

Complément d'information sur les conditions de travail passées et présentes des éboueurs du SIOM

I) Qu'implique pour les salariés le changement de prestataire?**A) A propos de la clause de mobilité:****B) A propos de l'organisation du temps de travail :**B.1) Comment le temps de travail était-il organisé chez OTUS?B.2) En quoi consiste l'annualisation du temps de travail en vigueur chez SEPUR?B.2.1) Durée de travail hebdomadaire :B.2.2) Montant de la rémunération mensuelle, décompte et paiement des heures supplémentaires :B.3) Quel est l'intérêt de l'annualisation du temps de travail pour la société SEPUR ?B.4) Quelles en sont les conséquences pour les éboueurs ?**C) A propos de l'impact du changement de prestataire sur la rémunération annuelle :**C.1) Concernant les primes dites de « service » :C.2) Concernant le treizième mois :C.3) Autres compléments de salaires versés par OTUS et non conservés chez SEPUR :C.4) Comparaison des rémunérations annuelles versées par OTUS et SEPUR :**II) A propos des revendications des éboueurs et du protocole de fin de conflit :****A) Quelles sont les revendications des éboueurs?**A.1) A propos du respect des éléments de rémunération :A.2) A propos du maintien des contrats de travail dans des conditions identiques à celles qui existaient avant le transfert :A.3) A propos de la reprise de tous les salariés :A.4) A propos de la reconnaissance de l'établissement de Villejust :**B) Le protocole de fin de conflit était-il acceptable en l'état?****III) Au préjudice financier subi par les éboueurs s'ajoute un préjudice moral :**A) Accusations de violence:B) Accusations de désorganiser les collectes :C) Accusations de ne pas avoir transmis les bulletins de salaire :**IV) Que faire à présent?****V) Annexes**

<p>Complément d'information sur les conditions de travail passées et présentes des éboueurs du SIOM</p>

Principales sources utilisées pour la rédaction du document :

- Convention collective nationale des activités du déchet
- Accord d'entreprise SEPUR relatif au temps de travail et aux temps sociaux
- Avenants SEPUR au contrat de travail (chauffeur et ripeur)
- Contrat de travail OTUS
- Site internet infogreffe (<https://www.infogreffe.fr/>)
- Protocole de fin de conflit soumis aux éboueurs
- Bulletins de salaires SEPUR et OTUS
- Site internet Avantage entreprise :
(<https://www.avantage-entreprise.com/employeurs?q=proprete#entreprises>)
- Site internet du ministère du travail :
(<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail/article/amenagement-du-temps-de-travail>)

Pour préserver l'anonymat des éboueurs qui nous ont fourni leurs bulletins de salaires (OTUS et SEPUR) et leurs contrats de travail et les protéger contre d'éventuelles représailles, nous n'avons pas indiqué dans les tableaux fournis, le détail des montants des primes versées par OTUS. Cependant, nous mettrons à la disposition de tous les élus qui souhaiteront nous rencontrer les feuilles de calcul qui nous ont permis d'établir les comparatifs présentés (ainsi que l'ensemble du matériel sur lequel nous avons basé notre travail).

Pour nous contacter :

contacts@ccses.fr

Complément d'information sur les conditions de travail passées et présentes des éboueurs du SIOM

I – Qu'implique pour les salariés le changement de prestataire?

L'avenant n° 53 de la convention collective nationale des activités du déchet (en date du 15 juin 2015 et relatif aux conditions de transfert des contrats de travail) prévoit qu'en cas de changement de titulaire d'un marché public, « l'accord d'entreprise du nouveau titulaire se substitue à celui de l'ancien prestataire » et ce « dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire ».

Il se trouve que l'accord d'entreprise de la société SEPUR est particulièrement défavorable aux salariés puisqu'il leur impose (entre autres) :

- 1) une clause de mobilité dont le périmètre est particulièrement étendu;
- 2) l'annualisation et la modulation de leur temps de travail;
- 3) une augmentation du contingent d'heures supplémentaires bien au-delà du plafond prévu par la convention collective nationale (240h versus 130h) ;
- 4) la perte d'un certain nombre de primes dites « de service » (encombrants, déchets verts, travail de nuit) ;
- 5) une réduction du montant de certaines primes dites à périodicité fixe du fait de modifications des règles de calcul.

A) A propos de la clause de mobilité:

Le bruit qui circule selon lequel la société SEPUR n'a fait que reconduire une clause de mobilité qui existait dans les contrats OTUS est faux.

Dans certains contrats de travail OTUS figurait la mention suivante : « *Le lieu d'affectation et le lieu d'exécution du travail pourront être modifiés pour des raisons touchant à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'à l'évolution de carrière du salarié* ». **Cependant la jurisprudence rendue par la cour de cassation établit que cette mention ne peut pas être assimilée à une clause de mobilité puisqu'aucune zone géographique d'application n'est précisée (Cour de Cassation, Chambre Sociale 27-05-1998, pourvoi N°96-40.929 / Cour de Cassation, Chambre sociale, 7 juin 2006, pourvoi N° 04-45.846/ Cour de Cassation, Chambre Sociale 16-06-2009 pourvoi N° 08-40.020). Autrement dit, pour modifier l'affectation d'un salarié, la société OTUS devait obtenir l'accord préalable de ce dernier. De plus, le salarié ne pouvait pas être muté hors de l'Ile de France puisque les 11 établissements de la société OTUS sont situés dans les départements suivants : 78, 91, 92, 93, 94, 95 (source : site internet infogreffe).**

La clause qui figure dans l'avenant au contrat de travail établi par la société SEPUR (aussi bien pour les ripeurs que pour les chauffeurs) est d'une tout autre nature. Elle reprend la mention figurant dans le contrat OTUS mais elle indique aussi que le salarié pourra être transféré, moyennant un délai de prévenance de 15 jours, dans n'importe quel établissement de l'entreprise situé en Ile de France ou dans les départements limitrophes (60, 02, 28, 41, 27, 89, 45). Elle précise également que si la mutation envisagée devait engendrer un

déménagement du salarié, le délai de prévenance serait étendu à deux mois. Par ailleurs, elle stipule que le lieu d'affectation principal pourra être le dépôt SEPUR WISSOUS ou SEPUR BAGNEUX, ce qui acte de fait la disparition de l'établissement de Villejust. Enfin, l'acceptation de la clause de mobilité est présentée comme **une condition essentielle à la conclusion de l'avenant**.

En acceptant la clause de mobilité SEPUR, le salarié consent, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié. Il est alors obligé d'accepter les mutations géographiques qui lui sont imposées (y compris celles qui impliquent un déménagement). S'il les refuse, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour faute grave.

Les salariés n'ont eu connaissance de l'existence de cette clause qu'au moment où la société SEPUR leur a demandé de signer l'avenant au contrat de travail. Les inquiétudes générées par l'utilisation abusive qui pourrait en être faite ont été évoquées dès le début du mois de novembre par les éboueurs puisque la lettre d'information n°49 de BUS, publiée le 17 novembre, en fait déjà mention.

Tant que la clause de mobilité demeurera dans l'avenant au contrat SEPUR, le maintien des emplois sur le site de Villejust ne pourra pas être garanti.

B) A propos de l'organisation du temps de travail :

B.1) Comment le temps de travail était-il organisé chez OTUS?

Lorsqu'ils étaient employés par OTUS, les éboueurs de Villejust travaillaient 35 h par semaine sur 5 jours. Les dimanches étaient chômés. Les heures supplémentaires étaient payées aux salariés à la fin des mois pendant lesquels elles avaient été réalisées.

La société OTUS tolérait le « fini-parti » (c'est-à-dire qu'elle libérait les salariés une fois leur tournée achevée, quel que soit le temps mis pour la terminer). **Cependant, cette pratique était très fortement encadrée.** Tous les camions IVECO étaient équipés d'un système de géolocalisation permettant de connaître en temps réel la position des camions, leur vitesse de circulation, le nombre et la durée des arrêts effectués. De plus, des agents de maîtrise vérifiaient régulièrement la qualité du service rendu et le retour prématuré des camions pouvait conduire à un allongement de la tournée ou au retrait d'un ripeur. Le fini-parti n'était pas un passe-droit scandaleux octroyé par une entreprise laxiste. Il s'agit plutôt d'une petite marge de manœuvre concédée par l'employeur aux chauffeurs-ripeurs, et qu'il lui est aisé de restreindre à tout moment.

B.2) En quoi consiste l'annualisation du temps de travail en vigueur chez SEPUR?

B.2 .1) Durée de travail hebdomadaire :

L'accord d'entreprise SEPUR relatif au temps de travail et aux temps sociaux prévoit que les éboueurs peuvent travailler **jusqu'à 48h dans une même semaine (sur 4, 5 et/ou 6 jours incluant les jours fériés et éventuellement le dimanche) à la seule condition qu'ils soient prévenus 7 jours à l'avance du changement d'emploi du temps. Le délai de prévenance peut être réduit à 3 jours voire supprimé « en cas de contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise »** (comme par exemple un conflit social éclatant sur un autre site géré par la société SEPUR).

Les heures, comprises entre la 35^{ème} heure et la 41^{ème} heure ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent donc pas droit à des majorations ni à une contrepartie obligatoire en repos et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires annuel. Elles ne sont pas non plus payées au salarié à la fin du mois pendant lequel elles ont été effectuées du fait du lissage de la rémunération sur l'année.

B.2.2) Montant de la rémunération mensuelle, décompte et paiement des heures supplémentaires :

Le salarié perçoit une rémunération mensuelle indépendante de son temps de travail réel et calculée sur la base de la durée de travail mensuelle moyenne (soit 35h).

Sont considérées comme des heures supplémentaires celles effectuées :

- au-delà de la 41^{ème} heure de travail hebdomadaire;
- au-delà de la durée annuelle légale du travail (1607h).

Les premières sont payées à la fin du mois pendant lequel elles ont été effectuées, les secondes seulement à la fin de la période de modulation. L'employeur peut également décider (de façon unilatérale) de substituer intégralement au paiement majoré des heures supplémentaires un repos compensateur de remplacement.

B.3) Quel est l'intérêt de l'annualisation du temps de travail pour la société SEPUR ?

L'annualisation du temps de travail permet de faire des économies très substantielles sur la masse salariale. Pendant la période estivale, par exemple, ce mode d'organisation du temps de travail va permettre à la société SEPUR de pallier la pénurie de personnel liée aux congés d'été sans avoir recours aux embauches d'intérimaires ou aux heures supplémentaires (annexe 1).

B.4) Quelles conséquences pour les éboueurs ?

L'annualisation du temps de travail présente pour les salariés bien peu d'avantages. Elle conduit souvent à la perte des heures supplémentaires et donc à une baisse de revenus. Les changements de plannings fréquents et parfois intempestifs compliquent la gestion du quotidien et sont source de stress. En outre, les journées de travail à rallonge (jusqu'à 10h par jour) et/ou l'augmentation du nombre des tournées hebdomadaires vont accroître encore la pénibilité et la dangerosité d'un métier reconnu pour être particulièrement accidentogène.

Dire que les salariés s'opposent à l'annualisation du temps de travail parce qu'elle met fin au fini-parti est quelque peu caricatural (d'autant plus que pour mettre fin à cette pratique, il suffit de l'interdire).

C) A propos de l'impact du changement de prestataire sur la rémunération annuelle :

C.1) Concernant les primes dites de « service » :

Ces primes sont liées à « l'organisation et à l'exécution du travail ». Leur maintien n'est pas exigé par la convention collective. Leur nature et leur montant sont fixés par l'accord d'entreprise. L'accord d'entreprise SEPUR ne prévoit pas, comme le statut collectif de la société OTUS, le versement de primes pour le ramassage des encombrants ou celui des déchets verts. Le décalage du début des tournées implique en outre la disparition de la

majoration nuit. En revanche, il prévoit le versement aux chauffeurs (mais pas aux équipiers de collecte) d'une prime de « qualité et de sécurité » versée au prorata du temps de présence et d'un montant mensuel maximal de 94 euros qui n'existait pas chez OTUS. Cette prime, cependant, peut-être retirée au chauffeur pour une durée de trois mois si l'entreprise estime qu'il ne donne pas satisfaction.

C.2) Concernant le treizième mois :

La convention collective impose au nouveau prestataire le maintien de certaines primes « à périodicité fixe » dont le treizième mois. En revanche, elle n'en fixe pas la règle de calcul. Chez OTUS, le treizième mois représentait 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle (incluant non seulement la prime d'ancienneté mais aussi les différentes primes de service ou de nuit). Chez SEPUR, il est calculé sur le salaire de base de chaque salarié, qui est inférieur de plusieurs centaines d'euros au salaire brut moyen.

C.3) Autres compléments de salaires versés par OTUS et non conservés chez SEPUR :

Chez OTUS, les salariés bénéficiaient d'une prime d'intéressement aux bénéfices, d'une prime de participation et d'une prime « vacances » représentant 20% de l'indemnité de congés payés (qui correspond elle-même au salaire brut moyen du salarié calculé sur une période de référence de 12 mois). Ces primes n'existent pas chez SEPUR.

C.4) Comparaison des rémunérations annuelles versées par OTUS et SEPUR :

Nous avons analysé les bulletins de salaire OTUS de deux des salariés de Villejust (l'un équipier de collecte et l'autre conducteur) pour la période allant de novembre 2017 à octobre 2018. Les résultats obtenus sont récapitulés dans le tableau ci-dessous. Les montants des treizièmes mois OTUS utilisés pour le calcul sont ceux qui ont été versés aux deux salariés au titre de l'année 2017 (nous n'avons pas les valeurs pour 2018 mais elles devraient être proches). Pour ce qui concerne la prime de qualité et de sécurité versée par SEPUR, la valeur reportée dans le tableau ne tient pas compte de la proratisation et correspond à la **valeur maximale** pouvant être perçue par le chauffeur sur 12 mois.

	Equipier		Chauffeur	
	OTUS	SEPUR	OTUS	SEPUR
Prime qualité/sécurité	non	non	non	1128
Encombrants/déchets verts	oui	non	oui	non
Prime nuit	oui	non	oui	non
13ième mois	oui	1790	oui	2048
Participation	oui	non	oui	non
Intéressement	oui	non	oui	non
Prime vacances	oui	non	oui	non
Somme des primes perçues par an	5337	1790	6109	3176
Différentiel SEPUR/OTUS		-3547		-2933

Tableau 1 : comparatif des primes versées par les sociétés OTUS et SEPUR : le détail des montants des primes OTUS n'a pas été indiqué pour préserver l'anonymat des éboueurs. Seule la somme totale perçue est indiquée.

Le « différentiel » correspond à la perte de revenu annuel consécutive au transfert des salariés à la société SEPUR estimée (à minima). Elle s'élève à 3547,20 euros pour l'équipier de collecte et à au moins 2933,34 euros pour le chauffeur. Par ailleurs, entre novembre 2017 et octobre 2018, ces deux éboueurs ont perçu en moyenne 300 euros au titre des heures supplémentaires effectuées, sommes qu'ils n'auraient probablement pas touchées chez SEPUR du fait de l'annualisation du temps de travail.

II) A propos des revendications des éboueurs et du protocole de fin de conflit :

A) Quelles sont les revendications des éboueurs ?

Les salariés de Villejust ont quatre exigences principales (détaillées dans le préavis de grève déposé par Marc Chauvanet, délégué syndical central CGT, le 23 octobre 2018 (annexe 2)):

- 1. Respect de l'ensemble des éléments de rémunération des salariés ;**
- 2. Maintien des contrats de travail dans des conditions identiques à celles qui existaient avant le transfert ;**
- 3. Reprise par la société SEPUR de tous les salariés (protégés ou non, en arrêt pour accident de travail ou maladie) ;**
- 4. Maintien d'instances représentatives du personnel au sein de l'établissement de Villejust.**

A.1) A propos du respect des éléments de rémunération :

Nous avons vu plus haut que l'application stricte de l'accord d'entreprise SEPUR ferait perdre aux éboueurs plusieurs milliers d'euros par année. Il est tout à fait normal qu'ils s'en soient émus. D'ailleurs, les maires des communes du SIOM, dans la lettre qu'ils ont adressée aux habitants le 20 décembre 2018, ont eux-mêmes convenu qu'il était inadmissible que les salariés de Villejust « perdent en rémunération à la faveur d'un changement d'entreprise ».

De façon intéressante, la société SEPUR (qui a été informée de la masse salariale des personnels à reprendre au moment de l'appel d'offre) ne peut pas s'opposer au maintien des éléments de rémunération au prétexte que les salariés des autres sites pourraient revendiquer les mêmes avantages. En effet, la loi Travail dans le nouvel article L. 1224-3-2 du Code du travail prévoit que les salariés présents chez le nouveau prestataire, antérieurement au transfert conventionnel, ne peuvent demander à leur employeur de bénéficier des mêmes avantages en matière de rémunération que ceux qui font l'objet du transfert.

A.2) A propos du maintien des contrats de travail dans des conditions identiques à celles qui existaient avant le transfert :

Le métier d'éboueur est un métier pénible, très exigeant physiquement et qui, en dépit des améliorations techniques, reste l'un des plus dangereux. Les accidents de travail sont très fréquents et plusieurs ripeurs décèdent chaque année dans l'exercice de leur fonction.

Certaines conditions de travail sont connues pour accroître la pénibilité et augmenter les risques. Ce sont l'allongement des tournées, l'augmentation du nombre de jours de travail consécutifs, les modifications des circuits de collecte, les changements d'équipiers,

l'accroissement des cadences, le « monoripage ». L'annualisation du temps de travail, qui prévoit que les salariés puissent travailler jusqu'à 10h par jour, 48h par semaine et 6 jours sur sept, pendant plusieurs semaines consécutives représente un péril pour la santé et la sécurité des éboueurs. Quant à la clause de mobilité, elle menace clairement la pérennité de leurs emplois.

A.3) A propos de la reprise de tous les salariés :

Ce point n'aurait même pas dû faire l'objet de discussion. En effet, la convention collective des travailleurs du déchet impose au nouvel employeur de reprendre **tous** les salariés affectés depuis plus de 9 mois au contrat de collecte (y compris ceux qui sont protégés et ceux dont les contrats de travail sont suspendus pour maladie ou suite à un accident du travail). Seuls les salariés (et dans certains cas, l'inspection du travail si le transfert d'activité est partiel) peuvent s'opposer au transfert.

Cette obligation conventionnelle de reprise de tous les salariés a d'ailleurs été rappelée à Monsieur Ivanov d'abord par la DIRECCTE, puis par le ministère du travail (qui a implicitement rejeté le recours hiérarchique déposé le 27 novembre 2018 par la société SEPUR), et enfin tout récemment par le bureau du statut protecteur.

A.4) A propos de la reconnaissance de l'établissement de Villejust :

Monsieur Ivanov, en refusant de considérer le site de Villejust comme le 28^{ième} établissement secondaire de la société SEPUR, prive les salariés d'instances représentatives du personnel sur le site. **Plus grave encore, il leur ôte la possibilité de négocier un accord d'établissement moins régressif que l'accord d'entreprise SEPUR.** (*Remarque : L'accord collectif d'établissement prévoit des dispositions spécifiques qui ne s'appliquent qu'en son sein et dont les salariés des autres établissements de l'entreprise ne peuvent se prévaloir*).

Alors que les revendications des éboueurs ont été jugées « extravagantes » ou « caricaturales » par certains élus, ni le mépris affiché par monsieur Ivanov à l'égard de l'inspection du travail ni la détermination avec laquelle il cherche à se débarrasser des personnes et des structures qui ont pour vocation de protéger les salariés n'a jamais donné lieu au moindre commentaire.

B) Le protocole de fin de conflit était-il acceptable en l'état?

Le protocole d'accord de fin de conflit qui a été soumis aux éboueurs, prétend garantir le maintien des rémunérations « à l'euro près » mais ne remet en question ni l'annualisation du temps de travail (mis à part le travail du dimanche), ni la disparition de l'établissement de Villejust. Surtout, il n'offre aucune assurance sérieuse quant au maintien des emplois jusqu'à échéance du contrat. En effet, la clause de mobilité (dont l'abandon n'est pas acté) pourrait être utilisée à tout moment pour contraindre des éboueurs trop chers ou pas assez dociles à la démission ou pour justifier leur licenciement.

Par ailleurs, des éléments pour le moins troublants laissent planer un doute sur la sincérité des engagements pris par Monsieur Ivanov :

1) en termes de maintien de l'emploi :

En novembre 2018, Monsieur Ivanov s'engageait, auprès des élus du SIOM et dans le protocole de fin de conflit, à « maintenir dans la durée les emplois des salariés protégés au-delà de la période de protection légale prévue de 6 à 12 mois ». Dans le même temps, il faisait feu de tout bois pour s'opposer à leur transfert.

Outre ses recours jusqu'au Ministère du Travail pour ne pas avoir à intégrer douze salariés protégés (voir plus haut), nous avons connaissance d'au moins un salarié dont le contrat est suspendu suite à un accident de travail survenu lorsqu'il était employé par Otus, et qui ne perçoit plus les indemnités auxquelles il a droit alors qu'il a accepté son transfert à la société SEPUR. La lettre recommandée qu'il a adressée à la DRH Mme Héry afin que sa situation soit régularisée est pour l'instant restée sans réponse.

Enfin, récemment un premier licenciement a été prononcé, d'autres se profilent.

2) en termes de maintien des rémunérations :

La société SEPUR a proposé 1) de compenser la perte des primes « déchets verts » et « encombrants » par une prime différentielle non proratisable d'un montant égal à la moyenne individuelle des primes déchets verts ou encombrants perçues chez Otus entre novembre 2017 et novembre 2018, 2) d'appliquer la règle qui était en vigueur chez Otus pour le calcul du treizième mois et 3) d'attribuer une prime « vacances » du même montant que celle qui était versée par Otus. Par ailleurs la perte de la majoration de nuit est censée être compensée par une augmentation de l'indemnité de panier repas (passant de 6 euros à 6,5 euros).

Nous avons recalculé le différentiel en tenant compte des compensations proposées par SEPUR. Pour le calcul de la compensation de la majoration nuit, nous avons considéré que les salariés ont droit à 20 paniers repas par mois pendant 12 mois (et perçoivent donc $0,5\text{€} * 20 * 12 = 120 \text{€}$ par an), ce qui est très optimiste. Nous avons reporté dans la colonne SEPUR les montants de la prime « vacances » et du treizième mois versés par Otus.

	Equipier		Chauffeur	
	OTUS	SEPUR	OTUS	SEPUR
prime qualité/sécurité	non	non	non	1128
encombrants/déchets verts	oui	oui	oui	oui
majoration nuit	oui	120	oui	120
13ième mois	oui	oui	oui	oui
participation	oui	non	oui	non
intéressement	oui	non	oui	non
prime vacances	oui	oui	oui	oui
Somme des primes perçues par an	5337,46	4445,92	6109,12	5869,82
Différentiel SEPUR/OTUS		-891,54		-239,3

Tableau 2 : comparatif des primes versées par les sociétés OTUS et SEPUR tenant compte des compensations proposées par SEPUR.

Contrairement aux affirmations de la société SEPUR relayées par un certain nombre d'élus, les rémunérations ne sont pas compensées à « l'euro près » puisque le différentiel calculé

reste négatif (du fait essentiellement de la non compensation totale des primes de participation et d'intéressement). Le manque à gagner est beaucoup plus important pour les ripeurs dont le salaire de base est faible et qui sont les plus nombreux.

Nous avons démontré dans un autre document que les salariés du SIOM ont subi des pertes partielles de rémunération en janvier et février liées à des retenues inexplicables (suite à des absences autorisées par l'employeur mais dont les salariés n'ont jamais fait la demande) ou à des erreurs comptables. Par ailleurs, les 20 conducteurs dont nous avons analysé les bulletins de salaire SEPUR ont perçu au mois de janvier seulement 7 à 8 indemnités « panier repas » et au mois de février 11 à 19, au lieu des 20 escomptées.

III) Au préjudice financier subi par les éboueurs s'ajoute un préjudice moral :

Au cours des 8 derniers mois, l'honnêteté et la conscience professionnelle des éboueurs de Villejust n'ont pas cessé d'être remises en cause et différentes accusations ont été injustement portées à leur encontre.

A) Accusations de violence:

Un article écrit par Cécile Chevallier et publié le 14 novembre 2018 dans le Parisien rapporte que : « *Selon le parquet d'Evry, deux grévistes ont été interpellés et placés en garde à vue mardi pour violences volontaires, entrave à la liberté de travailler et dégradations. Ces arrestations font suite à trois plaintes déposées par des employés de la société SEPUR. Le 2 novembre, l'un d'entre eux a reçu un coup de poing. Dans la foulée, la clef d'un véhicule utilisé pour la collecte a été cassée dans sa serrure. Les deux personnes arrêtées, qui ont reconnu les faits, ont été relâchées. La procédure suit son cours* ».

Cette information a été amplement relayée par certains élus et utilisée pour discréditer l'ensemble des salariés de Villejust. C'est d'autant plus injuste que les éboueurs de Villejust ont utilisé, pour défendre leurs droits, des moyens d'action extrêmement mesurés. Ils auraient pu bloquer l'accès des camions bennes à la brûlerie de Villejust mais ils s'y sont refusés pour ne pas pénaliser les Ulissiens.

En outre, les éboueurs, par la voix de leur représentant syndical, ont toujours réfuté ces accusations de violence. Deux d'entre eux ont bien été convoqués à la gendarmerie de Palaiseau mais ils ont été entendus, semble-t-il, dans le cadre d'une audition libre. Ils n'ont pas « reconnu les faits » et n'ont, à ce jour, reçu aucune notification indiquant que des poursuites sont engagées à leur encontre. Par ailleurs et à notre grande surprise, Cécile Chevallier nous a déclaré (par écrit) ne pas avoir rédigé le texte (non signé) figurant dans l'encadré publié à la suite de son article et ne pas avoir été en contact direct avec le parquet d'Evry à propos de cette affaire.

Le préfet de l'Essonne, dans un communiqué publié le 3 novembre, a également déploré « les incidents sérieux qui ont eu lieu, visant physiquement des chauffeurs mobilisés par l'entreprise SEPUR pour assurer la continuité du service sur le territoire du SIOM », mais il s'est bien gardé d'en attribuer formellement la responsabilité aux salariés de Villejust. Ces agressions commises pour la plupart par des individus cagoulés, auraient tout à fait pu être perpétrées par des hommes de mains dans le but de nuire à la réputation des éboueurs de Villejust.

B) Accusations de désorganiser les collectes :

Au cours du premier trimestre de l'année 2019, le service rendu par la société SEPUR a été très loin de donner satisfaction et les éboueurs de Villejust se sont vus accusés de désorganiser sciemment les collectes. Ces accusations ont été réfutées, non seulement par les éboueurs mais également par le maire de Champlan, dans la lettre qu'il a adressée au Président du SIOM le 1^{er} mars 2019, sur la base d'éléments factuels incontestables. En outre, l'inspection du travail, dans le paragraphe 2 d'un courrier qu'elle a adressé à la société SEPUR le 9 janvier (suite aux contrôles effectués les 6,7 et 8 janvier), a souligné « l'anarchie » présidant à la prise de poste.

Au début de l'année 2019, les éboueurs ont été affectés sur des tournées qu'ils ne connaissaient pas et différentes d'un jour à l'autre. Or, il faut savoir qu'à chaque changement de tournée, les éboueurs doivent d'une part, découvrir sur le tas la configuration des rues et tous les dangers urbains et d'autre part, s'adapter à la manière de travailler des collègues du jour. Ceci ne peut que nuire au rendu du travail et la société SEPUR le sait parfaitement. En outre, nous avons récupéré auprès d'un équipage en perdition un des plans de collecte fournis par SEPUR aux éboueurs. Sur celui-ci n'étaient mentionnés clairement ni le nom ni la largeur des voies, ni les sens de circulation (Annexe 3).

Enfin, une rapide revue de presse montre que d'autres syndicats intercommunaux (SIGIDURS en novembre 2017, SIETREM en juin 2017) ainsi que des établissements publics territoriaux (Est Ensemble, octobre 2017 ou Vallée Sud - Grand Paris, janvier 2017) ont été confrontés aux mêmes types de dysfonctionnements lors du transfert du marché de collecte en porte-à-porte des ordures ménagères à la société SEPUR.

C) Accusations de ne pas avoir transmis les bulletins de salaire :

Les salariés de Villejust ont été accusés d'avoir refusé de transmettre leurs bulletins de salaires OTUS afin que les élus du SIOM puissent évaluer les pertes de salaires induites par le changement de prestataire. C'est inexact. Les éboueurs ont refusé que l'évaluation soit faite par un cabinet d'audit « indépendant ». Ils ont demandé à la société SEPUR de transmettre à l'inspection du travail, les bulletins de salaires OTUS en sa possession (et utilisés entre autres pour le calcul de la prime différentielle) ainsi que les bulletins SEPUR. Cette solution qui aurait garanti à la fois la transparence et l'impartialité de l'analyse sans engendrer de frais supplémentaires pour les contribuables, a été rejetée par la société SEPUR.

On rappellera simplement que l'appel d'offres ayant conduit à la sélection de la société SEPUR a été préparé pour le SIOM par un salarié d'un cabinet conseil « indépendant », qui a ensuite été recruté par la société SEPUR avant même la remise des offres.

IV) Que faire à présent?

La situation difficile dans laquelle se trouvent les éboueurs est le résultat de l'attribution, par les élus du SIOM, du marché de collecte des ordures ménagères en porte-à-porte à l'opérateur le moins-disant socialement.

Les élus du SIOM ont deux possibilités :

- soit ils considèrent qu'ils ont fait le bon choix et ils assument publiquement (dans une lettre adressée aux habitants) le fait que les caractéristiques techniques des nouveaux camions bennes et la baisse de la TEOM à laquelle le changement de prestataire va conduire valent bien quelques sacrifices de la part des salariés de Villejust.
- soit ils admettent avoir pêché par ignorance ou par naïveté et ils mettent tout en œuvre pour essayer de réparer les dégâts infligés et prévenir les préjudices futurs.

Tant que le protocole de fin de conflit n'est pas signé, monsieur Ivanov n'est pas tenu de l'appliquer. Il est d'ailleurs en train de revenir sur certains des engagements pris (travail sur 5 jours et dimanche chômés). Il est donc urgent et nécessaire de reprendre les discussions afin de finaliser un accord **d'établissement** qui garantisse réellement le maintien des rémunérations et des emplois des salariés **jusqu'à échéance du contrat** et qui préserve leur santé et leur sécurité.

Les élus du SIOM doivent user de tous les moyens dont ils disposent (dont la possible dénonciation du contrat) pour sortir les éboueurs du mauvais pas dans lequel ils les ont placés.

Parallèlement à cela, le SIOM, en tant que donneur d'ordre, a le devoir de s'assurer que la société SEPUR respecte le cahier des charges établi et qu'elle ne contrevient pas au code du travail.

Le SIOM doit en particulier 1) se préoccuper du cas du salarié accidenté du travail non réintégré, 2) vérifier que tous les salariés assurant les collectes sont en situation régulière, 3) encadrer la pratique du monoripage, 4) s'assurer que les intérimaires font toujours équipe avec un opérateur de collecte titulaire, 5) surveiller le taux d'absentéisme qui est un bon indicateur de la souffrance au travail, 6) recenser les accidents de travail et s'assurer que leur fréquence n'est pas anormalement élevée. Ils peuvent se faire aider en cela par l'inspection du travail.

Le SIOM pourra s'appuyer dans son action sur les diverses clauses du CCTP concernant les obligations du prestataire, et notamment la suivante (p.48) : « il s'assure des bonnes conditions de travail de son personnel, avec des horaires réguliers sur la semaine et évitant des surcharges trop importantes ».

Par ailleurs, nous demandons aux élus de s'assurer que les conditions de stockage à Wissous des déchets issus du tri sélectif (à même le sol, à l'air libre, et semble-t-il mélangés avec ceux de l'agglomération Vallée Sud - Grand Paris) ne compromettent ni leur recyclage ultérieur et ni une facturation sincère des prestations.

Enfin, les élus doivent s'engager à rendre des comptes aux habitants des 17 communes concernées par le marché, puisque ce sont eux qui au final rémunèrent la société SEPUR.



Thiverval Grignon, le 26 juin 2019

Nos réf. : CH/LG/19-441
Affaire suivie par Claire HÉRY
☎ 01 30 79 20 00 ☎ 01 30 79 20 19
📍 Siège

Objet : Planification estivale

Monsieur,

Compte tenu de la pénurie des ressources humaines en cette période estivale générant une difficulté à assurer tous les remplacements de congés d'été, nous vous informons que

**sur la période comprise entre le 8 juillet et le 31 août 2019,
et en dehors de votre propre période de Congés Payés,**

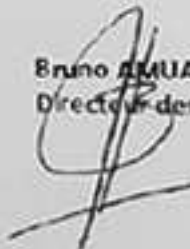
vous serez susceptibles de travailler 6 jours par semaine, incluant les jours fériés et éventuellement le dimanche.

Cette planification sera réalisée conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail et des temps sociaux du 11 octobre 2013 ainsi qu'aux dispositions légales régissant la durée du travail, c'est-à-dire :

- jusqu'à 10 heures par jour,
- dans la limite de 48 heures au cours d'une même semaine,
- sans dépasser une durée moyenne hebdomadaire de travail de 44h sur une période de 12 semaines consécutives.

Votre planning vous sera communiqué au plus tard 7 jours avant le début de la période concernée, sauf contraintes particulières qui pourraient réduire ce délai à 3 jours, voire le supprimer.

En comptant sur votre professionnalisme, nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.


Bruno DUJAT
Directeur des Exploitations



Fédération Nationale des Syndicats des Transport CGT

Branche des Déchets
263 rue de Paris
Case 423
93514 Montreuil Cedex.

Montreuil le 23/10/2018

Monsieur le Représentant légal,
Youri Ivanov, Président de l'Entreprise Sepur
Route des Nourrices
78850 Thiverval Grignon

Objet : Dépôt de préavis de grève pour le 01 novembre 2018.

Monsieur le Président,

Par la présente et conformément aux règles en vigueur dans le Code du Travail, le Syndicat CGT Sepur vous notifie d'un préavis de grève pour une durée illimitée au sein de l'établissement de **l'Agence de Villejust située, CD 118 zone Courtabœuf 7 91140 Villejust.**

Ce préavis prend effet le 01 novembre 2018 à 0h00.

Par ce mouvement de protestations, nous revendiquons :

- Non à la mise en place de l'Annualisation du Temps de Travail
- Non à la Modulation du temps de Travail
- Reprise et Respect du Contrat de Travail de chaque salarié
- Temps de Travail : 35h Hebdomadaires sur 5 jours de travail
- Paiement et calcul des heures supplémentaires à la semaine
- Respect des équipages titulaires et de leurs tournées
- Respect de la Convention Collective du Déchets (Contingent Heures Supp 130h)
- Reprise de l'ensemble des éléments de rémunérations des Salariés avec le mode de calcul et respect des dates de versement.
- Reprise de la prime d'ancienneté sur la valeur de point actuel et du salaire de base du salarié
- Paiement des primes de service (encombrants, végétaux), Prime de nuit
- Prime Vacances 20% calculer sur la rémunération brute du 1^{er} juin au 31 mai. (Période de référence)
- 13^{ème} mois 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle
- Accord Classification/évolution de carrière
- Reprise de l'ensemble des Salariés
- Comptabilisation des temps de pause, HDD, temps annexe dans le temps de Travail
- Jours fériés payés ou récupérer, Respect de l'Accord 2002 (noël/jour de l'an)
- Mise en place Instances Représentatives du Personnel au sein de l'établissement

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos cordiales salutations.

Marc Chauvanet
Délégué Syndical Central CGT

Copie : Inspection du Travail

ANNEXE 3

