

ACTUALITÉS STN #45

04-2020



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 apparaît au début de l'article.

Sommaire

Boissons :

- The Coca-Cola Company
- PepsiCo

Brasseries :

- AB InBev
- Coentreprise AB InBev/EFES
- Heineken
- TCB Beverages

Restauration collective :

- Compass
- Sodexo

Produits laitiers :

- COVID-19

Transformation des aliments :

- Cargill
- Danone
- Jacobs Douwe Egberts
- Perfetti Van Melle
- Nestlé

Chaines hôtelières :

- Club Med
- Marriott
- Melia

Viande :

- JBS

MISES À JOUR SUR LE COVID-19

Pour des mises à jour et des informations de l'UITA et des affiliées sur les actions des sociétés et des affiliées face à la pandémie du COVID-19, veuillez consulter la page web dédiée à cette question :

COVID-19: INFORMATION AND RESOURCES FOR AFFILIATES

Ou copier ce lien dans votre navigateur :

www.iuf.org/Covid19

Des questions relatives au COVID-19 sont incluses dans les rapports sur tous les secteurs de l'UITA dans ce numéro d'Actualités STN.

BOISSONS

burcu.ayan@iuf.org

The Coca-Cola Company (TCCC)

burcu.ayan@iuf.org

Coca-Cola continue à violer les droits fondamentaux des travailleurs-euses en Haïti, Indonésie, Irlande, aux Philippines et aux États-Unis. Pour demander qu'il soit mis fin à ces violations, [CLIQUEZ ICI POUR ENVOYER UN MESSAGE](#) au PDG de TCCC, James Quincey;

Le Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC) a publié la réplique de l'UITA à la réponse apportée par Coca-Cola au sujet des graves menaces proférées à l'encontre de son affiliée aux **Philippines**. La pratique du « red-tagging », qui consiste à diffamer les syndicats et leurs dirigeants en les accusant d'être «

subversifs », les expose potentiellement à la violence et la répression. La réponse de TCCC démontre un manque total de prise en compte des faits dénoncés par l'UITA. L'interprétation des faits par la direction générale de TCCC a également tendance à induire en erreur les lecteurs du BHRRC. L'intégralité des échanges entre l'UITA et Coca-Cola, publiés sur le site du Business & Human Rights Resource Centre, peut être consultée [ICI](#) (en anglais).

Merci de partager les informations sur cette campagne de l'UITA sur les sites web de vos syndicats, et par le biais des réseaux sociaux, des bulletins d'information et lors des conversations avec les membres.

Les membres de l'UITA aux **Philippines** se sont également entendus dire par la direction locale qu'il y avait « *une limite de vitesse internationale de 60km/h pour les chauffeurs de livraison de Coca-Cola* » et qu'ils seraient sévèrement sanctionnés en cas de dépassement de cette limite de vitesse. Le Secrétariat de l'UITA a mené d'urgence une enquête auprès des affiliées chez Coca-Cola pour vérifier cette affirmation de la direction. Tous les résultats ont confirmé qu'il n'existe pas de limite de vitesse internationale imposée en interne et que la direction locale a délibérément menti aux travailleurs-euses et aux représentant-e-s syndicaux-ales pour pouvoirs les menacer de mesures disciplinaires arbitraires.

Le Secrétariat de l'UITA, la région Asie-Pacifique et notre affiliée aux Philippines ont remercié les affiliées de Belgique, d'Allemagne, de Turquie, des États-Unis, du Canada, d'Argentine, du Guatemala, du Ghana et du Bénin pour leurs réponses rapides.

Dans une [interview](#) (en anglais) accordée à la chaîne de télévision CNBC, essentiellement destinée à rassurer les marchés financiers au sujet de l'impact de la pandémie du COVID-19 sur les activités de Coca-Cola, son PDG James Quincey a dit : « *Nous n'avons absolument pas lancé de plan de restructuration et n'avons aucune intention de le faire. Nous voulons garder nos employé-e-s qualifié-e-s en estimant qu'il y aura un rebond économique* ».

Lorsque TCCC a publié son premier rapport sur les droits humains en 2018, l'UITA a publié une [critique](#) (en anglais) expliquant en détail la nature trompeuse de ce rapport. Tout comme dans ce rapport de 2018, il n'est pas clair à qui le PDG de TCCC fait allusion en utilisant le terme « Nous » dans son interview à CNBC.

Pour le grand public, cela sera compris comme des garanties s'appliquant aux 700.000 personnes employées au sein du système Coca-Cola. Cependant, s'il parle bien dans cette interview de TCCC et de ses embouteilleurs (le « système Coca-Cola »), il pourrait en réalité ne faire allusion qu'aux quelques 40.000 personnes directement employées par TCCC. Mais s'il veut **réellement** dire qu'il n'y aura pas de licenciements chez les embouteilleurs, ce n'est qu'un exemple de plus des choix opérés par TCCC concernant les questions qu'elle « contrôle » au sein de son système d'embouteillage et des questions qui doivent apparemment être cédées aux caprices des embouteilleurs, y compris les questions de droits humains soulevées par l'UITA ces trois dernières années.

Veuillez informer l'UITA à burcu.ayan@iuf.org au cas où les embouteilleurs procéderaient à des licenciements et à des restructurations ou prendraient toutes autres mesures ayant des conséquences négatives pour les travailleurs-euses du système Coca-Cola.

PepsiCo

burcu.ayan@iuf.org

Le 20 mars 2020, PepsiCo a annoncé que l'ensemble de ses employé-e-s basé-e-s aux États-Unis bénéficieraient d'avantages sociaux accrus, avec une rémunération supplémentaire des salarié-e-s en première ligne, les femmes et les hommes qui fabriquent, transportent et vendent des produits, en pleine pandémie de coronavirus (COVID-19). Le [communiqué de presse de PepsiCo](#) (en anglais) donne des détails sur les avantages sociaux supplémentaires accordés aux employé-e-s américain-e-s. Veuillez indiquer à l'UITA, à burcu.ayan@iuf.org, si ces mesures sont comparables aux mesures et avantages offerts par PepsiCo aux travailleurs-euses de votre site et/ou de votre pays.



BRASSERIES

burcu.ayan@iuf.org

Division Brasseries

Pour obtenir les points d'actions et les conclusions de la **Conférence internationale de 3 jours des syndicats de l'UITA du secteur des brasseries**, veuillez contacter l'UITA à burcu.ayan@iuf.org.

Les représentant-e-s de 26 syndicats de 22 pays ont participé à ces 3 jours de réunions.

Afin d'assurer une coordination et un soutien mutuel permanents, elles et ils ont échangé leurs coordonnées, y compris leurs numéros de téléphone portable. Le Secrétariat de l'UITA a créé des groupes WhatsApp en anglais, français et espagnol pour assurer une communication constante et de meilleurs échanges d'informations entre les affiliées représentant les travailleurs-euses des brasseries. Veuillez envoyer votre numéro de téléphone portable et ceux de tout-e autre représentant-e ou membre de votre syndicat à burcu.ayan@iuf.org si vous souhaitez rejoindre ces groupes WhatsApp linguistiques, en précisant la ou les langues souhaitées.

Les membres du secteur des brasseries ont également convenu d'envoyer au Secrétariat de l'UITA des informations sur les succès en matière d'organisation et de négociation collectives, d'amélioration des conditions de travail, et concernant les questions de santé et de sécurité au travail, la contestation des plans de restructuration, les luttes contre les atteintes aux droits et aux conditions de travail ou toute autre question qui affecte les membres employés par les sociétés brassicoles. Ces informations, ainsi que des mises à jour sur les mesures prises par les brasseurs pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs-euses pendant la crise du COVID-19, seront publiées sur le site www.beerworkers.online et diffusées à toutes les affiliées du secteur brassicole.

AB InBev

burcu.ayan@iuf.org

Les travailleurs-euses de l'usine Budweiser d'AB InBev à **Sonepat, Inde**, poursuivent leur lutte pour les droits et la reconnaissance. Le Secrétariat de l'UITA continue d'informer et de mettre à jour les affiliés, le grand public et les acteurs de l'investissement éthique sur les violations des droits humains en cours à l'usine de Sonepat.

Si vous n'avez pas encore pu envoyer un message à AB InBev pour soutenir ces travailleurs-euses et leurs familles, une pétition peut être signée en ligne en [anglais](#), [français](#), [espagnol](#), [russe](#), [allemand](#) et [néerlandais](#).

Ce conflit est en grande partie lié au licenciement du secrétaire général du Haryana Breweries Limited Mazdoor Union (HBLMU), Deshraj, pour avoir prétendument menacé un superviseur. Le verdict définitif récemment rendu par la juridiction saisie l'a acquitté des fausses accusations portées contre lui.

Le bureau régional de l'affiliée NGG (syndicat allemand de l'alimentation et de l'hôtellerie) et

le comité d'entreprise de la brasserie Beck & Co à Brême avaient invité des représentants de Sonepat à leur réunion du comité d'entreprise de mars pour organiser une série d'actions de solidarité. En raison de la pandémie du COVID-19, ces événements ont été reportés à la fin de cette année. Le Secrétariat de l'UITA et le HBLMU de Sonepat ont remercié les représentants du NGG pour cette initiative et son soutien.

Le 5 février 2020, le syndicat des travailleurs-euses de l'industrie des boissons et industries similaires (STIBYS), affilié à l'UITA à **Honduras**, a mené une action de protestation devant les grilles de l'usine Cervecería Hondureña SA à San Pedro Sula. Le STIBYS a dénoncé les violations répétées de la convention collective signée en 2017 avec cette entreprise brassicole, une filiale d'AB InBev. Carlos Humberto Reyes, président du STIBYS et membre du comité exécutif latino-américain de l'UITA, a rappelé que la commercialisation des produits de Cervecería Hondureña à des prix exagérément bas dans les supermarchés compromet sérieusement les emplois et les moyens de subsistance des employé-e-s des équipes de vente.

Le Secrétariat de l'UITA a produit un ***compte-rendu mondial actualisé sur AB InBev***, incluant les récents conflits et des négociations collectives couronnées de succès. Il a été utilisé par la région Asie-Pacifique de l'UITA pour son travail préliminaire de sensibilisation auprès des nouveaux syndicats AB InBev dans la région et est disponible à burcu.ayan@iuf.org.

Coentreprise AB InBev/EFES

burcu.ayan@iuf.org

À la brasserie AB InBev/EFES de Tchernihiv en **Ukraine**, un certain nombre de travailleurs-euses ont été convié-e-s, avant la crise du COVID-19, à se rendre à l'usine 10 à 20 minutes avant le début de leur travail pour assister à des réunions concernant la production, effectuant ainsi un travail non rémunéré. L'affiliée de l'UITA AIWU a demandé au Secrétariat de l'UITA de vérifier auprès des affiliées représentant les travailleurs-euses d'AB InBev en Europe et les travailleurs-euses d'EFES en Turquie si des pratiques similaires existent dans leurs sites. Les salarié-e-s des usines AB InBev en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas sont rémunéré-e-s pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent lorsqu'ils commencent leur travail plus tôt. En Turquie, également et en raison des dispositions de la convention collective, la démarche de la direction du site en Ukraine serait impossible. Sur la base de ces exemples, l'AIWU cherchera à négocier une solution avec la direction de la

brasserie de Tchernihiv une fois que les mesures de confinement liées à la pandémie du COVID-19 seront levées.

Heineken

burcu.ayan@iuf.org

Aux **Pays-Bas**, les membres de la Fédération des syndicats néerlandais (FNV), affiliée à l'UITA, ont conclu une nouvelle convention collective avec Heineken, signée dans le contexte d'une action syndicale imminente. Les travailleurs-euses ont convenu d'une augmentation salariale de 7,5 % sur deux ans. En outre, des accords ont été conclus sur des classifications professionnelles mutuellement acceptables et une prime de rendement qui s'applique désormais également à l'ensemble des travailleurs-euses temporaires qui sont employés par Heineken depuis plus d'un an. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#) (en anglais).

TCB Beverages – Brasserie Gilde

burcu.ayan@iuf.org

La direction de la brasserie Gilde a imposé un lock-out aux travailleurs-euses d'une partie de l'entreprise (pour plus de détails, voir Actualités STN #44). La direction a également publié les noms des grévistes, un acte qui constitue non seulement une menace pour les droits fondamentaux sur le lieu de travail, mais également une atteinte à la protection des données personnelles, garantie par la loi en **Allemagne**.

Le NGG et ses membres employés à la brasserie exigent que la direction reprenne des négociations collectives de bonne foi. Ils demandent également la fin du système salarial à deux niveaux dans l'entreprise. Le Secrétariat de l'UITA a demandé aux membres de la Division Brasserie de faire part de leur solidarité en envoyant des messages aux travailleurs-euses en lutte par l'intermédiaire du bureau régional du NGG. Le NGG et ses membres à la brasserie Gilde remercient les affiliées suivantes de l'UITA qui ont exprimé leur solidarité : HBLMU-Inde, PFWF-Pakistan, UNIFOR-Canada, Bermuda Industrial Union, Teamsters-Amérique du Nord, PRO-GE-Autriche, Solidarnosc-Pologne, AIWU-Ukraine et Russie, Novoprof-Russie, Tekgıda-İş-Turquie, CCOO Industria-Espagne, Kommunal-Suède, la région latino-américaine de l'UITA, Grenada Technical and Allied Workers' Union, AVC-CSC-Belgique et le comité de coordination de UITA-Japon.

RESTAURATION COLLECTIVE

james.ritchie@iuf.org

De nombreux contrats de restauration industrielle ont été résiliés ou suspendus pour la durée de la pandémie du COVID-19. Les compagnies aériennes ne maintiennent que des services minimaux. Des centaines de milliers de travailleurs-euses du secteur de la restauration aérienne ont été licencié-e-s.

Compass

james.ritchie@iuf.org

L'UITA contactera la direction des RH de Compass au sujet des mesures prises dans le cadre de la crise du COVID-19 – n'hésitez pas à nous contacter si nous pouvons vous être utile de quelque façon que ce soit.

Sodexo

james.ritchie@iuf.org

Le Secrétariat de l'UITA a commencé à avoir des entretiens téléphoniques hebdomadaires avec la direction générale de Sodexo pendant la pandémie du COVID-19. Les discussions ont porté sur le maintien de l'emploi, les options de redéploiement des effectifs et la réembauche, ainsi que la sécurité au travail des travailleurs-euses des industries essentielles telles que les établissements de santé et les usines de fabrication de produits alimentaires et de boissons. Si les affiliées ont des questions qu'elles souhaitent voir abordées avec Sodexo, veuillez contacter james.ritchie@iuf.org.

DIVISION PRODUITS LAITIERS

james.ritchie@iuf.org

L'UITA a produit un guide, pour les affiliées du secteur de l'alimentation et des boissons, sur la sécurité, et la protection des revenus et de l'emploi pendant la pandémie du COVID-19. Le Secrétariat a également reçu des demandes d'informations concernant spécifiquement la sécurité dans le secteur des produits laitiers pendant la pandémie. Il a été demandé aux membres du groupe de pilotage de la Division Produits laitiers de l'UITA d'envoyer au Secrétariat des informations sur les réponses au COVID-19 par les sociétés et en particulier les résultats de toutes négociations et discussions entre les affiliées et les STN du secteur laitier. Ces informations seront compilées et distribuées par la suite.

TRANSFORMATION DES ALIMENTS

sarah.meyer@iuf.org

COVID-19

Les affiliées de l'UITA ayant des membres dans le secteur de la transformation des aliments négocient des mesures de santé et de sécurité accrues qui visent à protéger les travailleuses-euses et à limiter la propagation du COVID-19. Les affiliées de l'UITA ont également négocié des augmentations de salaire et/ou des primes pour leurs membres du secteur de la transformation des aliments qui continuent à travailler dans le contexte de la pandémie du COVID-19. La Division Transformation des aliments facilite le partage d'informations sur le COVID-19 au sein des réseaux organisés par société. Si votre syndicat souhaite des informations sur le COVID-19 ou partager des informations concernant une société spécifique du secteur de la transformation alimentaire, veuillez contacter le Secrétariat de l'UITA.

Cargill

sarah.meyer@iuf.org

En **Turquie**, quatorze militants syndicaux qui travaillaient à la production de l'usine de féculles Cargill à Bursa-Orhangazi ont été licenciés le 17 avril 2018 alors qu'ils tentaient de former une section syndicale à l'usine. Ces travailleurs licenciés mènent des actions de protestation et demandent leur réintégration depuis deux ans. Les affiliées de l'UITA représentant les travailleuses-euses de Cargill dans le monde entier ont démontré leur solidarité et leur soutien par diverses actions, notamment en s'entretenant avec et en écrivant à la direction générale de Cargill et avec l'envoi de cartes postales signées par les membres employés chez Cargill demandant la réintégration des travailleurs turcs licenciés.

En décembre 2019 et février 2020, le tribunal de district de Bursa a rendu des verdicts pour 12 des travailleurs licenciés par Cargill le 17 avril 2018. Le tribunal a confirmé que 8 de ces travailleurs avaient été licenciés uniquement en raison de leurs activités syndicales et que les 4 autres avaient été « injustement » licenciés. Les verdicts rendus pour ces 12 cas ont tous ordonné la réintégration des travailleurs licenciés. Le système juridique turc permet toutefois de verser des indemnités aux travailleuses-euses licencié-e-s pour avoir formé ou adhéré à un syndicat, au lieu de les réintégrer. Dans de tels cas, le droit turc n'est pas conforme à la jurisprudence de l'OIT qui

stipule clairement que la réintégration est le recours approprié en cas de licenciement antisyndical.

L'UITA a déposé une plainte contre Cargill auprès du Point de contact national (PCN) américain en août 2018 pour violation des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Ce processus n'a toutefois pas abouti à des résultats concrets, étant donné que l'UITA et Cargill n'ont pas pu se mettre d'accord sur les questions qu'une éventuelle médiation devrait aborder.

La campagne internationale de l'UITA avait été suspendue pour permettre un processus de bonne foi sous les auspices du PCN américain. Maintenant que ce processus touche à sa fin, l'UITA va relancer sa campagne publique ciblant Cargill.

Les travailleurs licenciés par Cargill en avril 2018 veulent toujours retrouver leur emploi et continuent à se battre pour leurs droits. Le soutien continu des affiliées de l'UITA sera nécessaire. Veuillez contacter le Secrétariat de l'UITA pour obtenir de plus amples informations sur la manière dont votre syndicat peut apporter son soutien dans le contexte actuel.

Danone

burcu.ayan@iuf.org

ron.oswald@iuf.org

Le 22 janvier 2020, Danone a annoncé la fermeture, à la fin juillet 2021, de l'usine laitière de Rosenheim en **Allemagne**. La seule explication à la fermeture, brièvement mentionnée dans l'annonce publique faite aux salarié-e-s du site, est le déclin de l'utilisation des capacités industrielles au cours des dernières années. [L'Accord UITA-Danone sur l'Emploi et la Restructuration de 1997](#) stipule que le groupe doit consulter les organisations syndicales de salarié-e-s et que cette consultation doit être accompagnée de documents explicitant la décision et donnant les objectifs et les raisons de cette décision. Cela n'a pas été le cas.

Le syndicat allemand des travailleuses-euses de l'alimentation et branches connexes (NGG), affilié à l'UITA et représentant les travailleuses-euses de Rosenheim, a organisé une manifestation à l'usine pour protester contre la fermeture et l'absence de justification détaillée de la part de Danone.

Sous le slogan « **Les personnes avant les profits** », le NGG et ses membres chez Danone Rosenheim se sont engagés à se battre pour chaque emploi. La vidéo de cette manifestation peut être consultée [ici](#) (en allemand), avec un bref résumé de la vidéo en français [ici](#).

Le 20 février 2020, le NGG et ses membres employés au site Danone de Rosenheim ont organisé une nouvelle manifestation devant les grilles de l'usine, précédée d'une marche aux flambeaux dans les rues de Rosenheim, toujours sous le slogan «**Les personnes avant les profits**». Vous pouvez visionner [ici](#) la vidéo de cette nouvelle manifestation. Vous pouvez également suivre [ici](#) les actions du NGG sur la chaîne YouTube dédiée à cette campagne.

Les 27 et 28 février, les travailleurs-euses de l'usine de Danone à **Dubois, Pennsylvanie, États-Unis**, ont voté à une majorité écrasante en faveur d'une représentation par la section locale 19 de l'affiliée BCTGM. Cette victoire fait suite à un vote tout aussi massif en faveur de la représentation par l'affiliée de l'UITA UFCW à l'usine Danone de Dallas, au Texas, en juin 2019. La toute première convention collective couvrant les travailleurs-euses Danone de Dallas a été négociée dans le sillage de ce scrutin et signée en octobre 2019.

Ces deux succès sont le fruit de campagnes de syndicalisation déterminées, facilitées par **l'Accord sur l'accès des syndicats aux employé-e-s et la neutralité de l'employeur** conclu en février 2019 entre l'UITA, ses affiliés nord-américaines et les directions de Danone à Paris et en Amérique du Nord.

Le groupe Danone a adopté plusieurs mesures pour répondre à la crise du COVID-19, en étroite consultation avec plusieurs affiliées de l'UITA, des mesures qui ont été largement approuvées par ces affiliées.

Dans une communication datée du 24 mars 2020, le Comité exécutif de Danone a annoncé plusieurs mesures qui offrent des garanties importantes à tout son personnel. L'UITA a reçu l'assurance de Danone que l'ensemble de ses salarié-e-s dans le monde avait reçu une copie de cette communication. Les engagements de Danone portent notamment sur:

- La garantie des emplois et des salaires des 100.000 employé-e-s du groupe dans le monde pour les mois d'avril, mai et juin ;
- Le versement d'une prime aux équipes qui travaillent sur le terrain ;
- En cas d'arrêt maladie, de quarantaine ou de garde d'enfants, Danone complètera les indemnisations de l'assurance santé à hauteur de 100% ;
- La mise en place d'une ligne de financement à hauteur de 250 millions d'euros pour soutenir les 15.000 PME

de la chaîne d'approvisionnement de Danone.

Les affiliées et le Secrétariat de l'UITA suivront la mise en œuvre de ces engagements.

Jacobs Douwe Egberts (JDE)

sarah.meyer@iuf.org

À la fin février 2020, la direction de Jacobs Douwe Egberts (JDE) a lancé un ultimatum aux quelques 300 salarié-e-s de l'usine de café de **Banbury, Royaume-Uni** : les contrats de travail seraient résiliés et celles et ceux qui refuseraient d'accepter de nouvelles modalités, non précisées, seraient considéré-e-s comme ayant démissionné-e-s : à prendre ou à laisser ! La grande majorité de ces 300 travailleurs-euses sont membres de l'affiliée britannique Unite the Union.

Avec le soutien de l'UITA et de ses affiliées présentes chez JDE et dans les entreprises de JBA Holding, Unite the Union a fait campagne pour mettre en échec le projet de la société, à savoir le licenciement unilatéral de l'ensemble de la main d'œuvre et la réembauche des travailleurs-euses prêt-e-s à accepter des conditions de travail et des salaires inférieurs. Le 11 mars, JDE et Unite the Union ont convenu d'une déclaration conjointe dans laquelle JDE a rétracté son projet de licenciement et de réembauche des travailleurs-euses, afin de permettre l'ouverture de négociations entre aujourd'hui et octobre 2020. Un soutien supplémentaire pourrait être nécessaire en fonction de l'issue des négociations en cours.

Perfetti van Melle (PvM)

sarah.meyer@iuf.org

Depuis que l'UITA a dénoncé le recours au travail des enfants à l'usine de Perfetti van Melle à Gazipur, Bangladesh, ces enfants ont disparu de l'usine. Certains d'entre eux ont été retrouvés travaillant dans des usines voisines. PvM refuse de discuter de mesures appropriées pour remédier aux préjudices subis lorsqu'ils travaillaient pour PvM, tels l'absence de scolarisation ou d'apprentissage.

La campagne contre Perfetti van Melle est donc maintenant axée sur des mesures de dédommagement pour les enfants qui travaillaient auparavant à l'usine de Gazipur de PvM. Les affiliées de l'UITA ont soutenu la campagne en cours destinée à mettre fin au travail des enfants à l'usine de Gazipur et à l'adoption par Perfetti van Melle des mesures proposées par l'UITA pour remédier aux préjudices subis par ces enfants. Si votre syndicat ne soutient pas encore la campagne et

souhaite le faire, merci d'en informer sarah.meyer@iuf.org

Nestlé

ansaar.khalil@iuf.org
james.ritchie@iuf.org

Les négociations concernant l'exercice de leurs droits par les travailleurs-euses des sites de Nestlé aux États-Unis ont échoué. Les principaux litiges tiennent à l'absence d'entente sur les dispositions relatives aux communications de l'entreprise pendant les campagnes de syndicalisation, et au fait que les syndicats ne peuvent pas avoir accès aux travailleurs-euses pour leur offrir le choix d'une adhésion syndicale libre de toute ingérence de l'employeur.

L'UITA et ses affiliées nord-américaines examineront les mesures à prendre lorsque la crise du COVID-19 se sera atténuée. L'UITA a précisé à plusieurs reprises à la direction générale de Nestlé que l'absence d'une reconnaissance appropriée des droits syndicaux aux États-Unis est un problème d'envergure mondiale et un sujet de préoccupation pour toutes nos affiliées. L'UITA tiendra ses affiliées informées des activités futures et de toute demande de solidarité.

Suite au report de la réunion mondiale régulière UITA-Nestlé en raison des restrictions de voyage actuelles, la Secrétaire générale et le Secrétaire général adjoint de l'UITA se sont entretenus avec des représentants du groupe Nestlé par téléconférence.

La rupture des négociations aux États-Unis et les réponses du groupe et des affiliées à la pandémie du COVID-19 ont été les principaux points de l'ordre du jour. Les réponses de Nestlé au COVID-19 ont généralement été appropriées et l'UITA est en contact avec les affiliées pour s'assurer que les engagements du groupe sont respectés au niveau local. L'UITA participe également aux discussions régulières par vidéo avec le comité d'entreprise européen au sujet de la crise du COVID-19.

CHÂINES HÔTELIÈRES

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

Revendications de l'UITA en cas d'événements extraordinaires

L'UITA a préparé un cahier de revendications pour le secteur de l'hôtellerie qui peut s'avérer utile pour la négociation de mesures destinées à prévenir les maladies et à protéger la santé, ainsi que les emplois des travailleurs-euses de

l'hôtellerie. Cliquez [ici](#) pour prendre connaissance de ces revendications adressées aux gouvernements et employeurs.

Club Med

massimo.frattini@iuf.org

Lors de la réunion du bureau de liaison du CEDS Club Med du 27 mars 2020, la direction générale a informé les syndicats de la fermeture de tous les villages du Club Med dans le monde pour la sécurité des clients et du personnel. Le chômage partiel a été mis en place pour les salarié-e-s sous contrat de travail français et en mobilisant dans les autres pays les différents dispositifs existants localement. Du fait de la fermeture des frontières, certain-e-s employé-e-s n'ont pu rejoindre leurs pays et sont hébergés et nourris dans les villages du Club Med avec une veille psychologique.

Marriott

massimo.frattini@iuf.org

Lors d'un scrutin, les employé-e-s du Sheraton **Grand Conakry, Guinée**, appartenant à Marriott, ont voté à 96% en faveur de la formation d'un syndicat et ont élu les responsables syndicaux dans le plus grand hôtel du pays. Les employé-e-s de cet établissement cinq étoiles ont commencé à s'organiser pour faire face aux bas salaires, aux heures supplémentaires non payées et à l'absence de prestations de soins de santé. Après avoir pris contact avec la Fédération de l'hôtellerie, du tourisme, de la restauration, catering et branches connexes (FHTRC), affiliée à l'UITA, les employé-e-s du Sheraton ont entamé en mars 2019 le long processus qui a abouti au scrutin couronné de succès du 11 février. Durant cette période, la direction de l'hôtel a essayé par tous les moyens possibles d'empêcher la tenue de ces élections professionnelles. Le syndicat planifiait les prochaines étapes dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail, en commençant par la négociation d'une convention collective, lorsque la pandémie du COVID-19 a frappé le pays, avec un taux d'occupation de l'hôtel en chute libre. Lors d'une réunion avec la direction de l'établissement, les responsables syndicaux ont convenu de réduire le personnel au minimum et d'utiliser les congés accumulés pour garantir le plein salaire en mars et avril.

En **Ouganda**, le syndicat HTS affilié à l'UITA a négocié une série de mesures qui permettraient d'éviter des licenciements des employé-e-s du Sheraton Kampala liés au COVID-19. Ces mesures comprennent la fermeture de certains étages et restaurants, l'annulation de certains services et la suspension des services

externalisés qui seront assurés par les employé-e-s de l'hôtel même. Les employé-e-s ont également été invité-e-s à prendre les congés payés accumulés afin de continuer à percevoir leur plein salaire.

Melia

emilio.ferrero@iuf.org

En **Espagne**, le groupe hôtelier a licencié quelques 200 employé-e-s une dizaine de jours environ avant d'avoir déposé un recours au chômage technique (« ERTE »), une mesure mise en place par le gouvernement dans le cadre du COVID-19. En conséquence, ces employé-e-s ne seront pas protégé-e-s et leur emploi chez Melia ne serait pas garanti dans le cadre de ce régime. L'UITA a envoyé une lettre de protestation au PDG de Melia, demandant que ces employé-e-s soient réintégré-e-s et appelant le groupe à négocier des mesures avec les syndicats qui permettraient d'atténuer les conséquences de la pandémie pour l'ensemble des travailleurs-euses.

Melia a formellement demandé à pouvoir bénéficier de cette aide exceptionnelle, intitulée « suspension temporaire de l'emploi » (ERTE) pour la quasi totalité de ses effectifs en Espagne, 8232 personnes, pour cas de « force majeure », soit la fermeture obligatoire de tous les hôtels décrétée par le gouvernement espagnol. Le recours à l'ERTE n'a pas été négocié avec les syndicats espagnols, et comme d'autre sociétés, Melia se contentera de respecter les règles et les lois fixées par le gouvernement. Les affiliées espagnoles (UGT et CC.OO) a appelé le groupe hôtelier à négocier une amélioration de ces exigences légales minimum et à prendre des mesures supplémentaires, comme l'inclusion de l'ensemble des salarié-e-s dans l'ERTE, quelle que soit leur contrat de travail, à durée indéterminée, saisonnier, à temps partiel, etc. Les revendications syndicales insistent sur les points suivants :

- l'inclusion de l'ensemble des travailleurs-euses dans ce plan d'aide, tant celles et ceux des hôtels qui étaient ouverts au moment de la fermeture obligatoire que celles et ceux qui devaient être embauchés à l'ouverture de la saison touristique ;
- une rémunération supplémentaire, qui s'ajoutera au salaire que la caisse de chômage de l'Etat verse aux travailleurs-euses dans ces circonstances ;

- la garantie que toutes les mesures adoptées aujourd'hui et à l'avenir viseront à maintenir à la fois la quantité et la qualité de l'emploi.

DIVISION VIANDE

james.ritchie@iuf.org

Les travailleurs-euses du conditionnement de la viande et de la volaille sont exposé-e-s au risque de contamination par le COVID-19 en raison de leur proximité sur les lignes de production. Les affiliées ont examiné les conditions de travail et négocié des aménagements avec les employeurs, selon les besoins, pour s'assurer que les travailleurs-euses puissent se protéger et minimiser le risque de contracter le COVID-19 au travail et durant les trajets domicile-travail.

JBS

james.ritchie@iuf.org

Les travailleurs-euses des sites de JBS à Forquilhinha et Nova Veneza dans **l'État brésilien de Santa Catarina** ont été brutalement réprimé-e-s par les forces de police pour avoir protesté contre la décision de l'entreprise de maintenir les lignes de production en fonctionnement, sans protection adéquate contre la propagation du coronavirus.

Un millier de travailleurs-euses ont quitté le site de **Moy Park**, appartenant à **JBS**, à Seagoe, **Portadown, en Irlande du Nord**, en raison de l'incapacité de l'entreprise à fournir un lieu de travail sûr. Les membres de l'affiliée Unite ont repris le travail après que des améliorations aient été apportées à la sécurité. L'UITA soutient Unite dans sa lutte pour une distanciation sociale de 2 mètres au moins entre les travailleurs-euses à tout moment dans les usines de transformation du Royaume-Uni. La même norme devrait s'appliquer dans tous les sites de transformation des aliments et des boissons.