ACTUALITÉS STN #35

03-2018

Une actualisation régulière des activités au sein des STN à l'attention exclusive des affiliées de l'UITA. Pour plus de détails, veuillez contacter le membre du secrétariat de l'UITA dont le nom apparait au début de l'article.

Sommaire

Agriculture :
- Sumitomo/Fyffes

Boissons :
- Le système Coca-Cola
- PepsiCo

Brasseries :
- AB InBev
- Asahi
- Carlsberg
- Heineken

Catering :
- Sodexo

Division Produits laitiers :
- Lactalis

Restauration rapide :
- McDonald's

Division Transformation des aliments :
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts (JDE)
- Kraft Heinz
- Mondelēz
- Nestlé
- Nestlé-Froneri
- Unilever

Chaînes hôtelières :
- Accor
- Club Méditerranée
- Marriott
- Meliá
- Campagne internationale en faveur du personnel d'étage

Division Viande :
- JBS
- HK Scan
- 2 Sisters

AGRICULTURE

sue.longley@iuf.org

Sumitomo/Fyffes

sue.longley@iuf.org

La société transnationale de fruits frais Fyffes a été rachetée par le conglomérat japonais Sumitomo début 2017. Par cette acquisition, Sumitomo est devenu responsable des conflits en cours dans les opérations de Fyffes en Amérique centrale, dans les plantations de melons au Honduras notamment. Ces conflits et les violations des droits qui les ont motivé ont conduit l'organisation britannique Ethical Trading Initiative (ETI) à suspendre la certification de Sumitomo/Fyffes, dans l'attente d'une résolution de ces conflits par le biais de négociations internationales coordonnées par l'UITA. Cette suspension reste en vigueur.

Les discussions se poursuivent avec Sumitomo, l'ancienne direction de Fyffes et dernièrement avec la direction de Melon Company SOL au centre de ces conflits. Ces discussions portent donc initialement sur la situation au Honduras.

BOISSONS

burcu.ayan@iuf.org

Le système Coca-Cola

burcu.ayan@iuf.org

La solidarité syndicale internationale continue à soutenir la lutte des syndicats indépendants chez Coca-Cola Amatil Indonésie. Des syndicats affiliés à l'UITA et leurs sympathisant-e-s ont récemment manifesté devant les grilles des usines Coca-Cola au Guatemala, au Pakistan et aux Philippines, demandant à la société de mettre fin aux violations des droits en Indonésie. Des affiliées de l'UITA des secteurs HRCT et produits laitiers, l'affiliée chez Mondelēz en Égypte, les comités régionaux d'Afrique et des Caraïbes, des affiliées nord-américaines, les affiliées Coca-Cola d'Afrique francophone, la

fédération latino-américaine des travailleurs-euses Coca-Cola, et des syndicats de travailleurs-euses Coca-Cola d'Uruguay, d'Ukraine, du Bénin et des États-Unis ont fait part de leur engagement en faveur de la campagne syndicale internationale de l'UITA (voir la page web Coca-Cola Workers Worldwide – Travailleurs-euses de Coca-Cola du monde entier – en anglais uniquement).

Au ***Royaume-Uni***, les membres de l'affiliée de l'UITA BFAWU (Bakers Food and Allied Workers Union) (article en anglais) ont accueilli le camion de Noël promotionnel de Coca-Cola à Milton Keyes avec un rassemblement de protestation et distribué du matériel de la campagne « zéro droits » au public le 15 décembre. En ***Allemagne***, l'affiliée NGG a organisé une distribution de tracts à Grimma (article en anglais) autour du camion de Noël, en solidarité avec la campagne mondiale de l'UITA dénonçant le régime zéro droits dans les opérations de Coca-Cola Amatil en Indonésie.

En tant que sponsor, Coca-Cola et son nouveau goût zéro droits ont été présents aux Jeux olympiques d'hiver en Corée du Sud. Les affiliées de l'UITA en Corée du Sud (article en anglais) se sont jointes à la campagne en soutien des syndicats indépendants chez Coca-Cola en Indonésie en attirant l'attention sur le fait que Coca-Cola était l'un des principaux sponsors des JO d'hiver de cette année.

Coca-Cola European Partners (CCEP) a annoncé la fermeture d'un centre de distribution et d'un site de production au Royaume-Uni, avec près de 300 suppressions d'emplois, et en France l'embouteilleur va supprimer 252 postes (un sur dix) dans 7 sites, dont 5 usines. Les membres de l'UITA chez Coca-Cola dans le monde seront solidaires des travailleurs-euses Coca-Cola et de leurs syndicats au Royaume-Uni et en France, que ce soit lors des négociations ou lors de toutes actions qu'ils pourront mener pour atténuer l'impact des projets de fermeture et de restructuration de ces sites.

Les membres de l'UITA participant à la réunion mondiale des syndicats représentant les travailleurs-euses de Coca-Cola (article en anglais), organisée à Genève les 20 et 21 février, se sont engagés à poursuivre le soutien aux travailleurs-euses de Coca-Cola Amatil en Indonésie. La réunion de l'Alliance Coca-Cola a également exprimé une vive inquiétude au sujet de l'annonce unilatérale par Coca-Cola FEMSA d'un plan de licenciements massifs aux ***Philippines***. 570 membres de la Fédération des syndicats Coca-Cola (FCCU) sont concernés par ce plan. Les membres de l'Alliance ont appelé TCCC à engager de toute urgence des discussions avec Coca-Cola FEMSA afin que son embouteilleur entame des négociations de bonne foi avec FCCU au sujet de la destruction des emplois et des attaques contre les droits des travailleurs-euses philippins-nes et afin que la société respecte pleinement ses obligations en vertu des principes directeurs de l'OCDE.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Une réunion initiale a eu lieu le 23 février 2018 à Genève entre une équipe d'affiliées de l'UITA et la direction générale de PepsiCo pour discuter d'un certain nombre de questions. Cette première réunion intervient à la suite de l'entente conclue par PepsiCo avec l'UITA pour résoudre les conflits en ***Inde*** et au ***Pakistan***.

Au ***Guatemala***, PepsiCo a reconnu les 3 syndicats représentant les travailleurs-euses des opérations de production, des ventes et de la distribution de Frito-Lay et les négociations en vue d'une nouvelle convention collective pour l'usine de production commenceront début mars. Les inquiétudes liées à la modification des procédures de sécurité pour le personnel des ventes ont été évoquées pendant la réunion. La proposition de la société de supprimer les gardes armés des camions de distribution des produits PepsiCo et de les remplacer par des gardes de sécurité par zones géographiques pouvant intervenir à la demande en cas d'incident a été jugée comme une solution dangereuse pour les travailleurs-euses des ventes et de la distribution. La direction internationale de PepsiCo a confirmé qu'il n'y aurait pas de changement tant que les discussions locales n'auront pas permis d'apaiser les craintes soulevées par les syndicats représentant les employé-e-s concerné-e-s.

Au ***Royaume-Uni***, les affiliées de l'UITA GMB et Unite the Union s'opposent à la fermeture de l'usine de Norwich gérée par Britvic, l'embouteilleur sous licence des produits PepsiCo dans ce pays, et au transfert de la production vers d'autres sites. Les représentant-e-s de GMB ont exposé l'incidence négative que pourrait avoir une éventuelle campagne publique sur l'image de la société au Royaume-Uni et demandé à la société d'intercéder auprès de

Britvic pour que cette société revienne à la table de négociation.

Dans le cas du ***Honduras***, les délégué-e-s de l'affiliée STIBYS ont souligné le non respect de la loi par l'embouteilleur franchisé de PepsiCo, l'opposition de la direction au droit de négociation collective et les obstacles posés à toute convention collective future. Les représentant-e-s de la direction de PepsiCo ont convenu d'étudier la situation et de revenir vers l'UITA.

En sus des questions spécifiques à chaque pays et aux droits sur les lieux de travail, les parties ont discuté de questions plus générales, dont la politique de PepsiCo en matière de droits humains, l'égalité des genres, les droits des travailleurs-euses LGBTI, le harcèlement sexuel, l'impact du recours accru aux nouvelles technologies et les stratégies et l'expérience de l'UITA concernant les emplois précaires. Pour un rapport détaillé et le plan d'action de la réunion, contacter burcu.ayan@iuf.org.

BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

En ***Inde***, les syndicats ont rendu compte d'une augmentation des pratiques antisyndicales de la part de la direction, qui interfère notamment dans les activités syndicales et tente d'empêcher que les différents syndicats se rencontrent. Cinq membres et responsables syndicaux ont été licenciés depuis l'acquisition de SABMiller. L'UITA a demandé à la direction générale d'AB InBev d'intervenir auprès de la direction d'AB InBev Inde pour s'assurer qu'elle respecte les droits syndicaux et de négociation fondamentaux de ses employé-e-s. La direction d'AB InBev Inde a répondu à l'UITA en disant qu'elle limitait son engagement à respecter les normes et règlements locaux « de base ». L'UITA a ensuite renvoyé un deuxième courrier à la société lui rappelant ses obligations plus étendues en vertu des Principes directeurs de l'OCDE qui vont bien au-delà de la conformité avec la législation locale.

L'UITA a appelé AB InBev à user de son influence pour que la direction locale de l'usine de Sonepat réintègre les cinq membres et responsables licenciés et pour s'assurer que les droits syndicaux sont respectés, en particulier le droit des employé-e-s à adhérer et à être représenté-e-s par le syndicat de leur choix.

Asahi

burcu.ayan@iuf.org

En ***Australie***, l'affiliée NUW (National Union of Workers) a signé un accord avec la direction de l'usine d'embouteillage d'eau d'Albury-Wodonga, appartenant à Asahi, à la suite d'une longue campagne dont l'objectif était de contraindre l'employeur à convertir les emplois précaires en emplois permanents. Entre autres dispositions, l'accord, valable jusqu'en mai 2020, prévoit la création de 14 nouveaux postes à l'entrepôt, six à la production et établit un mécanisme de suivi de l'emploi précaire à l'usine.

Le syndicat a fait part de sa vive appréciation pour les nombreux messages de soutien envoyés à la société à la suite de l'appel à la solidarité internationale lancé par l'UITA en juin 2017.

Carlsberg

burcu.ayan@iuf.org

En ***Allemagne***, Carlsberg a vendu la brasserie Holsten sise à Altona, Hambourg, et entend déplacer la production à un nouveau site situé à Hambourg-Hausbruch, avec la suppression de 74 emplois de la production et de la logistique. L'affiliée NGG, qui représente les travailleurs-euses du site de Holsten, est en train de négocier des mesures pour atténuer l'impact de ce transfert. L'UITA a écrit à la direction générale de Carlsberg à Copenhague et à la direction de Carlsberg Allemagne pour leur demander de fournir à la NGG les informations nécessaires concernant le nouveau site et d'entamer des négociations de bonne foi avec la NGG sur toutes les questions liées au projet de suppression d'emplois.

A la suite d'une première réunion informelle avec Carlsberg à Genève sur la question des employées chargées d'activités de promotion de la bière chez Cambrew, la coentreprise de Carlsberg au ***Cambodge***, l'UITA a fourni des informations supplémentaires sur la situation dans ce pays et continue à solliciter une intervention de la société pour trouver une solution équitable à ce conflit de longue date.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Les progrès en ***Haïti*** relatés dans les précédents numéros d'Actualités STN se sont poursuivis avec notamment le renforcement de la reconnaissance de l'affiliée de l'UITA SYTBRANA. Un courrier conjoint syndicat-direction adressé à la direction générale de Heineken et au secrétariat de l'UITA détaille les améliorations notables des conditions de travail

réalisées grâce à la coopération locale entre SYTBRANA et la direction de l'usine. Ce courrier commun confirme également un engagement à préserver la relation de respect mutuel qui prévaut maintenant entre le syndicat et la direction. Si certains problèmes persistent évidemment, les améliorations convenues comprennent :

- Une nouvelle cafeteria pour les travailleurs-euses ;
- La construction d'un centre médical et d'un centre éducatif ;
- Une classification claire et convenue des emplois, avec une indexation des salaires à cette classification, conformément à la norme dans les opérations Heineken ailleurs dans le monde ;
- Des modifications importantes et positives de l'organisation du travail, telles que proposées par SYTBRANA.

Le syndicat estime avoir maintenant la pleine reconnaissance de la part de la direction locale et a remercié l'UITA, et en particulier sa division Brasseries et les affiliées de l'UITA présentes chez Heineken, pour leur soutien sans faille qui a permis cette avancée majeure pour les travailleurs-euses de BRANA et les travailleurs-euses en Haïti en général où les exemples positifs de ce niveau de respect des syndicats ne sont pas aussi fréquents qu'ils devraient l'être.

CATERING

james.ritchie@iuf.org

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Le secrétariat de l'UITA travaille avec les affiliées à la mise en œuvre de l'***Engagement conjoint UITA-Sodexo pour la prévention du harcèlement sexuel*** et évalue régulièrement les progrès réalisés au sein du groupe. Les affiliées italiennes de l'UITA doivent prochainement rencontrer la direction de Sodexo Italie, et l'UITA prévoit d'organiser une séance d'information sur l'accord avec son affiliée belge CSC Alimentation et Services. Les organisations affiliées sont invitées à contacter le secrétariat pour une assistance et des conseils sur la mise en œuvre de cet engagement conjoint.

PRODUITS LAITIERS

james.ritchie@iuf.org

Le ***groupe de pilotage de la division de l'UITA pour les produits laitiers*** se réunira les 12 et 13 mars pour examiner les façons d'intensifier l'organisation syndicale internationale au sein des sociétés du secteur et ainsi contribuer au renforcement de la division des produits laitiers.

Lactalis

james.ritchie@iuf.org

Lactalis, qui suit une stratégie offensive de croissance au moyen d'acquisitions, a été l'une des sociétés ciblées pour une syndicalisation plus soutenue. En 2016-2017, elle avait imposé un lock-out aux travailleurs-euses à Melbourne (article en anglais) et Echuca en Australie. En Espagne, les affiliées se sont battues contre la fermeture de l'usine de Valladolid, un actif viable que Lactalis a refusé de vendre pour couper l'herbe sous les pieds de ses concurrents, au détriment des emplois locaux.

Les affiliées européennes étudient à présent les options qui pourraient obliger Lactalis à se conformer à son obligation juridique de mettre en place un comité d'entreprise européen, ce que la société a refusé de faire jusqu'à présent.

Depuis décembre 2017, Lactalis est impliqué dans un énorme scandale de sécurité alimentaire portant sur la contamination à la salmonelle de nourrissons français par des laits infantiles produits par l'usine de Craon, dans le nord-ouest de la France. Le géant laitier a tardé à rappeler les produits incriminés en dépit du fait que selon les dernières estimations, 48 nourrissons aient contracté la salmonellose. Le rappel des produis a concerné 12 millions de boîtes de lait en poudre dans 83 pays. Les affiliées françaises de l'UITA sont inquiètes du fait que ce scandale pourrait avoir durablement nuit à la réputation des produits laitiers français et des possibles répercussions pour les emplois au moment où Lactalis envisage d'accroître la production de sites récemment acquis en Allemagne.

RESTAURATION RAPIDE

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's

massimo.frattini@iuf.org

McDonald's Royaume-Uni a annoncé une augmentation des salaires de tous-tes les employé-e-s des établissements détenus directement, à partir du 22 janvier.

Les membres de l'affiliée britannique BFAWU s'étaient mis en grève le 4 septembre pour revendiquer une meilleure rémunération, la fin des contrats zéro heure, la reconnaissance syndicale et la fin de la culture d'intimidation de McDonald's. Ils se sont félicités de cette

augmentation des salaires comme preuve qu'en étant unis, les travailleurs-euses peuvent gagner.

DIVISION TRANSFORMATION DES ALIMENTS

jacqueline.baroncini@iuf.org
sarah.meyer@iuf.org

Danone

jacqueline.baroncini@iuf.org
burcu.ayan@iuf.org

En septembre 2017, Danone Pologne avait annoncé la fermeture de l'une de ses usines d'embouteillage d'eau et s'était engagé verbalement auprès des travailleurs-euses et de leur syndicat, SPSPOZ-Solidarnosc, que tous-tes les travailleurs-euses seraient transféré-e-s à l'une des deux autres usines proches. En dépit de nombreuses demandes du comité syndical de l'usine concernée, Danone a refusé de communiquer des informations par écrit et d'engager des négociations de bonne foi avec le syndicat, en confirmant seulement que les emplois seraient maintenus pour 3 mois.

L'UITA est intervenue auprès de la direction générale et à la suite de la réunion du Comité d'information et de consultation (CIC) en octobre, durant laquelle des représentant-e-s syndicaux-ales de Danone Pologne et de la direction des RH de Danone se sont rencontrés, le syndicat a indiqué que des négociations en bonne et due forme avaient commencé. En décembre, un accord a été conclu sur les changements organisationnels liés au transfert de la production.

L'usine a été fermée et tous-tes les travailleurs-euses transféré-e-s aux autres usines, avec les mêmes modalités et conditions de travail que précédemment.

En résultat direct des négociations menées au titre de l'Accord sur l'emploi durable et l'accès aux droits, 132 travailleurs-euses ayant depuis longtemps des contrats à durée déterminée ont été retenu-e-s pour bénéficier de contrats permanents chez Danone Nutricia Indonésie. La direction locale a exigé des documents et imposé des critères pour la conversion de ces emplois précaires en emplois permanents. Sur ces 132 travailleurs-euses, 94 possédaient les documents requis et correspondaient aux critères exigés. La direction a toutefois annoncé par la suite que seulement 80 travailleurs-euses étaient requis-e-s et a licencié 14 des 94 travailleurs-euses retenu-e-s. L'UITA a demandé à la direction générale de Danone à Paris de contacter la direction locale pour s'assurer qu'elle revienne à l'accord initial concernant les 94 travailleurs-euses. Danone, qui s'est engagé à se conformer à l'accord UITA-Danone sur l'emploi durable, étudie actuellement la situation en Indonésie.

La réunion stratégique bisannuelle entre Danone et une équipe d'affiliées de l'UITA se tiendra les 20 et 21 mars à Paris. Merci d'écrire à burcu.ayan@iuf.org si vous souhaitez que des questions liées aux opérations Danone soient soulevées par l'équipe de l'UITA.

Jacob Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

Le secrétariat de l'UITA a organisé une téléconférence internationale en janvier 2018 pour discuter des prochaines étapes concernant la coordination internationale chez JDE, à la suite d'autres téléconférences relevées dans les précédents numéros de STN Actualités.

Les principaux points de discussion ont été les deux acquisitions importantes faites par JAB Holding, la société d'investissement qui contrôle JDE : 1) l'acquisition du groupe américain Dr. Pepper Staple pour un montant de $ 18,7 milliards et 2) l'acquisition de OldTown Coffee basé en Malaisie.

JAB Holding est également l'actionnaire majoritaire des chaînes scandinaves de cafés Espresso House et Baresso Café, de l'enseigne Peet's Coffee and Tea, du distributeur Caribou Coffee, du groupe de restauration rapide Einstein Noah et de la chaîne américaine de restaurants Krispy Kreme spécialisée dans les donuts.

Compte tenu de l'expansion tous azimuts de cette société, les affiliées de l'UITA développent une stratégie qui met autant l'accent sur la société mère que sur ses nombreuses filiales.

Kraft Heinz

sarah.meyer@iuf.org

Comme indiqué dans Actualités STN #34, le travail sur Kraft Heinz se poursuit avec une enquête menée par les affiliées de l'UITA auprès de leurs membres, dont les réponses seront strictement anonymes. La date butoir de l'enquête, initialement fixée au 23 février, a été prolongée de deux semaines, au 9 mars.

Afin de réaliser une étude critique de qualité, autant de réponses que possible, du plus grand nombre possible de sites et de syndicats de Kraft Heinz, sont nécessaires. Pour plus

d'informations, merci de contacter le secrétariat de l'UITA à sarah.meyer@iuf.org

Mondelēz

sarah.meyer@iuf.org

Les membres des organisations affiliées à l'UITA, dont les membres du comité d'entreprise européen de Mondelēz, ont adressé une ***lettre ouverte*** au nouveau PDG de la société, Dirk Van De Put, par l'intermédiaire des cadres supérieurs Hubert Weber et Andrew Gibson, le 23 novembre à Zürich. Cette lettre ouverte, signée par 42 affiliées de l'UITA, semble avoir eu un impact considérable au sein de Mondelēz qui continue à en prendre la mesure. La société s'est engagée à lui donner une réponse rapide, en particulier en ce qui concerne une éventuelle relation future entre l'UITA et Mondelēz.

Nestlé

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

L'UITA a récemment pris connaissance de violations des droits humains chez Nestlé en ***Malaisie***, commises dans les derniers mois de 2017. Avec quelques jours de préavis seulement, 23 travailleurs-euses ont été transféré-e-s de force d'une usine Nestlé à une autre. Leurs objections ont été ignorées, il n'y a pas eu de discussion et encore moins de négociations avec leur syndicat, FIEU. Les emplois qu'on leur a assignés ne correspondent pas à leurs compétences et expérience, aucune formation n'a été proposée, la direction a fait fi des difficultés rencontrées en raison de la plus grande distance entre travail et domicile et n'a fourni aucun moyen de transport. Dans ces circonstances, 9 travailleurs-euses ont démissionné. A la suite de l'intervention du secrétariat régional de l'UITA pour l'Asie-Pacifique, tous-tes les travailleurs-euses, y compris celles et ceux qui avaient démissionné, ont retrouvé leurs emplois précédents le 12 février.

Le ***groupe de travail sur Nestlé Business Excellence (NBE***), composé de membres du Comité d'information et de consultation européen de Nestlé (CICEN), a soumis un deuxième projet de déclaration conjointe sur les mesures à prendre pour atténuer l'impact de la mise en œuvre de la NBE sur les emplois et les conditions de travail. Il est attendu que le document soit finalisé lors de la réunion du comité de pilotage du CICEN les 5 et 6 mars. Nestlé a systématiquement refusé de communiquer une estimation des suppressions d'emplois liées à la NBE. En janvier dernier, Nestlé a toutefois indiqué aux représentant-e-s syndicaux-ales en ***France*** que 400 emplois seraient supprimés.

En septembre 2017, le groupe a annoncé une « réorientation stratégique » de son activité Skin Health, et fait part de son intention de fermer le centre de R&D en dermatologie de ***Galderma*** en ***France*** qui emploie plus de 500 personnes. Le 5 février, à la suite de pressions exercées sur Nestlé par l'UITA, une réunion ad hoc Nestlé-Galderma a eu lieu dans le cadre du CICEN. Le 9 février, quelques 200 salarié-e-s du centre de recherche ont voyagé de nuit en bus pour manifester devant le siège de Nestlé à Vevey. Les manifestant-e-s étaient soutenu-e-s par leur syndicat, la FCE-CFDT, par la FGA-CFDT, qui représente les travailleurs-euses de l'alimentation de Nestlé en France, par le syndicat suisse UNIA, en sus de l'UITA.

Nestlé-Froneri

jacqueline.baroncini@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

A la suite de l'annonce, en août et septembre 2017, de projets de restructuration dans plusieurs pays européens, l'UITA a mobilisé un soutien de la part d'affiliées présentes chez Nestlé pour les membres luttant contre les suppressions d'emplois chez Froneri, en Allemagne et en Italie en particulier. Une affiche a été réalisée et utilisée par les affiliées qui ont envoyé des photos et des messages de soutien et de solidarité. L'UITA a continué à exercer des pressions sur Nestlé pour que le groupe assume sa responsabilité en matière de droits humains au sein de sa coentreprise et use de son influence pour inciter la direction de Froneri à rencontrer l'UITA.

Les actions se sont poursuivies à l'ancienne usine Nestlé de Uelzen, Allemagne, où Froneri entend supprimer des emplois et changer radicalement les conditions et modalités de travail. A l'ancienne usine de Nestlé à Parme, Italie, qui devait être fermée fin 2017, les travailleurs-euses, soutenu-e-s par leurs syndicats FLAI-CGIL et UILA-UIL, ont monté une tente de protestation devant les grilles de l'usine le 7 novembre. Le 29 novembre, avec le soutien de l'UITA, 50 travailleurs-euses du site, accompagné-e-s de leurs représentant-e-s syndicaux-ales, se sont rendu-e-s en Suisse pour manifester devant le siège de Nestlé à Vevey. Elles et ils ont été reçus par une délégation de l'organisation syndicale suisse UNIA, plusieurs travailleurs-euses de Nestlé et une délégation de l'UITA.

Une réunion a finalement eu lieu fin novembre entre la direction mondiale des Ressources

humaines de Froneri, le secrétariat de l'UITA et des représentant-e-s des affiliées de l'UITA en Allemagne et en Italie.

La longue et difficile lutte des travailleurs-euses de l'usine de glaces de Nestlé-Froneri à Parme a débouché le 21 décembre sur un accord comprenant des dispositions que la société avait obstinément refusé d'envisager ou de négocier. En Allemagne, des discussions, sur des propositions alternatives à l'intention de Froneri de réduire les coûts et de renégocier la convention collective, sont en cours entre la NGG et la société.

Unilever

peter.rossman@iuf.org

Les affiliées de l'UITA présentes chez Unilever ont soutenu le mouvement social organisé par FNV Bondgenoten à la suite du refus de la société de présenter des garanties sérieuses concernant les prestations de retraite et les emplois après la vente de l'usine d'Oss (Unox, Knorr, Bertoli) au groupe alimentaire Zwanenberg en juillet 2017. Le 22 novembre, les membres de FNV ont voté en faveur d'une amélioration notable des avantages salariaux pour les quelques 300 travailleurs-euses concerné-e-s après que des arrêts de travail répétés aient paralysé la production.

Le 11 janvier, l'UITA a publié une analyse concise (article en anglais) du financement lié à la cession par Unilever de ses activités margarine et pâtes à tartiner au fonds de capital-investissement KKR pour 6,8 milliards d'euros. Ce rachat par KKR sera financé par un endettement équivalent à près de 83 pour cent du montant de la transaction, un endettement qui sera répercuté sur la main d'œuvre. Les syndicats doivent exiger une transparence complète des accords de financement, indispensable à l'élaboration de stratégies de négociation collective.

CHAÎNES HÔTELIÈRES

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Accor

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

En juillet 2017, un accord avait été conclu entre l'affiliée SYNOVO et la direction des hôtels Ibis et Novotel Cotonou au ***Bénin***, garantissant le maintien des emplois des travailleurs-euses au chômage technique durant les travaux de rénovation du Novotel.

Cet accord stipulait que cette période de chômage technique prendrait fin le 7 janvier 2018. Début janvier, SYNOVO a informé l'UITA que la direction de l'hôtel avait indiqué que les travaux de rénovation n'avaient pas commencé et qu'ils prendraient plus de temps que prévu. La direction a également fait savoir qu'en conséquence les services de ces travailleurs-euses ne seraient plus nécessaires et qu'elles et ils avaient jusqu'au 31 janvier pour faire la demande d'un départ en retraite volontaire, dont les conditions seraient négociées au cas par cas.

Le secrétariat est intervenu auprès de la direction générale d'Accor pour s'assurer que la direction locale au Bénin entame des négociations de bonne foi avec SYNOVO afin de trouver des solutions qui n'aient pas de conséquences négatives pour les salarié-e-s concerné-e-s par les travaux de rénovation. Les affiliées seront informées de l'évolution de la situation.

Club Méditerranée

massimo.frattini@iuf.org

En octobre 2017, le ***syndicat américain des Teamsters*** a informé le secrétariat de la décision prise par la direction du village de vacances de Sandpiper Bay en Floride de licencier, sans concertation sociale, 15 employées d'étage fidèles et de longue date pour les remplacer par la sous-traitance d'une société de services.

Les membres du Comité européen de dialogue social du Club Med ont adopté une motion de soutien en décembre et une pétition circule à présent parmi les employé-e-s de la société demandant au PDG Henri Giscard d'Estaing et à la direction générale d'intervenir pour que s'ouvrent des négociations de bonne foi sur les conditions sociales et de travail dans ce village de vacances aux États-Unis.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Il a été décidé lors de la dernière conférence HRCT et lors de la réunion du comité du groupe professionnel HRCT que Marriott devait être l'une des cibles clés d'une action syndicale internationale coordonnée. Pour donner une impulsion à ce travail, le secrétariat organise une réunion des syndicats Marriott le 3 mai dans l'objectif de développer des stratégies et des actions appuyant une campagne de syndicalisation mondiale afin d'accroître la densité et les effectifs syndicaux, et en fin de compte, d'obtenir la reconnaissance mondiale de l'UITA par ce groupe hôtelier.

Meliá

emilio.ferrero@iuf.org

A la suite de la réunion de travail entre l'UITA et la direction générale de Meliá le 6 novembre à Palma de Mallorca, le secrétariat a préparé un énoncé de position commune sur le harcèlement sexuel au travail. Le document a été soumis aux affiliées concernées avant d'être transmis à la société pour des discussions complémentaires.

Campagne internationale de l'UITA en faveur du personnel d'étage

« Sécurisez mon lieu de travail – Dignité pour le personnel d'étage »

massimo.frattini@iuf.org
emilio.ferrero@iuf.org

Partout dans le monde, les membres de l'UITA agissent pour combattre le harcèlement sexuel endémique subi par les travailleurs-euses des industries de l'hôtellerie-restauration et de la restauration collective.

L'***Union nordique*** des travailleurs-euses de l'hôtellerie, de la restauration, de la restauration collective et du tourisme, qui regroupe des affiliées de l'UITA du Danemark, de Finlande, d'Islande, de Norvège et de Suède, a lancé la campagne #notonthemenu (nous ne sommes pas au menu) pour faire prendre conscience de l'ampleur du harcèlement sexuel dans leurs secteurs et promouvoir une tolérance zéro sur les lieux de travail. En Norvège et en Suède, les syndicats ont obtenu que les associations patronales se joignent au mouvement et cherchent à étendre la coopération à d'autres acteurs.

Le 11 novembre, les membres de UNITE HERE de Chicago et de sa région ont célébré l'adoption par le Conseil municipal de Chicago de l'ordonnance visant à protéger les travailleurs-euses du secteur hôtelier. Cette ordonnance, dite « Hands Off Pants On » (Bas les pattes, Haut les pantalons), élaborée et défendue conjointement par la section locale 1 de UNITE HERE, la Chicago Federation of Labor et des alliés politiques, enjoint les hôtels à fournir des boutons anti-agression à toutes les personnes qui travaillent seules, dans les chambres ou les toilettes. Cette ordonnance protège également les employé-e-s d'éventuelles représailles si elles et ils dénoncent des violences sexistes de la part de clients et oblige les hôtels à appliquer une politique contre le harcèlement sexuel.

Une employée d'étage espagnole, membre de la section pour l'hôtellerie de l'affiliée FeSMC-UGT, est intervenue lors du récent sommet social de l'UE à Göteborg, Suède, pour dénoncer la brutale réalité du travail dans l'industrie de l'hôtellerie-restauration, en Espagne et dans l'ensemble de l'Europe. Lors d'une session de travail, elle a souligné que la reprise économique vantée par les responsables politiques espagnols et européens s'est en fait traduite par une perte durable des droits sociaux, un creusement des inégalités et une augmentation de la précarité et des écarts des rémunérations entre hommes et femmes. Parlant de son expérience personnelle, elle a décrit l'absence de droits, les bas salaires, l'impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle et les mauvaises conditions de travail propres au secteur de l'hôtellerie-restauration en général et au personnel d'étage en particulier.

L'agence gouvernementale californienne chargée de la santé et sécurité au travail a adopté à l'unanimité le 18 janvier une série de normes précises destinées à réduire les lésions professionnelles affectant les employé-e-s d'étage. Après avoir déposé une requête relative à la protection du personnel d'étage en 2012 auprès des autorités concernées, l'affiliée de l'UITA UNITE HERE a mené une campagne sans relâche pour faire aboutir cette requête. En vertu de la nouvelle disposition sur la prévention des troubles musculo-squelettiques du personnel d'étage, les hôtels sont contraints d'appliquer des mesures visant à « corriger ou minimiser les risques du lieu de travail susceptibles de provoquer des troubles musculo-squelettiques chez les employé-e-s d'étage », notamment au moyen « d'outils, d'équipements, de dispositifs et de pratiques du travail adaptés, et de contrôles administratifs ».

DIVISION VIANDE

james.ritchie@iuf.org

Le ***groupe de coordination de la division viande de l'UITA*** se réunira les 14 et 15 mars 2018.

JBS

james.ritchie@iuf.org

L'un des principaux points à l'ordre du jour de la réunion sera une discussion sur la manière dont l'UITA pourrait au mieux défendre les droits des membres employés par la plus grande entreprise mondiale de conditionnement de la viande, ***JBS***. Au Brésil, cette société est impliquée dans un scandale après l'autre et cède des actifs pour régler l'amende record imposée par la justice en

échange de remises de peine pour les dirigeants de l'entreprise.

Après cet accord noué avec le parquet brésilien dans le cadre d'un scandale de pots-de-vin versés à l'ensemble de la classe politique, et qui s'est traduit par une amende de plus de 3 milliards de dollars, les deux frères à la tête de JBS, Joesley et Wesley Batista, ont été accusés d'avoir dissimulé des informations aux enquêteurs et inculpés de délit d'initiés. Après leur arrestation, les deux frères se sont démis de leurs fonctions de président et de PDG et le conseil d'administration de JBS a nommé leur père âgé de 84 ans, José Batista Sobrinho, comme nouveau PDG. Les résultats du 3e trimestre 2017 publiés en novembre montrent que les bénéfices sont en chute libre. Les membres des affiliées de l'UITA s'inquiètent de la vente et de la mise sous clé possibles d'usines. Les réductions des coûts destinées à régler les amendes infligées pour leur comportement criminel risquent de se traduire par une baisse des salaires et des conditions de santé et de sécurité de nos membres. Les travailleurs-euses payent le prix de la corruption au Brésil, avec une chute de leur niveau de vie et une répression politique.

HK Scan

james.ritchie@iuf.org

Comme indiqué dans le précédent numéro de Actualités STN, les travailleurs-euses employé-e-s à l'abattoir de Rakvere en Estonie se sont spontanément mis-e-s en grève en octobre 2017 pour protester contre le refus répété de l'employeur, la société transnationale finlandaise HK Scan, d'augmenter leurs salaires.

A la suite de la grève, les travailleurs-euses se sont syndiqués à IMTAL, une organisation syndicale du secteur manufacturier, affiliée à l'Association des syndicats estoniens (EAKL). Le syndicat a entamé des négociations formelles avec HK Scan qui a toutefois persisté à refuser toute augmentation des salaires. Un conciliateur du gouvernement est intervenu pour proposer un compromis qui a également été rejeté par la société.

Après l'échec d'une dernière tentative de négociation d'une entente le 1er février, les travailleurs-euses se sont à nouveau mis en grève le 6 février pour une durée indéterminée, en dépit de menaces et des mesures d'intimidation de l'employeur. Au moment de la rédaction, aucun déblocage de la situation n'était en vue.

L'affiliée finlandaise de l'UITA SEL suit de près la situation et offre un soutien pratique et financier aux grévistes.

HK Scan tente de faire céder le syndicat en établissant des structures « représentatives » alternatives et en déclarant que de nouveaux barèmes salariaux seront unilatéralement fixés l'année prochaine. Ce refus de reconnaître le syndicat et de mener des négociations collectives de bonne foi constitue une violation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. L'UITA a envoyé un courrier à HK Scan détaillant ces violations et préparera si nécessaire une saisine au titre de ces principes.

2 Sisters

james.ritchie@iuf.org

En octobre 2017, une enquête menée clandestinement par le quotidien britannique *The Guardian* et la chaîne de télévision *ITV News* a révélé des pratiques contraires à la sécurité alimentaire à la principale usine de conditionnement du poulet du groupe alimentaire 2 Sisters située à West Bromwich, Royaume-Uni. Le documentaire montre des pièces de poulet tombées au sol et remises sur la ligne de production, et dans certains cas, la modification de la date d'abattage des volailles. Une enquête des autorités sanitaires, couplée à une enquête parlementaire, s'en sont ensuivies. Le site a rouvert en novembre après que les employé-e-s aient suivi un stage de formation et que la société ait convaincu les principales chaînes de supermarché que ses processus et contrôles de sécurité alimentaire avaient été améliorés. L'affiliée de l'UITA Unite the Union a étroitement participé à la négociation de meilleurs processus et normes avec la société, a fourni une assistance pour la formation, en liaison avec les autorités et a participé aux enquêtes.

En février, 2 Sisters a annoncé la fermeture de 3 usines au Royaume-Uni, avec la suppression de 900 emplois, mais également des investissements dans d'autres sites qui pourraient créer quelques 1000 emplois. Le syndicat Unite the Union a indiqué qu'il lutterait contre ces fermetures et que les travailleurs-euses se sentent trahi-e-s après avoir continué à travailler pour cette société dans le sillage du scandale alimentaire.

En ***Allemagne***, la fédération syndicale allemande de l'alimentation ***NGG***, affiliée à l'UITA, a conclu de longues et difficiles ***négociations pour une convention collective de branche*** qui établit les conditions minimales de travail dans le secteur de la viande. Cette convention collective doit maintenant être approuvée par le Bundestag (Parlement), étant donné que cette nouvelle convention intègre les modifications apportées à la directive européenne sur les travailleurs-euses détaché-e-s. Cette directive fixe les règles concernant le détachement de travailleurs-euses en provenance d'autres pays de l'Union européenne. L'Allemagne est l'un des principaux pays receveurs de travailleurs-euses détaché-e-s.

Une fois approuvée, la convention collective fixera le salaire horaire minimum à 9 €, auquel s'ajoutera une prime pour le temps passé à revêtir les vêtements de travail, portant le taux horaire effectif à 9,11€.

La convention collective instaure également un système facultatif qui prévoit que les salarié-e-s à temps plein (35 heures par semaine) peuvent créditer leurs heures de travail supplémentaires dans une « banque » du temps de travail.

Une loi adoptée en août 2017 par l'Union européenne oblige la société hôte (par exemple ***Tönnies, Danish Crown, Vion***) à assumer ses obligations envers ses employé-e-s détaché-e-s, même lorsqu'elles-ils travaillent dans les faits pour un sous-traitant.

Malgré de récentes améliorations de la législation, des milliers de travailleurs-euses originaires de pays de l'Europe de l'Est continuent à être employé-e-s dans des conditions horribles, en majorité par des sous-traitants, leurs droits ne sont pas respectés et elles et ils sont systématiquement privé-e-s de leurs avantages sociaux.

Cette nouvelle convention de branche est le dernier chapitre de la lutte déterminée et de longue date de la NGG pour établir des normes équitables et universelles dans le secteur de la viande.

STN INFO

« STN INFO » est une publication à l'attention exclusive des instances dirigeantes et des affiliées de l'UITA. Elle n'est pas destinée à un public plus large.

« STN INFO » est à la disposition des affiliées à partir de la section « Seulement pour les membres », ***« TNC Updates »*** sur le site web de l'UITA. Le mot de passe est ch1213.

Cette publication présente de brefs rapports des activités du Secrétariat de l'UITA sur les principales transnationales (STN). Plus de détails peuvent être obtenus auprès des permanents de l'UITA dont les noms apparaissent en début d'article.

Le Secrétariat espère que cette publication contribuera à informer les affiliées du travail effectué en leur nom dans ces domaines spécifiques, et qu'elle renforcera notre capacité à construire une forte présence syndicale au sein de ces entreprises.

Les commentaires et suggestions des affiliées sont bienvenus, et peuvent être adressés à iuf@iuf.org
Facebook:
http://www.facebook.com/IUFglobal
Twitter: https://twitter.com/IUFglobal
YouTube Channel:
http://www.youtube.com/user/IUFglobal