



Sauver des emplois, c'est sauver l'avenir Non à la destruction d'emplois dans la structure de Coca Cola!

Alliance internationale des travailleurs de Coca Cola affiliés à l'UITA Catalogue de revendications contre la destruction d'emplois

Nous, syndicats des travailleurs de la structure de Coca Cola du monde entier et membres de l'Alliance internationale des travailleurs/euses de Coca-Cola de l'UITA, prenons note de ce que :

- les travailleurs/euses qui contribuent à la production, distribution, commercialisation et autres opérations de Coca Cola sont toujours plus nombreux à travailler dans la précarité,
- les travailleurs/euses occasionnels/les travaillent dans des conditions de travail considérablement plus mauvaises que les autres, leurs contrats sont plus précaires et ils/elles n'ont que peu ou pas de sécurité de l'emploi,
- les travailleurs/euses des deux catégories sont montés/es les uns/es contre les autres, et des droits acquis, individuels ou collectifs, sont menacés à long terme, en raison de relations contractuelles précaires,
- les droits des travailleurs/euses sont ainsi violés à maints égards, avec des conséquences diverses,
- à long terme, le travail occasionnel est également dommageable pour l'entreprise, car il a souvent une incidence négative sur l'efficacité, la productivité, les coûts entraînés par le matériel perdu ou endommagé, la motivation des travailleurs/euses, le roulement fréquent du personnel, etc.,

Nous rappelons que pour être durable, une entreprise doit se construire sur des relations de travail décentes et à long terme avec les travailleurs/euses, qui doivent être légitimement représentés/es par des syndicats indépendants et démocratiques. Les syndicats doivent avoir le droit de défendre les droits de tous les travailleurs/euses, y compris ceux des travailleurs/euses précarisés/es, qui doivent pouvoir adhérer sans restriction aucune à un syndicat.

Au vu de quoi, nous avons **décidé** de recommander, soutenir et **défendre** les revendications ci-dessous et, afin d'obtenir des emplois **décent**s dans la structure de Coca Cola, nous instruirons nos membres afin qu'ils fassent valoir ces revendications, en les incluant dans toutes les **négociations** aux niveaux correspondants et s'efforcent d'en obtenir le **plus grand nombre possible** dans le cadre de **négociations collectives** et d'accords cadre, sur les plans local, **régional**, national et mondial

1. Les conditions d'emploi normales des embouteilleurs, en vigueur actuellement, **doivent être maintenues**. Aucun poste de travail existant ne devrait plus être transféré ou sous-traité à des tierces parties ni à travailleurs occasionnels. Nous disons non à toute destruction supplémentaire d'emplois permanents pour les remplacer par des contrats précaires, inférieurs ou occasionnels.
2. Certaines **catégories** de travail occasionnel ne **doivent plus être admises du tout** dans les opérations de Coca Cola. Il s'agit, entre autres, de relations contractuelles informelles, de pseudo-entreprenariat et d'engagements journaliers. Les travailleurs/euses employés/es dans de telles conditions doivent avoir accès à des emplois régis par les conditions contractuelles ordinaires en vigueur chez l'embouteilleur ou, respectivement, le fournisseur de Coca Cola.
3. Aucun contrat occasionnel (non permanent) ne doit être signé, si ce n'est pour **répondre à une pénurie transitoire de main d'œuvre** ou **à une demande de main d'œuvre supplémentaire de courte durée**.
4. Le travail occasionnel (agences, travailleurs/euses temporaires) ne peut en aucun cas **dépasser les niveaux actuels**. En outre, là où il a dépassé 10% de la main d'œuvre, cette proportion ne pourra plus désormais excéder, sous aucune forme, ni **à aucun moment**, 10% de la main d'œuvre. Des pourcentages inférieurs peuvent être **négociés** sur le plan local ou national.

Les syndicats et la direction peuvent convenir d'un taux de travail occasionnel plus élevé en haute saison et moins élevé en basse saison. Cependant, la « haute saison » ne doit pas dépasser six mois par an, et la moyenne de travailleurs/euses occasionnels ne devrait pas dépasser 10% sur l'ensemble de l'année. Si le besoin d'engager plus de 10% de main d'œuvre temporaire ou occasionnelle (ou un chiffre inférieur, éventuellement convenu par le syndicat et la direction) se poursuit au-delà de six mois, ces travailleurs/euses doivent être engagés sous contrat permanent par l'embouteilleur de Coca-Cola.

5. Les tierces parties qui fournissent des travailleurs/euses temporaires aux embouteilleurs ou aux fournisseurs de Coca Cola (agences d'emploi, sous-traitants ou autres) doivent offrir des conditions de travail décentes. Elles doivent avoir des accords de négociation collective avec des syndicats démocratiques et indépendants. Elles doivent également fournir une relation de travail permanente et des garanties d'emploi décentes à leurs employés/es. Les agences de travail temporaire doivent donner aux travailleurs/euses la possibilité de retourner chez l'embouteilleur de Coca Cola pour accepter un éventuel contrat permanent.
6. Le recours au travail temporaire doit être écarté, lorsque des travailleurs de l'entreprise peuvent faire le travail requis. Le recours à de la main d'œuvre temporaire ne doit en aucun cas donner lieu au licenciement de personnel permanent.
7. Si dans des conditions clairement définies il était nécessaire de recourir à de la main d'œuvre sous-traitée ou temporaire dans des installations du système Coca Cola, ces travailleurs/euses doivent recevoir un traitement égal à celui des travailleurs/euses permanents ordinaires des embouteilleurs de Coca Cola, notamment en matière de salaire, de prestations sociales, d'horaires, de conditions de travail ou autres. Les travailleurs/euses temporaires ou employés/es par les agences doivent jouir de tous les droits syndicaux et ne doivent pas être l'objet de discrimination pour des raisons de sexe, race ou tout autre préjugé.
8. En cas de violation des principes susmentionnés, les travailleurs/euses temporaires victimes de la violation, doivent être engagés comme travailleurs/euses permanents par l'entité de Coca Cola correspondante. En cas de demande accrue de personnel permanent, les travailleurs/euses temporaires doivent être engagés prioritairement.
Si les conditions d'emploi offertes aux travailleurs/euses par une agence ne sont pas décentes, l'agence devrait recevoir un avertissement de l'entreprise et, en cas de récidive, elle devrait être avisée de la cessation des relations commerciales.
9. Les travailleurs/euses temporaires ou employés/es par les agences ne doivent en aucun cas être engagés/es en cas de conflit social pour tenir en échec à des actions revendicatives.