cette décennie aura été très combative, apportant une nette réduction du temps de travail, s'approchant pour les palaces, au droit commun, qui avec les quatre semaines de CP, les jours de CP supplémentaires de hors saison (deux jours) et

d'ancienneté (un jour tous les cinq ans), les deux jours de repos hebdomadaires, les jours fériés (jusqu'à onze dans certains palaces) rendaient la vie plus agréable aux salariés de l'industrie hôtelière cannoise. La bonne situation touristique et économique, l'arrivée des « princes du pétrole », le besoin pour les hôtels de personnel qualifié, la gestion encore « familiale » des ressources humaines favorisait la reconnaissance et les possibilités de promotion. La question salariale avait progressé aussi, même si certains métiers restaient défavorisés, car sans qualification pas de pourboire etc. Les techniques de travail avaient peu progressé, femmes de chambre, serveurs ou cuisinier travaillaient de la même façon que les années 40 ou 50, par contre le nombre d'heures avait baissé, comme vu plus haut, même si les abus en la matière restaient nombreux.

• Les années 80

Lors d'un colloque du CEHTAM en mars 2007, j'avais présenté, un travail dont le thème était Les changements dans les conditions de travail, les relations de travail et les rémunérations depuis 1980. On retrouvera ici le même sujet, avec une réflexion sur l'évolution des cinq dernières années (2007 - 2012) et la gestion de la période de crise dite « des subprimes ».

Qui dit les années 80, dit mai 81, élection de François Mitterrand, retraite à 60 ans, 5ème semaine, 39 heures. Bien évidemment les 39 heures étaient pour les autres. Dans les HCR cannois, en 1982, le temps du travail était de 40h 00 en cinq jours pour certains palaces, 43h 00 dans d'autres mais la plupart des hôtels étaient à 45h 00 en cinq jours et demi.

Les premiers accords sur la participation au bénéfice et l'intéressement voyaient le jour au Majestic et au Carlton, ainsi que le 13ème mois pour tous. Sous l'impulsion de commission régionale du FAFIH, la formation professionnelle prenait son essor dans l'industrie hôtelière.

Les années 70 et 80, auront été, à mon avis les meilleures années pour les salariés de l'hôtellerie cannoise notamment pour les hôtels de la Croisette et cela malgré les nombreuses luttes allant de 1968 à 1976, ou peut-être grâce à cela. C'était en quelque sorte, les Trente Glorieuses qui s'étaient prolongées d'une décennie supplémentaire. Mais un tournant se dessinait à partir de 1985.

Il ne s'agissait pas d'un problème économique, mais d'une volonté patronale à vouloir faire disparaître la convention collective départementale de 1969 et avec elle les dispositions de la loi Godard. Les syndicats HCR de Nice et de Cannes réagissaient faiblement, malgré les mises en garde du désormais retraité Aimé Paiche. Les vieux arguments faisaient surface.

L'attaque fut portée en janvier 1989 avec la dénonciation de la Convention Collective. Le 25 avril 1990, celle-ci n'était plus applicable et cessait d'exister. Toute une époque prenait fin irrémédiablement.

La commission paritaire mixte des HCR du département ne se réunira plus. Il ne s'agissait pas d'un problème économique, mais d'une volonté patronale à vouloir faire disparaître la convention collective départementale de 1969 et avec elle les dispositions de la loi Godard.

• Les années 90

Cette décennie sera celle du changement tant économique que social ; elle commence par une crise suite à la Guerre du Golfe avec comme conséquence la chute de la fréquentation de la clientèle moyen-orientale en 1991 et 1992.

Avec le nouveau palais des festivals, inauguré en décembre 1992 l'événementiel et le tourisme d'affaire explosent. L'activité hôtelière cannoise se scinde désormais en trois segments :

- L'individuel (en constante baisse tant quantitative que qualitative), Cannes ne sera plus une destination haut de gamme, contrairement à Monaco.
- Festival (FIF, MIP-TV, MIDEM, MIPCOM, MIPIM, IAFF, TAX-FREE, PLAISANCE, etc.)
- Séminaires (avec de nombreuses sociétés françaises et étrangères)

Ces changements profiteront essentiellement aux grosses structures hôtelières qui ont engagé les travaux nécessaires en capacité d'accueil, en salles de réunions et salles plénières ainsi qu'en équipements. Le management évolue vers une rationalisation du travail. Dans ces conditions il ne reste pas grande place pour le social. D'abord, la suppression de la Convention collective des A.M. a laissé un vide très grand, ouvrant la porte à une dérèglementation progressive et rapide en même temps. A ce sujet, il faut bien reconnaître que les syndicats HCR, n'ont pas su ou n'ont pas pu réagir. Le dialogue social au niveau départemental n'était plus.

La casse sociale était à l'ordre du jour, la loi Godard était remise en cause dans de nombreux établissements. Le Carlton fut le premier à passer au fixe suivi en 1992 par le Majestic, néanmoins ces deux palaces purent négocier un fixe avantageux et accepté par les salariés.

Avec les CDI en baisse, les saisonniers qui voyaient leur contrat se raccourcir, les salaires diminuer, ne plus être logés par l'employeur et enfin le chômage qui augmentait, tout cela favorisait la précarité avec un abus, toujours d'actualité, sur l'utilisation des extras. Des combats sporadiques, comme ici en 1995 au Majestic, freinaient un peu l'ardeur patronale, mais le principe de la rentabilité à outrance, engagé par les grandes chaînes hôtelières où des fonds de pensions venaient de rentrer parmi les actionnaires, était lancé. En 1992, le Noga Hilton, ouvrait ses portes et en quelques années il s'était taillé une solide réputation d'hôtel à fuir, les salaires et conditions de travail étant les pires sur la Croisette.

Au milieu des années 90, du personnel qualifié quittait la profession pour un travail moins contraignant, pire, l'hôtellerie et la restauration n'attiraient plus les jeunes et on a commencé à voir des cuisiniers et serveurs sortir de l'apprentissage et quitter le métier dès leurs premières expériences. Un vrai gâchis que nous payons encore de nos jours. Dans ces conditions, parler de réduction de la durée du temps de travail, peu paraître bizarre et pourtant, en juin 1997 le Carlton, bénéficiant des avantages de la loi « De Robien », signe le premier un accord, les salariés passent de 39 à 35 heures hebdomadaires. Le Majestic suivra en février 1998 et fait probablement unique, en signant la réduction de 10 % du temps de travail, le personnel obtenait en même temps une augmentation de 6 % des salaires. Le Martinez signera pour les 35 heures dans le cadre de la loi Aubry en octobre 1999.

Il ne faut pas y voir une quelconque générosité patronale dans cette affaire, d'abord les aides gouvernementale sur la loi de Robien sont conséquentes et parfois, comme au Majestic, viennent se cumuler avec les aides de la loi Aubry. Ensuite cela permet une réorganisation du travail et peut engendrer une augmentation de la valeur ajoutée. En 1999, un salarié sera plus rentable en faisant 35 heures hebdomadaires que 39 ou 40 en 1996.

Le 30 avril 1997, voit le jour une Convention Collective nationale, la CGT ne la signera pas mais elle sera tout de même étendue. Alors que le gouvernement mettait en place la loi sur les 35 heures, cette convention maintenait pour les HCR les 43 heures, voire 45 et même 51 heures pour les veilleurs de nuit, elle mettait en place l'annualisation au gré des employeurs, prévoyait encore un contingent de 160 heures supplémentaires au lieu de 130 pour les autres professions, les jours de congés pouvant être donnés par demi journée, etc.

• Les années 2000

Nous sommes rentrés dans ce 3ème millénaire avec une hôtellerie qui s'est profondément transformée, à Cannes comme ailleurs. Le recul des indépendants profite aux hôtels de chaînes, les investisseurs étrangers, notamment les fonds de pension américains sont attirés par la France qui est la première destination touristique mondiale. Les hôtels de luxe sont pratiquement tous passés sous le contrôle des étrangers.

Le travail tend à s'uniformiser sur l'année et les saisons sont moins marquées. Les méthodes et les conditions de travail ont profondément changé en quelques années, tant en restauration qu'en hébergement. Les actionnaires réclament de la rentabilité à tout prix, les gestionnaires sont priés de baisser les coûts et la gestion des hommes et des femmes ne doit pas faire obstacle à ces deux principes.

La qualité de service ?..... « *On fera avec, de toute façon le client s'adaptera, car c'est le même principe partout* » semblent nous dire nos employeurs.

On peut s'interroger ici sur les nouvelles classifications destinées à s'adapter aux normes internationales, la plupart des hôtels « ****Luxe » deviennent des cinq étoiles en 2010, mais à partir de 2011, une autre catégorie fait son apparition en France, « les Palaces », censés incarner « l'excellence à la française » et là, seuls huit hôtels ont pu décrocher la distinction, quatre à Paris, deux à Courchevel, un à Biarritz et un seul sur la Côte d'Azur, le Grand Hôtel du Cap Ferrat à Saint-Jean-Cap-Ferrat.

On le voit, la qualité de service est en forte baisse et l'utilisation aujourd'hui du mot « Palace » dans l'hôtellerie de prestige cannoise n'a plus lieu d'être malgré les tentatives destinées à le faire croire. Cannes n'est plus une destination de luxe, contrairement à Monaco.

En 2007, la crise dite des « subprimes », vient aggraver ce constat, mais la rentabilité est préservée, voir améliorée pour les hôtels ayant investi juste avant la crise, comme le Majestic. « Vive la crise ».

Le Carlton, propriété de « Morgan Stanley », banque américaine empêtrée dans la crise, arrête les travaux. L'hôtel sera vendu deux fois depuis cette date, le nouveau propriétaire, un homme d'affaire qatari, décide de relancer les travaux qui débiteront, en principe, fin août 2012. L'hôtel restera fermé 18 mois, mais un accord a été trouvé pour le maintien des emplois.

Si l'activité économique est restée bonne, voire meilleure pour certains et cela malgré la baisse de qualité, l'emploi s'est dégradé. Le nombre de CDI a encore fortement chuté, l'utilisation des extras explose. La précarisation à outrance crée des problèmes insolubles aux salariés, aux plus jeunes bien sûr, mais aussi aux seniors ; trouver un emploi lorsqu'on approche la cinquantaine devient presque impossible.

Nous sommes loin, très loin, de l'image idyllique de l'employé de palace. S'il est vrai qu'il y a de la tension dans la plupart des secteurs d'activité, surtout dans les entreprises « délocalisables », il est aussi vrai que l'hôtellerie, celle des grands groupes, présente un côté particulièrement immoral, car on cumule ici les gros profits avec une gestion désastreuse des ressources humaines.

Les dernières données de l'URSSAF de Nice font ressortir que dans les HCR de notre département, les DUE (déclarations uniques d'embauche), représentent, sur les 12 derniers mois, 37 % des dites déclarations et donc la part la plus importante après le secteur des services, que seuls 17 % de ces DUE sont des CDI contre 83 % en CDD et qu'il représente le secteur le plus précarisé. Avec un salaire moyen de 1.905 € brut les HCR ont les salaires les plus faibles du département, mais aussi de la région PACA.

Ajoutons encore le fort taux de travail illégal, (absence totale ou partielle de déclarations des heures de travail), les heures supplémentaires non payées et souvent non récupérées.

Un mot sur les pourboires, ces derniers ont tendance à disparaître, en tout état de cause il n'y a plus aucune commune mesure avec les décennies précédentes.

L'ensemble de ces événements ont fait que depuis le début des années 2000 la profession s'est retrouvée avec :

- Une image fortement dégradée, surtout vis-à-vis des jeunes.
- Des difficultés de recrutement.
- Un manque de perspectives dans l'évolution des carrières.
- Un travail peu stable avec une utilisation abusive des contrats saisonniers, des extras, voire des stagiaires.
- Un manque de logements pour les saisonniers.
- Le stress et le mal être au travail, consécutif à l'organisation du travail lié aux exigences économiques des entreprises modernes.
- Des salaires trop bas.

Les récentes études portant sur les conditions de travail, la pénibilité et les risques psychosociaux, placent les métiers liés aux HCR comme de métiers à risque.

Un hôtel comme le Majestic en vient aujourd'hui à dénoncer les accords d'entreprise afin d'appliquer une flexibilité accrue, créant dans l'immédiat un climat conflictuel et accentuant les risques liés à la pénibilité du travail. Au nom de la productivité et de la compétitivité, on applique l'immoralité. L'absence d'un véritable rapport de force y est sans doute pour quelque chose. Pourtant nos métiers pourraient retrouver l'attractivité qui était la leur, nous avons simplement besoin d'entreprises un peu plus citoyennes. Comment va évoluer la situation dans un futur proche ?

Je n'ai pas la réponse mais j'avoue être malheureusement pessimiste.