



«Plus de 500 années de savoir-faire sous un même toit!»

Fermeture d'une usine Cremo: Unia a pu négocier un plan social pour le personnel touché.

Le fabricant fribourgeois de produits laitiers Cremo ferme à fin août son site de production de Steffisburg (BE). Cette mesure touche 40 employé-e-s, dont beaucoup travaillaient depuis des années chez Cremo. L'une des actions menées par Unia avec le personnel, après l'annonce de la fermeture, a consisté à rappeler le savoir-faire accumulé sous un même toit: les employé-e-s affichaient ensemble plus de 500 années d'ancienneté! D'où l'importance de ne pas se contenter d'un plan social bâclé par la direction. Dès le départ, Unia a créé un conseil des délégués, composé d'une personne par service, afin d'identifier les besoins de tout

le personnel et de formuler des revendications bien ciblées. Au final, plus de la moitié des collègues se sont déplacés à Fribourg pour exposer leurs revendications. Unia et Cremo se sont ainsi entendus pour proposer un nouvel emploi sur un autre site à la main-d'œuvre plus âgée notamment. En outre, le plan social négocié prévoit notamment une contribution aux frais de formation, des indemnités de départ et des retraites anticipées. Il est bien clair qu'un tel résultat n'aurait pas été possible sans l'engagement actif d'Unia et du personnel.



Johannes Supe,
secrétaire syndical d'Unia Oberland bernois

«Les collègues de Cremo ont prouvé que le personnel peut faire entendre sa voix, à condition de se serrer les coudes et d'être prêt à lancer des actions pour faire pression.»

Les négociations portant sur une nouvelle CCT débuteront cet automne. La CCT s'applique aux sites suivants: Villars-sur-Glâne et Düdingen (FR), Le Mont-sur-Lausanne et Lucens (VD), Meyrin (GE), Lyss et Kriechenwil (BE), Sierre (VS).



Les femmes et les hommes gagnent-ils réellement autant?

Les représentations des employeurs et du personnel font le point ensemble chez fenaco et Lindt & Sprüngli.

Unia mène des analyses d'égalité salariale avec les partenaires sociaux, dans les établissements de fenaco et Lindt & Sprüngli. Une commission paritaire par site, formée de représentant-e-s de l'employeur et du personnel, accompagne le processus. La participation d'Unia et des

commissions du personnel aux contrôles est un important facteur de transparence et de confiance. Les résultats sont attendus pour l'automne 2021. Les faits sont têtus: les femmes gagnent en Suisse, en moyenne, 19% de moins que leurs collègues de sexe masculin.

Nouvelle CCT des patrons boulangers-confiseurs

Unia veut participer aux négociations conventionnelles.

De premières discussions officielles ont déjà eu lieu entre Unia et l'Association suisse des patrons boulangers-confiseurs. Le syndicat tient à participer aux futures négociations, dans le but d'instaurer de meilleures conditions de

travail dans le secteur de la boulangerie, pâtisserie et confiserie. Les négociations portant sur la nouvelle CCT débuteront probablement en 2022. La CCT actuelle est valable jusqu'à la fin de 2023.

ENQUÊTE D'UNIA

Vous avez télétravaillé ces derniers mois?

Unia lance une vaste enquête dans les branches de l'industrie. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans le travail à domicile? Qu'est-ce qui va moins bien? Comment faut-il régler le télétravail dans les CCT des branches Unia et dans les entreprises, ainsi qu'au niveau politique?

Vos réponses anonymes à ce sondage nous permettront de renforcer les CCT de l'industrie pour un meilleur encadrement du télétravail. **Ensemble, nous sommes fort-e-s!**

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2021 pour participer à l'enquête: **tele.unia.ch**



IMPRESSUM

Éditeur

Syndicat Unia, Welpoststrasse 20, 3000 Berne 16

Contact Teresa Dos Santos Lima-Matteo, teresa.matteo@unia.ch, 031 350 24 14

Traduction Sylvain Bauhofer
Rédaction et graphisme www.komform.ch

Photos Manu Friederich (Portrait p. 2), Unia (Portraits p. 3, 5) AdobeStock (p. 1, 2, 5, 6), Martin Schenk (p. 4)

Pour lire la dernière édition de ce bulletin d'Unia: www.unia.ch/bulletin-alimentunia

2021

ALIMENTUNIA

BULLETIN UNIA DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE ET DES BOISSONS

UNIA

Obligation de se changer – moyennant salaire!

Quand il faut se changer pour le travail, cela fait partie du travail et donc du temps de travail. La règle vaut aussi dans les établissements de l'industrie alimentaire.

Il faut du temps, sur son lieu de travail, pour ôter ses vêtements normaux afin d'enfiler la tenue de protection ou d'hygiène prescrite. Le changement d'habits fait partie du travail et doit donc être rétribué. Dans l'industrie chimique et pharmaceutique, Unia exige que l'employeur accorde le temps nécessaire pour se changer.

Que dit la loi?

La question du temps de changement de vêtements n'est pas directement réglée dans la loi. La loi sur le travail (LTr) et son ordonnance (OLT 1) définissent toutefois comme «temps de travail» le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. La directive du SECO est formelle: le temps passé à se changer doit être assimilé à du temps de travail si le changement de vêtements est nécessaire au processus de travail. Comme dans les cas suivants: «enfilage d'un équipement de protection dans un but de protection de la santé et contre les accidents,



enfilage d'une tenue de travail par-dessus les vêtements de ville ou d'une tenue de travail stérile ou encore passage dans un sas pour des raisons d'hygiène, etc.» La directive n'est pas juridiquement contraignante au sens strict. Mais les tribunaux s'y référeront pour interpréter la loi et son ordonnance, et ils ne s'en écarteront pas sans motivation solide.

Que faire, si une entreprise résiste?

Si une entreprise refuse de considérer le temps de

changement comme du temps de travail, il faut qu'Unia, les commissions du personnel et/ou les salarié-e-s lui fassent comprendre, à l'aide de la directive, qu'elle contrevient au droit en vigueur, en la priant de modifier son règlement. Les employé-e-s obtiendront gain de cause individuellement et cela même rétroactivement, après la fin de leurs rapports de travail, en portant plainte contre l'employeur et en faisant valoir leurs droits au paiement des heures effectuées en plus (heures supplémentaires). ■



Les salaires augmentent chez Froneri, et aussi le temps à consacrer aux nouveau-nés

La nouvelle convention collective de travail (CCT) qu'Unia a négociée avec le fabricant de glaces Froneri est en vigueur depuis le 1^{er} mars 2021. Elle prévoit des améliorations au niveau du congé de paternité et des salaires minimums.

En 2016, Nestlé et le fabricant de glaces britannique R&R ont créé ensemble la joint-venture Froneri. La CCT qu'Unia avait conclue en 2012 avec Nestlé pour l'usine concernée a été intégralement reprise à cette occasion. Il était donc temps de la moderniser.

Des améliorations des salaires minimums...
Les salaires minimums ont augmenté de la manière suivante:

- Les salaires minimums du personnel non qualifié

s'élèvent désormais à 3900 francs.

- Les salaires du personnel semi-qualifié (AFP) atteignent désormais 4100 francs et ceux du personnel qualifié (CFC) 4200 francs (+200 francs).

... et pour les jeunes pères ou le personnel plus âgé
Depuis 2021 et dans toute la Suisse, 10 jours de congé de paternité sont accordés à tout le monde, à hauteur de 80% du salaire moyen. Unia a toutefois obtenu lors des négociations



Lukas Auer
secrétaire de l'industrie d'Unia Suisse orientale/Grisons

«Des salaires minimums plus élevés et un congé de paternité qui, avec 15 jours, est plus long que les prescriptions légales, constituent de réjouissantes améliorations dans la CCT et montrent à quel point il est important d'adhérer à Unia. Car plus le syndicat possède de membres dans une entreprise, et mieux il pourra défendre leurs intérêts et obtenir de bons résultats aux négociations conventionnelles.»

conventionnelles avec Froneri des améliorations allant au-delà du minimum légal. En outre, la main-d'œuvre âgée est mieux protégée en cas de licenciement collectif.

- Le congé de paternité représente 15 jours rétribués à 100%.
- Le délai de consultation en cas de licenciement collectif est de 30 jours. Dans la mesure du possible, les plus de 50 ans ne seront pas licenciés.

Jeunes pères dans l'industrie alimentaire

Le congé de paternité payé est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Les pères ont désormais droit, dans les six premiers mois suivant la naissance de leur enfant, à un congé de paternité d'au moins deux semaines rétribué à 80% de leur salaire moyen. La liste ci-après montre qu'au cours des négociations conventionnelles dans l'industrie alimentaire, Unia a su obtenir des avantages sociaux allant au-delà du

minimum légal. Philip Morris est le leader de la branche, avec ses huit semaines accordées. ■

Feldschlösschen Getränke AG et Supply Company AG	alim.	après 12 mois = 10j à 100%; dès la 3 ^e année: 13j à 100%
Philip Morris SA, Neuchâtel		8 semaines à 100%
Nestlé Waters et établissements de Nestlé Suisse SA	alim.	4 semaines à 100%
Fenaco	alim.	15 jours à 100%
Wander AG	alim.	15 jours à 100%
Froneri Switzerland (ex-Nestlé Rorschach)	alim.	15 jours à 100%
Association suisse des brasseries	alim.	10 jours à 100%

Contribution aux primes d'assurance-maladie des salarié-e-s de Nestlé

Nestlé Waters participe désormais aux frais d'assurance-maladie de son personnel.

Les augmentations de salaire sont trop souvent englouties par le renchérissement des primes des caisses-maladie. Unia exige depuis longtemps que les employeurs de l'industrie alimentaire participent aux frais d'assurance-maladie de leurs salarié-e-s. C'est déjà le cas ailleurs chez Nestlé: le personnel des usines touche une contribution pouvant atteindre 235 francs par mois. Cette contribution s'applique désormais pour les collègues de Nestlé Waters. Unia se félicite que la CCT

intègre la participation progressive de l'employeur aux frais d'assurance-maladie. Et comme les contributions ne dépendent pas de la rémunération, les bas salaires en bénéficient davantage que les hauts revenus.

Introduction progressive de la participation aux frais d'assurance-maladie:

- 80 francs par mois dès le 1^{er} janvier 2021
- 160 francs par mois dès le 1^{er} janvier 2022
- 235 francs par mois dès le 1^{er} janvier 2023



Nicole Vasalli
Secrétaire syndicale d'Unia Vaud

«La qualité du dialogue social et la bonne organisation syndicale chez Nestlé Waters nous ont permis d'obtenir plusieurs améliorations conséquentes de la CCT ces dernières années. Avec la participation de l'employeur aux frais d'assurance-maladie, nous garantissons enfin une égalité de traitement avec les autres sites Nestlé en Suisse.»

De bonnes conditions de travail ne tombent pas du ciel

«On a besoin d'Unia, et le syndicat doit attirer plus de jeunes!», explique Martin Schenk qui sait de quoi il parle, comme syndicaliste depuis 40 ans.

Quand il a commencé son apprentissage de constructeur métallique, Martin Schenk s'est aussitôt affilié à la FTMH, comme le lui demandaient ses parents et son maître d'apprentissage, pour qui le syndicat comptait. Le 1^{er} mai, son maître d'apprentissage l'envoyait toujours vendre les rubans rouges. Il pouvait garder 20 centimes par pièce. Martin Schenk déplore que de telles traditions se soient perdues. «Bien des jeunes ne savent plus à quoi sert le syndicat. À quoi bon adhérer à Unia, quand on a déjà un bon salaire et cinq semaines de vacances? Ces gens ne réalisent pas que tout cela leur vient du syndicat. Et qu'il faut le syndicat pour défendre et améliorer ponctuellement les conditions de travail, afin qu'elles restent attrayantes.»

Engagé dans sa fabrique...
Martin Schenk parle par expérience, comme membre convaincu du syndicat depuis 40 ans. En 2005, après la création d'Unia, il a pris la présidence du groupe Unia de la fabrique de carton de Deisswil. Quand l'usine a été vendue, il est devenu mécanicien dans l'usine Nestlé de Konolfingen. Il y a rejoint la commission du



personnel quasiment dès le premier jour et s'est beaucoup battu pour la protection de ses collègues. Par exemple quand quelqu'un avait injustement reçu un avertissement écrit qui l'aurait privé de futurs bonus. Ou quand du jour au lendemain, des responsables de service ne voulaient plus accorder des vacances en bloc, malgré leurs promesses.

... et au-delà des frontières nationales
À côté de son engagement local, Martin Schenk s'est battu au niveau international pour de meilleures conditions de travail. Il a ainsi siégé durant cinq ans au Comité d'entreprise européen de Nestlé où, avec trois compatriotes, il a recherché aux côtés d'une cinquantaine de collègues venant de l'étranger,

des solutions communes pour les usines Nestlé implantées dans toute l'Europe. Par exemple, le personnel Nestlé contraint de travailler pendant la pandémie de coronavirus a eu droit à un supplément de salaire de 10%, destiné à couvrir ses frais d'essence et de repas plus élevés. Après 40 ans d'expérience, Martin Schenk sait que de bonnes conditions de travail ne tombent pas du ciel. Il faut un syndicat, et il faut que les jeunes se serrent les coudes.

Après neuf années passées chez Nestlé à Konolfingen, Martin Schenk veut relever de nouveaux défis professionnels. Unia remercie chaleureusement Tinu du travail accompli.

Il vaut la peine de se syndiquer à Unia. Vous aussi, devenez membre d'Unia! <https://www.unia.ch/fr/devenirmembre>

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter Unia dans votre région: <https://www.unia.ch/fr/a-notre-sujet/regions>