



# Bulletin de l'Alliance de Coca-Cola

Contexte et analyses pour les syndicats de Coca-Cola du monde entier

## 1/2009 : Dans ce numéro

- Un an après la création de l'Alliance : un réseau grandissant d'activistes syndicaux/cales
- CCH rachète ses actions - qu'est-ce que cela signifie pour les travailleurs/euses?
- Le travail précaire viole les droits des travailleurs/euses
- Appuyez la charte des demandes!
- Devenez un/e correspondant/te bénévole!



**Dernières nouvelles :** les travailleurs/euses de Coca-Cola en grève à Saskatoon, au Canada - voir <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/247/>



## Un an après la création de l'Alliance: un réseau grandissant d'activistes syndicaux/ales

Notre alliance a été créée il y a maintenant un peu plus d'un an. Notre réseau mondial de syndicats de Coca-Cola réunit maintenant plus de 50 affiliées de l'UITA.

Au cours de la dernière année, nous avons constamment travaillé au renforcement de notre réseau de communication et de coordination : engager davantage de syndicats dans le réseau, faire du comité directeur un organe fonctionnel et mettre en place le site Web [www.iuf.org/ccww](http://www.iuf.org/ccww), qui compte maintenant plus de 150 utilisateurs inscrits et beaucoup plus de visiteurs. Nous commençons maintenant à attirer des correspondants/tes de différents affiliés qui publient de plus en plus de nouvelles des milieux de travail et des tables de négociation.

L'Alliance s'est aussi renforcée par la création de réseaux régionaux : en Amérique latine, la fédération des syndicats de Coca-Cola FELATRAC travaille à consolider les organisations syndicales au niveau national et à établir des relations au niveau régional avec le principal embouteilleur de référence de la région, FEMSA. En Europe, EFFAT réunit régulièrement les syndicats de Coca-Cola afin de recenser les problèmes conjoints et exige de Coca-Cola la mise en place d'une structure de communication appropriée à l'échelle européenne. En Afrique, des rencontres régionales pour les pays du Maghreb et pour le continent dans son ensemble ont favorisé une plus grande coopération régionale et le développement d'une structure de réseau.

Dans toutes les régions, des activités ont eu lieu sur les enjeux prioritaires de l'Alliance - la lutte contre la précarisation, la sous-traitance et la destruction des emplois chez Coca-Cola. L'Alliance a formalisé ses demandes conjointes dans la Charte mondiale des demandes (voir encadré).

À sa première réunion, le 16 avril, le groupe de pilotage de l'Alliance a tracé la voie pour l'avenir : nous continuerons d'appuyer les membres de l'Alliance sur les enjeux prioritaires que constituent la précarisation, les violations des droits syndicaux et autres. Nous travaillerons également à élargir et à approfondir le réseau, en mettant aussi l'accent sur le soutien aux affiliées pour les aider à organiser d'autres établissements de Coca-Cola, conformément au thème du dernier congrès de l'UITA : Le pouvoir par l'organisation!

## CCH rachète ses actions

À l'occasion d'une assemblée extraordinaire tenue le 27 avril, les actionnaires de Coca-Cola Hellenic ont approuvé le rachat d'un maximum de 5 % des actions en circulation, à un cours se situant entre 1 et 20 euros, pour un coût total potentiel qui pourrait aller de 18,3 à 380 millions d'euros. Au cours actuel de 11,66 euros, l'opération pourrait entraîner des dépenses additionnelles de 213 millions d'euros pour une entreprise qui a annoncé une baisse de ses bénéfices et qui explique à ses travailleurs/euses dans tous ses marchés que la crise l'oblige à adopter une discipline financière stricte (CCH a supprimé des centaines d'emplois et dit aux travailleurs/euses de plusieurs de ses usines d'embouteillage qu'elle était incapable d'augmenter les salaires. En Serbie, la direction locale a cité un ordre strict de la direction générale en Grèce à l'effet qu'elle ne devait pas signer d'accords prévoyant des augmentations de salaires en janvier et septembre 2009). Dans ces circonstances, pourquoi procéder à un rachat d'actions?

Un rachat d'actions permet une distribution au comptant aux actionnaires, en échange d'une diminution du nombre d'actions en (voir p.2)

**Become a  
voluntary  
correspondent!**

### **Devenez un/e correspondant/te bénévole!**

*Nous sommes à la recherche de correspondants/tes!  
Pour diffuser les nouvelles en provenance des milieux de travail et des tables de négociation sur le réseau des syndicats de Coca-Cola, nous avons besoin de votre aide! Inscrivez-vous comme correspondant/te bénévole et faites-nous parvenir des nouvelles de votre travail syndical chez Coca-Cola!*

### **Numéro thématique : lutter contre l'intimidation**

*De la menace ouverte de licenciement à l'entretien « privé » dans le bureau du patron, en passant par la prise de mesures disciplinaires à partir d'accusations fausses ou fabriquées, le refus de promotion et le grossissement des petites erreurs facilement pardonnées aux employés/es plus soumis/ses... les syndiqués/es font souvent l'objet d'intimidation de la part des gestionnaires.*

*Nous aimerions vous entendre sur ce sujet, mais aussi, ce qui est plus important, sur la façon dont vous réagissez. Comment luttez-vous contre l'intimidation? Quelle est la réaction de votre syndicat? Quel a été le résultat?*

**Envoyez-nous vos histoires!**



### CCH rachète ses actions (cont.)

circulation. Pourquoi une société voudrait-elle se livrer à une pareille opération?

Les entreprises rentables peuvent utiliser les bénéfices de deux façons différentes. Dans un premier temps, une partie des bénéfices est habituellement remise aux actionnaires sous forme de dividendes. Le solde, appelé bénéfices non répartis, est conservé par la société et utilisé pour investir dans l'avenir de l'entreprise. Si une entreprise peut réinvestir de façon rentable la plus grande partie de ses bénéfices non répartis, elle peut le faire. Il arrive parfois que des entreprises constatent qu'elles ne sont pas en mesure de réinvestir une partie ou la totalité de leurs bénéfices non répartis de façon à générer un rendement « acceptable ».

Dans le contexte actuel de crise et de chute de la demande des consommateurs/trices, il est évident que CCH a décidé qu'il n'était pas opportun de réinvestir les bénéfices énormes que la société continue de générer. Pendant que le chef de la direction de The Coca-Cola Company, Muhtar Kent, s'engage constamment à maintenir les niveaux de réinvestissement, l'un de ses plus gros embouteilleurs, dans l'un des principaux marchés émergents, choisit plutôt la voie de la distribution aux actionnaires. La société a ainsi choisi la solution la plus facile pour maintenir le niveau de ce qu'on appelle le « bénéfice par action » - les bénéfices générés divisés par le nombre d'actions en circulation dans une période donnée. Si vous diminuez le nombre d'actions en circulation (parce que vous avez racheté et annulé ou mis en réserve des actions), les bénéfices sont partagés entre un nombre moins élevé d'actions en circulation. L'entreprise n'a donc pas besoin de se développer positivement pour garder les investisseurs heureux...

Une autre raison pour laquelle les cadres supérieurs, en particulier, peuvent préférer le rachat d'actions tient au fait que leur rémunération est souvent liée à leur capacité d'atteindre des cibles de rendement par action. Nous ne connaissons pas les modalités du régime de rémunération des cadres de CCH. Nous ne pouvons qu'espérer qu'il ne s'agisse pas d'une décision prise dans le seul but de préserver leurs gains personnels.

Nous pouvons cependant être certains d'une chose - une entreprise qui dispose de suffisamment de liquidités pour dépenser environ 200 millions d'euros pour racheter ses propres actions n'est pas aussi en difficulté financière que sa direction voudrait bien que les représentants/tes de ses employés/es le croient. La société appelle ses employés à se serrer la ceinture en temps de crise, faisant valoir que nous sommes tous dans le même bateau. Mais en même temps qu'elle jette des centaines de personnes par-dessus bord en procédant à des suppressions d'emplois, elle fait tout en son possible pour que ses actionnaires puissent continuer de faire la fête sur le pont...

## Le travail précaire viole les droits des travailleurs/euses

Il est clair depuis longtemps que l'augmentation du recours au travail précaire entraîne une détérioration des conditions des travailleurs/euses à statut précaire qui sont souvent payés/es moins cher, ont moins d'avantages, sont forcés/es d'accepter des horaires de travail exagérément souples, etc. Les travailleurs/euses réguliers/ères sont eux/elles aussi soumis/es à des pressions et doivent accepter des concessions pour éviter un plus grand recours à la précarisation. En ce sens, le travail précaire est une menace envers les intérêts des travailleurs/euses, une tentative par le capital de faire basculer en sa faveur l'équilibre des relations de travail pour favoriser une augmentation des bénéfices. Il doit donc être restreint et contrôlé partout où c'est possible.

Le travail précaire présente un autre aspect nuisible : il constitue souvent une violation du droit des travailleurs/euses à la syndicalisation. Les agences de placement, les sous-traitants et les autres intermédiaires similaires ignorent souvent même les normes légales. Plus important encore, la nature même de la relation de travail précaire rend souvent impossible de créer un syndicat ou d'y adhérer, ce qui viole le droit à la liberté d'association et à la défense collective des travailleurs/euses. Dans certains pays, les travailleurs/euses d'agences et les travailleurs/euses temporaires ne peuvent légalement adhérer à un syndicat ou du moins à celui en place dans leur milieu de travail effectif. C'est le cas par exemple en Inde, où ces travailleurs/euses sont souvent largement majoritaires au sein de l'effectif. Dans d'autres pays, les travailleurs/euses à statut précaire qui adhèrent à un syndicat font souvent l'objet d'un licenciement ou du non renouvellement de leur contrat, comme cela s'est produit en Russie en 2007, lorsque les travailleurs/euses contractuels/lles de l'usine de Coke de Saint-Petersbourg ont tenté de former un syndicat. Dans d'autres pays encore, le travail à statut précaire prend une forme de pseudo-entrepreneuriat - quel syndicat pourrait défendre les droits de travailleurs/euses « autonomes »? Même s'ils se réunissent au sein d'une organisation collective, ces travailleurs/euses n'ont pas droit à la protection légale et au droit à la négociation qui sont l'apanage des organisations syndicales.

L'OIT l'a clairement affirmé dans son rapport sur les relations de travail chez Coca-Cola en Colombie : « L'impartition de certains éléments des processus opérationnels et, de plus en plus, des processus de production eux-mêmes rend difficile pour les travailleurs/euses de former un syndicat ou d'y adhérer ». La lutte contre la précarisation fait donc partie de la lutte pour le droit à la syndicalisation.

### Appuyez la « Charte des demandes contre la destruction de l'emploi » de l'Alliance!

Conformément à la décision prise par la Réunion mondiale des travailleurs/euses de Coca-Cola de l'UITA en mai 2008, l'Alliance mondiale des travailleurs/euses de Coca-Cola de l'UITA a fait de la lutte contre la précarisation et la destruction des emplois l'un de ses enjeux prioritaires. L'Alliance a élaboré une Charte des demandes précisant les normes minimales que les membres de l'Alliance s'efforcent de faire respecter. Vous pouvez télécharger la Charte à l'adresse <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/122>. Pour savoir comment appuyer la Charte, rendez-vous sur <http://www.iuf.org/drupal/?q=node/218>.

Le Bulletin de l'Alliance Coca-Cola est publié tous les deux mois pour l'Alliance mondiale des travailleurs/euses de Coca-Cola par l'Union internationale des travailleurs/euses de l'alimentation et des secteurs connexes - UITA. Si vous avez des questions, des commentaires ou souhaitez contribuer au bulletin, veuillez communiquer avec Gisela Neunhoeffer par courriel à l'adresse [gisela.neunhoeffer@iuf.org](mailto:gisela.neunhoeffer@iuf.org). Vous trouverez d'autres renseignements et des liens sur le site Web de l'Alliance, [www.iuf.org/ccww](http://www.iuf.org/ccww).

IUF, 8 Rampe du Pont Rouge, CH1213 Petit-Lancy, Genève, Suisse