

Impact économique du coronavirus

La crise du coronavirus ne frappe pas de la même manière toutes les entreprises de la branche alimentaire.

Le choc fut profond le 13 mars, quand le Conseil fédéral a déclaré l'état d'urgence en Suisse, que les restaurants et les commerces ont dû rester fermés et que les employeurs ont été contraints par voie d'ordonnance de respecter les recommandations d'hygiène



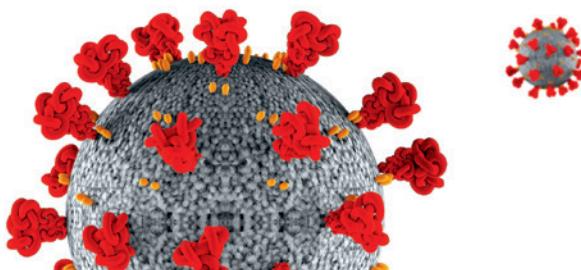
Uwe Bärtsch, membre de la commission d'entreprise de Feldschlössen à Räzuns

« Pendant la crise du coronavirus, nous avons reçu notre salaire complet malgré le chômage partiel. Nous avons beaucoup apprécié ce geste. »

et de distance sociale de l'OFSP. Avec le soutien d'Unia, les représentant-e-s du personnel et les coordinateurs /-trices de la sécurité dans les entreprises se sont employés à protéger la santé de leurs collègues. Les normes d'hygiène ont beau être déjà sévères en temps normal dans l'industrie alimentaire, les processus ont encore été optimisés et le travail en équipes a été adapté, pour éviter la présence simultanée d'un trop grand nombre d'employé-e-s au même endroit. Il s'agissait de couvrir la demande élevée, malgré les exigences élevées en vigueur. ■

CINQ LEÇONS UTILES POUR LA GESTION DU CORONAVIRUS

- Mécanisme de crise:** une étroite collaboration entre les syndicats et le patronat facilite la gestion de crise.
- Travail de base:** avec le soutien d'Unia, les représentant-e-s du personnel et les coordinateurs /-trices de la sécurité (CoSec) jouent un rôle-clé pour protéger la santé du personnel des entreprises.
- Ressources:** les CoSec seront libérés de leurs autres tâches en temps de crise.
- Participation:** les commissions du personnel (CoPe) ont leur mot à dire sur les questions de sécurité au travail et de protection des salarié-e-s. L'intégration des CoPe dans l'état-major de crise est obligatoire.
- Matériel de protection:** il faut toujours disposer de masques, de gants à usage unique et de désinfectant en quantités suffisantes.





Creusement du fossé entre riches et pauvres

La crise du coronavirus accentue le problème des inégalités économiques en Suisse.

En période de crise, ce sont les plus faibles d'une société qui trinquent. Ce constat s'est vérifié pendant la crise du coronavirus. Les gens qui, avant le coronavirus, étaient déjà défavorisés sur le plan financier et social, ont une situation encore pire après la crise – alors que grâce au cours élevé des actions et aux crédits avantageux, les riches profitent de la crise. Pour empêcher une nouvelle aggravation des disparités économiques et une paupérisation des personnes ayant un petit salaire, Unia exige dans un appel au Conseil fédéral le versement du salaire

à 100% jusqu'à 5000 francs et l'interdiction des licenciements liés au coronavirus. Au cours des derniers mois, plus de 20 000 travailleurs/-euses ont signé cet appel, remis au Conseil fédéral le 20 août.

Plus de salaire !

La production a moins souffert de la pandémie dans l'industrie alimentaire que dans d'autres branches. Par ailleurs, la progression des salaires a été moins rapide, ces dernières années, dans l'industrie alimentaire que dans l'ensemble de l'économie. Autrement dit, les salaires peuvent et doivent

augmenter, même en période de coronavirus. Une telle reconnaissance financière est amplement méritée, compte tenu de la souplesse dont les travailleurs/-euses ont fait preuve dans le contexte des mesures de protection. En outre, les hausses de salaire renforcent le pouvoir d'achat et soutiennent ainsi la consommation. ■

CE QUE DEMANDE UNIA :

100 francs de salaire en plus pour tout le monde, en particulier pour les travailleurs/-euses gagnant un petit ou moyen salaire.

Analyse des inégalités de salaire dans le cadre du partenariat social : participation des salarié-e-s

La loi révisée sur l'égalité est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2020. Unia appelle à en finir avec les mauvaises excuses, et à verser enfin les mêmes salaires aux femmes !

Les employeurs occupant au moins 100 travailleurs sont tenus de contrôler le respect de l'égalité des salaires dans leur entreprise. Unia invite les entreprises à procéder à des analyses de l'égalité des salaires dans le cadre du partenariat social. Concrètement, il s'agit d'associer au processus Unia et les commissions du personnel et de signer une convention à ce sujet.

Comme l'a fait la coopérative



Teresa dos Santos Lima-Matteo, membre de la direction du secteur

« La loi sur l'égalité révisée ne va pas assez loin. C'est pourquoi Unia invite les entreprises à effectuer des analyses de l'égalité des salaires dans le cadre du partenariat social. Les analyses menées dans le cadre du partenariat social assurent transparence et confiance, et constituent même l'unique manière d'éviter les actions collectives. »

fenaco, où le dialogue sur l'égalité des salaires s'est achevé avec succès en 2016, en étroite collaboration avec Unia. « L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est l'une des conditions qui font de nous un employeur attrayant sur le marché », explique Christian Widmann, responsable des ressources humaines de fenaco. Ce n'est pas tout : le mandat d'égalité salariale figure dans la Constitution depuis 1981 – il est donc

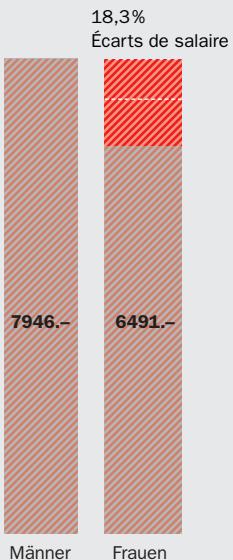


Sven Kutschke, membre de la commission d'entreprise de Lindt & Sprüngli

« La société Lindt & Sprüngli n'a pas attendu la révision de la loi sur l'égalité pour vérifier les salaires féminins. Elle l'a fait il y a quelques années déjà. Le résultat est réjouissant : les deux sexes gagnent autant, selon le principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ». »

temps que les employeurs assument leur responsabilité et mettent un terme à la discrimination salariale ! ■

Salaires moyens, par mois



Un peu moins de la moitié des 18,3% d'écart de salaire entre femmes et hommes n'a pas d'explication objective. Soit au total 7,7%, ou 642 francs par mois. Cette part inexplicable tend actuellement à augmenter. OFS, enquête suisse sur la structure des salaires

Branche brassicole : la relève est assurée

Cet été, 12 jeunes professionnels ont réussi dans des conditions difficiles leur examen de fin d'apprentissage de brasseurs.

Nando Duran en fait partie. Après son apprentissage de « technologue en denrées alimentaires spécialisé dans le domaine de la bière », il poursuit son activité à la brasserie Calanda (Heineken Switzerland) à Coire.

Bien que le brassage de la bière soit dans l'air du temps, rares sont les apprentis d'une volée qui optent pour une telle formation. Pourquoi ?

L'apprentissage est peu connu. En outre, à l'âge où l'on cherche une place d'apprentissage, on ne s'intéresse généralement pas encore à la bière. À mon avis, brasseur est plutôt une deuxième formation. Pour pallier la pénurie de spécialistes, non seulement la branche devrait faire mieux connaître cet apprentissage, mais les brasseries devraient être plus nombreuses à proposer des places d'apprentissage.

Qu'est-ce qui rend attractive la profession de brasseur ?

La combinaison entre travail artisanal, activités de planification et commande par ordinateur d'installations automatiques me plaît tout particulièrement. Il est fascinant d'obtenir de la bière à partir des matières premières que sont l'eau, le houblon, le malt et la levure. La plupart des gens pensent spontanément à la bière de garde (bière blonde). Or il existe une variété infinie de bières, au profil aromatique à chaque fois différent.



Vous avez brassé votre propre bière, qui vous a valu en 2019 le « Swiss Beer Award »...

C'était une expérience unique ! Quand on compose sa propre bière, il y a quantité de décisions à prendre. Quel est le genre de bière que j'aime-rais ? Quel malt et quel houblon conviennent le mieux ? L'arôme final de la bière dépend aussi de la levure choisie. J'ai visiblement pris les bonnes décisions.

Dans quelle mesure le coronavirus a-t-il influencé les examens de fin d'apprentissage ?

L'examen écrit a été annulé deux semaines à l'avance. J'avais presque fini d'apprendre les matières d'examen. L'incertitude a été difficile à gérer. Par chance, l'examen pratique s'est déroulé normalement dans l'entreprise. ■

Nando Duran, brasseur de bière à la brasserie Calanda (Heineken Switzerland)





Plus les travailleuses et travailleurs sont nombreux à soutenir le syndicat, plus son pouvoir de négociation augmente

Unia s'efforce aux négociations conventionnelles, avec succès, d'obtenir les meilleures conditions possibles pour les employé-e-s.

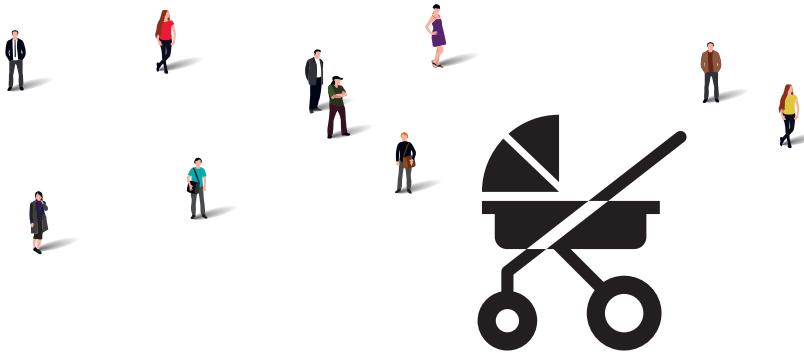
Dans l'industrie alimentaire, des CCT sont notamment conclues à l'échelon des entreprises. Les CCT procurent aux travailleurs /-euses de nombreux avantages par rapport aux dispositions légales. Comme la sécurité salariale et la protection contre la discrimination salariale. Grâce à son vaste réseau de militant-e-s syndicaux, Unia est le premier syndicat de

l'industrie alimentaire, une situation dont tout le monde profite. L'une des priorités d'Unia est d'améliorer constamment les CCT en place. Pour que ce soit possible, il faut qu'un maximum de travailleuses et travailleurs adhèrent au syndicat. Car plus le taux de syndicalisation est élevé, plus le syndicat aura de pouvoir aux négociations.



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

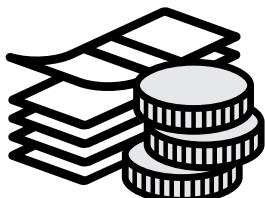
« Beaucoup de personnes occupées dans l'industrie alimentaire ne se doutent pas qu'elles sont redoutables de leurs bonnes conditions de travail à Unia. Plus le syndicat compte de membres dans une entreprise, et mieux il pourra défendre leurs intérêts aux négociations conventionnelles. Par conséquent, une adhésion à Unia s'impose ! »



Feldschlössen:

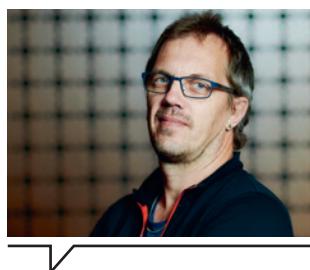
Unia et Feldschlössen se sont entendus pour relever le salaire minimum du personnel non qualifié de 4100 à 4200 francs. Et désormais, les collaboratrices ont droit dès la 3^e année de service à 16 semaines de congé maternité payées à 100%. La nouvelle CCT est en vigueur depuis le 1er juillet 2020.

«La nouvelle CCT négociée par Unia a reçu un écho très favorable auprès du personnel. Notamment le congé de maternité plus long, qui montre que l'employeur tient à offrir des conditions de travail favorables aux familles.»



Sucre Suisse SA:

la nouvelle CCT prévoit un congé de paternité plus long et des allocations de naissance plus élevées. En outre, les travailleurs /-euses peuvent accumuler jusqu'à quatre mois d'heures supplémentaires, et prendre ensuite un congé payé et /ou partir à la retraite jusqu'à quatre mois plus tôt.



Walter Arnold, membre de la commission d'entreprise de Sucre Suisse SA

«Nous sommes très contents de notre nouveau contrat de travail et du rôle d'Unia. La nouvelle CCT nous offre une plus grande liberté d'aménagement du temps de travail – en cours d'année civile ou sur plusieurs années, grâce à deux nouveautés : l'horaire flexible et le compte épargne-temps. Ce dernier permet de prendre soit des congés payés, soit une retraite anticipée.»

CCT des boulangeries :

l'actuelle CCT a beau être encore valable jusqu'à fin 2023, des discussions visant à la reprise du partenariat social sont déjà en cours avec l'association patronale. Les associations de salariés ont en effet souhaité qu'Unia devienne partenaire à cette CCT. ■



IMPRESSUM

Éditeur

Syndicat Unia, Weltpoststrasse 20, 3000 Berne 15

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 (portraits p. 1, 3, 5, 6). iStock (p. 2), Shutterstock (p. 1, 4), UNIA (p. 4, 5)

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