

**Rapport sur les
négociations collectives
et les conventions
collectives**

2009

FR

Introduction

1. Les négociations collectives et la dynamique des salaires en 2009

L'année 2009 est la première année de la grave crise de l'emploi à laquelle l'Europe fait face, mais, malgré le fait que l'économie a été touchée par la pire récession qu'ait connue l'Union européenne depuis sa création, les négociations collectives sur les salaires en Europe sont restées stables. En effet, avec des résultats compris entre 2 et 3% et un taux d'inflation au plus bas, atteignant 0,5%, les négociations collectives ont permis, dans la plupart des pays européens, d'accroître le pouvoir d'achat des salaires en 2009.

Deux facteurs permettent d'expliquer la résilience des négociations collectives en 2009 : d'une part, les syndicats se sont préparés pour les cycles de négociations collectives de 2009 dans l'objectif de combler en partie la perte de pouvoir d'achat résultant de la hausse des prix du pétrole et de l'inflation de 2008. D'autre part, la gravité de la crise et ses conséquences sur l'emploi ne se sont fait pleinement ressentir qu'après la signature de la plupart des conventions.

Ceci ne veut pas pour autant dire que la récession ait été sans incidences sur les négociations collectives et la dynamique des salaires en 2009. La croissance des salaires négociés collectivement a effectivement ralenti : située entre 3% et 4% ou plus en 2008, elle s'est établie entre 2% et 3% en 2009. En outre, les clauses d'ouverture adoptées au niveau de l'entreprise et la suppression des éléments flexibles du salaire (les régimes de participation aux bénéfices, par exemple) ont pour conséquence d'abaisser la croissance des salaires réels par rapport à la croissance des salaires fixés par convention collective. Le niveau et l'étendue de la réduction des salaires nominaux dans les pays baltes et en Irlande sont particulièrement préoccupants. Dans de nombreux cas, les salaires du secteur public sont devenus une cible privilégiée des gouvernements pour réduire le déficit public global et « servir d'exemple » pour les négociations salariales dans le secteur privé.

Enfin, l'augmentation des salaires réels en 2009 ne doit pas faire oublier que des restructurations massives ont été entamées alors même que de nombreux emplois étaient maintenus grâce à la réduction du temps de travail. Ce dernier point explique l'effondrement de la dynamique des salaires par travailleur (ou par tête), qui a en réalité été réduite de moitié, passant de 3,3% en 2008 à 1,7% en 2009 pour l'Europe dans son ensemble. Ainsi, le revenu salarial réel de l'ensemble des travailleurs en Europe a chuté de 0,5% en 2009 (prévisions d'automne de la Commission).

2. Les négociations collectives en 2010 et au-delà : une période difficile nous attend

La « reprise » actuelle est beaucoup trop faible pour remédier à la perte d'emplois persistante qui résulte de l'effondrement de l'activité économique en 2009. Le taux de chômage devrait atteindre 10% (UE-27), voire 11% (zone euro) en 2011, sans grandes perspectives d'assister à une baisse significative du chômage dans l'immédiat. La persistance de ce taux de chômage élevé et la crainte des travailleurs de perdre leur emploi affaibliront inévitablement la position de négociation des syndicats et des travailleurs dans toute l'Europe.

Les employeurs travaillent déjà à une offensive destinée à affaiblir la croissance salariale. Dans plusieurs États membres de l'Union européenne, y compris dans certains des plus grands pays, les employeurs ne cherchent pas simplement à imposer une certaine modération de la croissance salariale, mais préconisent au contraire une généralisation du gel des salaires, voire une réduction des salaires nominaux. Pour atteindre ce but, leur instrument principal est la renégociation des salaires au niveau de l'entreprise.

À cette pression exercée par les employeurs du secteur privé s'ajoute la hausse des déficits publics entraînée par la crise. La pression des marchés financiers, le pacte de stabilité et les banques centrales, auxquels s'ajoutent les inquiétudes quant à la pérennité des finances publiques, pousseront les gouvernements à tenter de réduire la masse salariale du secteur public et des secteurs associés, comme la santé et l'enseignement.

Et cette offensive ne se limitera pas aux salaires. Les conditions de travail en général (temps de travail, flexibilité, protection de l'emploi, allocations de chômage, etc.) risquent également d'être entraînées dans cette spirale à la baisse, et les négociations collectives seront soumises à des pressions qui viseront à contraindre les travailleurs à renoncer à certains de leurs avantages prévus

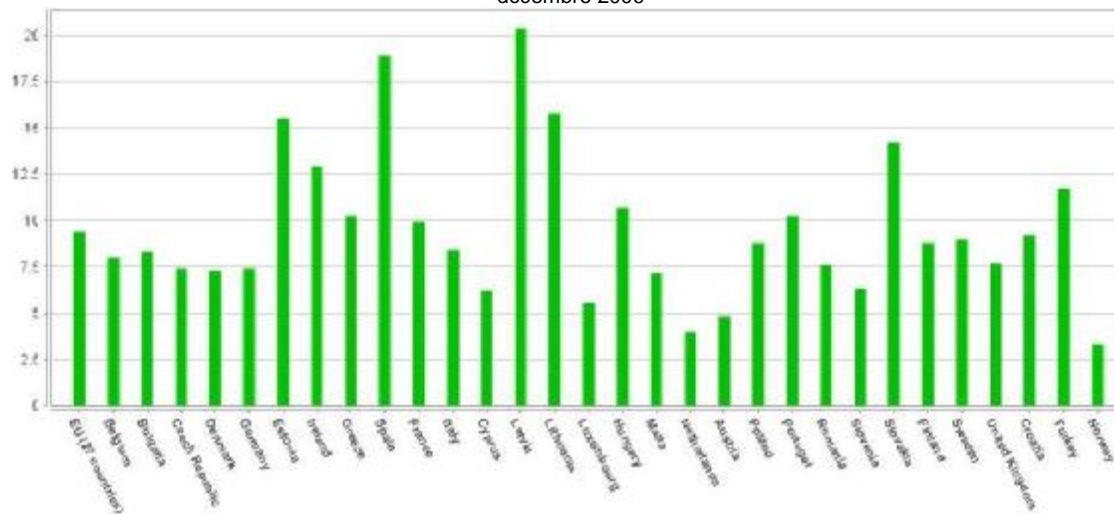
par le droit du travail, voire à réduire purement et simplement la portée du droit du travail. Les taux de chômage, élevés et en progression, de certains groupes particuliers sur le marché du travail, comme les jeunes, les travailleurs moins qualifiés, les femmes et les migrants, serviront de prétexte pour tracer une ligne de démarcation entre le « noyau dur » des travailleurs et les « exclus », et imposer à tous une dégradation générale des conditions de travail.

3. Les dernières statistiques disponibles

(source Eurostat)

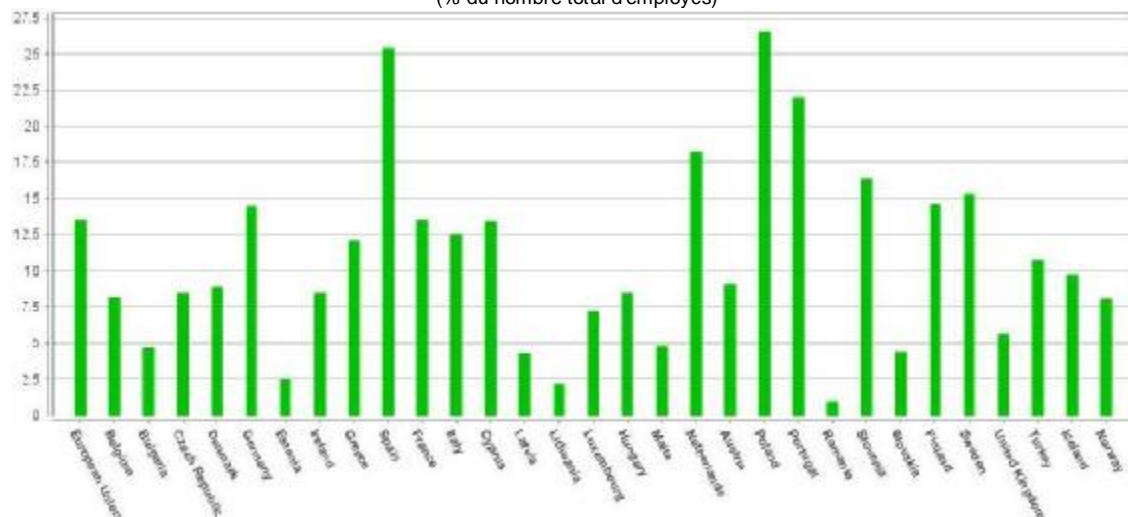
Taux de chômage

Le taux de chômage représente le pourcentage de personnes au chômage par rapport à la population active de décembre 2009

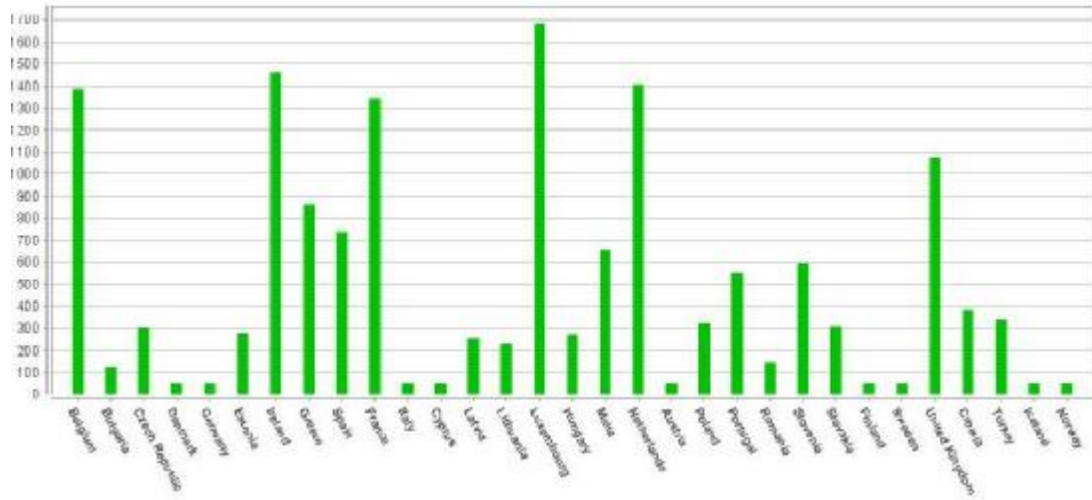


Contrats à durée déterminée

(% du nombre total d'employés)

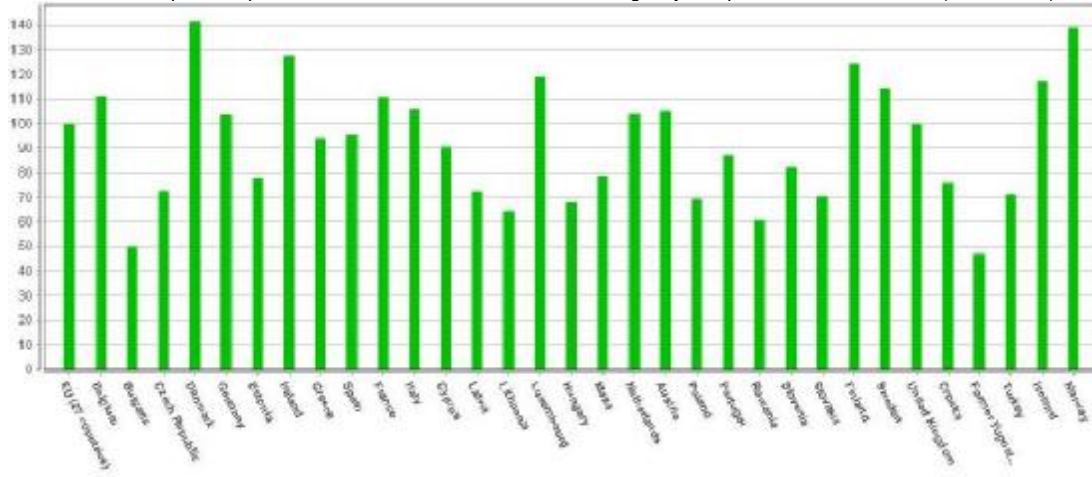


Salaire minimum (euros par mois)



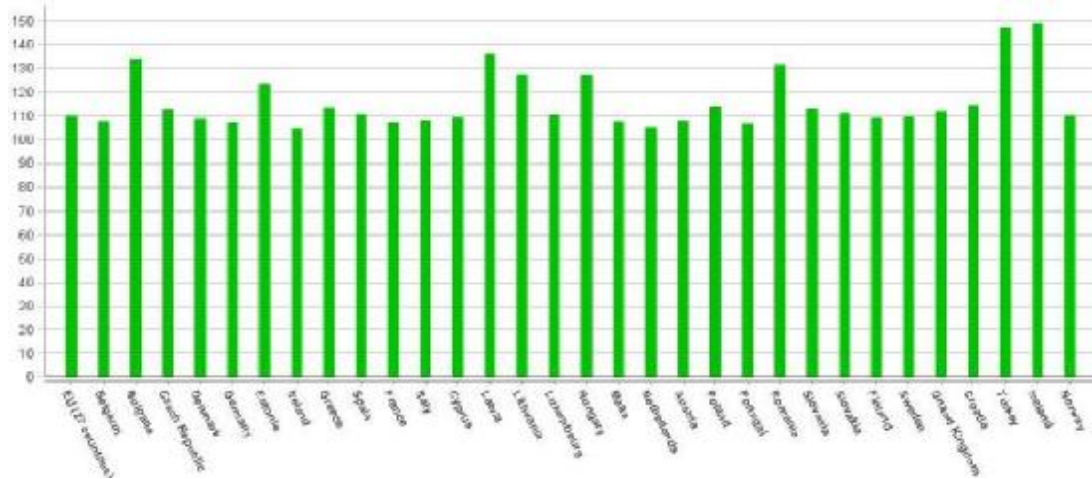
Niveaux des prix comparés

Niveaux des prix comparés de la consommation finale des ménages, y compris les taxes indirectes (UE-27=100)



Taux d'inflation

(2005=100) chiffres de janvier 2010



4. Priorités de l'EFFAT en matière de conventions collectives

a) Étude annuelle visant à collecter des informations sur tous les sous-secteurs prédéfinis

Comme chaque année, L'EFFAT va produire un rapport sur sept secteurs (boulangerie, brasserie, produits laitiers, hôtellerie et restauration, viande, sucre et tabac) à partir des réponses apportées à des enquêtes par ses organisations membres. La démarche s'inspire d'un rapport annuel de printemps concernant la situation des sous-secteurs de l'EFFAT et qui, depuis 2006, comporte une introduction traitant de questions générales. Le rapport est réalisé par le Secrétariat et n'est disponible qu'au format pdf (support électronique).

b) Valorisation et prolongation du site Internet EUCOB@N

La mise en place d'outils sur Internet permet à l'EFFAT et à ses organisations membres d'étendre et de perfectionner leurs activités visant à améliorer la coordination et l'information relatives aux négociations collectives à l'échelon européen. Pour EUCOB@N, les priorités sont les suivantes :

- améliorer le fonctionnement du site Internet EUCOB@N, en particulier par la création d'un système de notification pour toutes les organisations membres ;
- mettre en place un réseau de contacts sur les négociations collectives, chaque membre désignant un contact spécialiste du sujet qui soit responsable de la gestion des informations sur les conventions collectives et les conflits du travail sur le site EUCOB@N ;
- concevoir des mesures visant à apporter à nos organisations membres de meilleures informations sur EUCOB@N (présentations pendant les réunions du Comité exécutif et les assemblées générales, une nouvelle circulaire, etc.) ;
- organiser, avec le soutien de l'ISE, un stage de formation, destiné aux contacts spécifiés, sur la manière de travailler avec le site EUCOB@N ;
- en coopération avec le coordinateur CEE / EMN, apporter des modifications au site afin d'y intégrer quelques entreprises multinationales. Pour le moment, AB InBev est la seule entreprise représentée. Coca-Cola Enterprise, Kraft Foods et Danish Crown sont également prévues pour bientôt. Ces entreprises serviront de base à des projets pilotes dans le courant 2010.

c) Revendications et objectifs communs en matière de conventions collectives, concernant la lutte contre le travail précaire et le dumping social

L'objectif visé consiste à s'accorder sur des propositions jointes en vue d'une politique européenne commune de l'emploi. Ces propositions devront tenir compte des bonnes pratiques, préconiser une amélioration des conditions contractuelles et des relations de travail, notamment pour les travailleurs ayant des emplois précaires, et exiger des limites à la délocalisation et à l'emploi de travailleurs intérimaires. Il serait également possible d'envisager des propositions jointes en faveur de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie, ou des réponses jointes relatives à la restructuration d'entreprises.

d) Publication du calendrier des négociations

Une première étape vers la formulation de revendications jointes consiste à informer toutes les organisations du calendrier des négociations prévues dans les 7 sous-secteurs indiqués, ainsi que dans les multinationales. Le calendrier devra être publié sur le site EUCOB@N.

e) Comité de Négociations Collectives (CNC)

D'autres mesures seront arrêtées lors de réunions du Comité de Négociations Collectives. Le CNC est chargé d'élaborer des propositions spécifiques à l'attention du Comité exécutif. Il se pourrait qu'une réunion du CNC soit organisée en 2010, en fonction de l'avancement des revendications et objectifs communs.

Sommaire

1. **Boulangerie** p 7
2. **Brasserie**.....p 11
3. **Produits laitiers**p 16
4. **Horeca**.....p 23
5. **Viande**p 28
6. **Sucre**.....p 33
7. **Tabac**.....p 38

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 45.000 M : 15.000	NS	Bart Vannetelbosch b.vannetelbosch@acv-csc.be
Belgique FGTB Horval	01/01/2009 – 31/12//2010	01/2011	F : 15.504 M : 43.546	NT	Sonja Broucke sonja.broucke@horval.be
Danemark NNF (syndicat des travailleurs de l'alimentation)	01/03/2009 – 01/03/2012 01/02/2009 – 01/02/2010		F : 1.050 M : 2.450	NS	Flemming Mogensen iso@nnf.dk
Finlande TU	26/04/2007 – 31/03/2010	11/04/2010 – 31/03/2012	264	NS	Teija Sinisalo Teija.sinisalo@toimihenkilouioni.fi
Islande SGS	Jusqu'à fin novembre 2010	11/2010	6.600	NT	Skuli Thoroddsen Skuli@sgs.is
Espagne CC.OO.	2008-2010		873	E	Margot Sastre msastre@agroalimentaria.ccoo.es
Suède KOMMUNAL	01/06/2007 – 30/05/2010		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * 2009 : 125 € par travailleur et par an sous forme d'éco-cheques : c'est un nouvel avantage, créé au niveau interprofessionnel en Belgique, qui n'est pas assujéti à des cotisations sociales ou à des impôts (donc brut=net). Avec ces chèques, le travailleur peut acquérir certains produits écologiques. * 2010 : augmentation salariale de 0,08 € par heure * Transposition de la prime annuelle de pouvoir d'achat existante en salaire horaire, ce qui résulte en une augmentation salariale de 0,08 € de l'heure * Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de 0,10% au 1er janvier 2011. * Augmentation de 5,4% de tous les montants/avantages fixes qui existent au niveau du secteur (prime d'équipes, primes de nuit, avantages supplémentaires en cas de chômage ou en cas de maladie,...) * Possibilité de convertir ces avantages en d'autres avantages au niveau des entreprises moyennant une CCT d'entreprise (à concurrence de 125 € par travailleur en 2009 et 125 € par travailleur en 2010, c'est-à-dire 250 € au total par année à partir de 2010). * Meilleure intervention patronale dans les frais de transport en commun 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des efforts de formation à concurrence de 1,10% des heures prestées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (auparavant 0,90%) + mesures spéciales de formation par l'institut de formation sectoriel pour faire face aux effets de la crise économique • Prorogation des régimes de prépension (retraite anticipée à 56/58 ans) • Supplément temporaire aux allocations de chômage pour un nombre illimité de jours (auparavant limité à 60 jours par an)
Belgique FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au 01/01/2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prolongation des conventions sectorielles * Prorogation de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation
Danemark NNF (syndicat des travailleurs de l'alimentation)	<ul style="list-style-type: none"> * 3,75 DKK/heure, 4,00 DKK/heure, 3,75 DKK/heure 	<ul style="list-style-type: none"> * Un fonds destiné à soutenir les conventions collectives

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Finlande TU	* 01/04/2009 : 80 €/mois, au moins 3,5% * 01/10/2009 : 17 €/mois, au moins 0,6%	/
Islande SGS	/	/
Espagne CC.OO.	* % d'augmentation des salaires, clauses de garantie sur l'indice des prix à la consommation (IPC), salaires minimum, etc. * Années 2008-2010 : prévisions IPC : + 0.4% avec clause de réajustement des salaires en accord avec l'IPC réel, et maintien de 0.4% d'augmentation réelle. Fourchette des salaires couverts par la convention : 27.200 €/an à 16.000 €/an	* Amendement de la nouvelle législation sur l'égalité en ce qui concerne les congés, la réduction du temps de travail et les interruptions de carrière.
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires négociés 12,09%	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des régimes de prépension existants * Pouvoir d'achat : 125 € en 2009 et 250 € à partir de 2010. Possibilité de transformer les avantages sectoriels en d'autres avantages au niveau de l'entreprise, moyennant une CCT d'entreprise et pour autant que les salaires minimums soient respectés + enveloppe au niveau de l'entreprise * Amélioration de l'intervention dans les frais de transport * Augmentation des efforts de formation des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Indexation automatique (couplage à l'indice des prix de consommation) de tous les salaires à la mise en application des CCT sectorielles : 4,68% au 1er janvier 2009 et -0,42% au 1er janvier 2010
Belgique FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
Danemark NNF (syndicat des travailleurs de l'alimentation)	<ul style="list-style-type: none"> * Salaires * Formation * Compte d'allocation 	<ul style="list-style-type: none"> * Fonds de soutien financier des négociations collectives * Pension pour les femmes en congé maternité
Finlande TU	Voir les commentaires	/
Islande SGS	/	<ul style="list-style-type: none"> * Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.
Espagne CC.OO.	<ul style="list-style-type: none"> * Plan sur l'égalité des sexes 	<ul style="list-style-type: none"> * Créer un comité commun dans le but d'élaborer un plan d'amélioration * Aucune accumulation de manques mineurs, sérieux ou très sérieux, à l'exception des sureffectifs * Suppression de bénéfices individuels par le biais de formules forfaitaires légalement recevables.
Suède KOMMUNAL	/	/

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 45.000 M : 15.000	NS	Bart Vannetelbosch b.vannetelbosch@acv-csc.be
Belgique FGTB HORVAL	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 15.504 M : 43.546	NT	Sonja Broucke Sonja.broucke@horval.be
Allemagne NGG	2009 / 2010		25151	RS	Heinz Süsselbeck Hv.brauwirtschaft@ngg.net
Finlande TU	26/04/2007 – 31/03/2010	11/04/2010 – 31/03/2012	F : 259 M : 406	NS	Teija Sinisalo Teija.sinisalo@toimihenkilouioni.fi
France FGA-CFDT	Accord pour une durée illimitée		3.845	NS	Régis Degouy rdegouy@fga.cfdt.fr
France FO	16/06/2009 (12 mois)		10.500	NS	Jean-Jacques Cazaumayou jj.cazaumayou@fgta-fo.org
Islande SGS	/	11/2010	6.600	NT	Skuli Thoroddsen skuli@sgs.is
Italie FLAI-CGIL	01/06/2007 – 31/05/2011		Totalité du secteur de l'alimentation : 367.141 F : 123.422 M : 243.719	NT	Stefania Crogi Stefania.crogi@flai.it
Espagne CC.OO.	2008-2011		2.400	E	Margot Sastre msastre@agroalimentaria.ccoo.es
Suède KOMMUNAL	01/06/2007 – 30/05/2010		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * 2009 : 125 € par travailleur et par an sous forme d'éco-chèques : c'est un nouvel avantage, créé au niveau interprofessionnel en Belgique, qui n'est pas assujéti à des cotisations sociales ou à des impôts (donc brut=net). Avec ces chèques, le travailleur peut acquérir certains produits écologiques. * 2010 : augmentation salariale de 0,08 € par heure * Transposition de la prime annuelle de pouvoir d'achat existante en salaire horaire, ce qui résulte en une augmentation salariale de 0,08 € de l'heure * Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de 0,10% au 1er janvier 2011. * Augmentation de 5,4% de tous les montants/avantages fixes qui existent au niveau du secteur (prime d'équipes, primes de nuit, avantages supplémentaires en cas de chômage ou en cas de maladie,...) * Possibilité de convertir ces avantages en d'autres avantages au niveau des entreprises moyennant une CCT d'entreprise (à concurrence de 125 € par travailleur en 2009 et 125 € par travailleur en 2010, c'est-à-dire 250 € au total par année à partir de 2010). * Meilleure intervention patronale dans les frais de transport en commun 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des efforts de formation à concurrence de 1,10% des heures prestées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (auparavant 0,90%) + mesures spéciales de formation par l'institut de formation sectoriel pour faire face aux effets de la crise économique • Prorogation des régimes de prépension (retraite anticipée à 56/58 ans) • Supplément temporaire aux allocations de chômage pour un nombre illimité de jours (auparavant limité à 60 jours par an)
Belgique FGTB HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au 01/01/2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des conventions sectorielles * Prorogation de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation
Allemagne NGG	<ul style="list-style-type: none"> * D'avril/mai 2009 à mai/juin 2010, jusqu'à 3% en moyenne. * De mai/juin 2001 à mai/juin 2011, jusqu'à 2,5%. * Dans certains <i>Länder</i> allemand, la durée de la convention collective a été limitée à un an seulement 	<ul style="list-style-type: none"> * De plus : augmentation des plans de retraite fixés par convention collective d'un montant de 200 / 220 € par an

Finlande TU	* 01/04/2009 : 80 €/mois, au moins 3,5% * 01/10/2009 : 17 €/mois, au moins 0,6%	/
France FGA-CFDT	* 1,7%	* Mettre en avant le certificat de qualification professionnelle du secteur par le bais de prospectus destinés aux travailleurs et aux entreprises.
France FO	* 16 € sur les minima de branche	/
Islande SGS	/	/
Italie FLAI-CGIL	* 16% en moyenne	/
Espagne/Damm CC.OO.	* IPC réel de l'année dernière : une augmentation réelle de 0,5% chaque année entre 2008 et 2011. Le salaire minimum couvert par la convention est de 21.243 € ; le maximum de 37.780 €	* Congé spécial de 8 heures en 2008. * Amélioration de l'ensemble des primes, prestations sociales et retraites, et une prime spéciale pour le travail en équipe de nuit. * Meilleure répartition des vacances pour chaque équipe. * Cotisation spéciale de 100 €/personne/an apportée au plan de retraite * Créer un comité dans le but d'élaborer un plan en matière d'égalité des genres * Améliorer l'embauche en réunissant deux contrats de travail temporaire en un troisième contrat à durée déterminée
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires négociés : 12,09%	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des régimes de prépension existants * Pouvoir d'achat : 125 € en 2009 et 250 € à partir de 2010. Possibilité de transformer les avantages sectoriels en d'autres avantages au niveau de l'entreprise, moyennant une CCT d'entreprise et pour autant que les salaires minimums soient respectés + enveloppe au niveau de l'entreprise * Amélioration de l'intervention dans les frais de transport * Augmentation des efforts de formation des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Indexation automatique (couplage à l'indice des prix de consommation) de tous les salaires à la mise en application des CCT sectorielles : 4,68% au 1er janvier 2009 et -0,42% au 1er janvier 2010
Belgique FGTB HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
Allemagne NGG	<ul style="list-style-type: none"> * Augmentation des salaires de 4 à 5% 	<ul style="list-style-type: none"> * 18 grèves d'avertissement
Finlande TU	/	/
France FGA-CFDT	3% d'augmentation des salaires	/
France FO	<ul style="list-style-type: none"> * 20 € pour toutes les rémunérations 	<ul style="list-style-type: none"> * Convention signée par FO
Islande SGS	/	<ul style="list-style-type: none"> * Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.
Italie FLAI-CGIL	<ul style="list-style-type: none"> * Observatoire bilatéral sur les tendances alimentaires, tant du point de vue du marché que social * Réglementation du travail sous contrat : droits des travailleurs et contraintes des entreprises * Soutien de l'égalité des chances * Mise à jour des plans salariaux et de qualification professionnelle * Augmentation des salaires 	<ul style="list-style-type: none"> * Un observatoire devrait permettre aux groupes syndicaux d'anticiper les tendances ayant des répercussions négatives sur l'emploi. La convention marque une première étape vers un processus de négociation unifié, en remplacement de négociations menées au sein d'entreprises individuelles.

Négociations collectives 2009

secteur : brasserie

	<ul style="list-style-type: none"> * Sécurité & Santé * Réglementation du travail des vendeurs 	
Espagne/Damm CC.OO.	<ul style="list-style-type: none"> * Respect de la législation sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes par le biais de déclarations et la mise en place d'un comité sur l'égalité. * Primes plus importantes et création d'emplois à durée déterminée. 	/
Suède KOMMUNAL	<ul style="list-style-type: none"> * Augmentation des salaires : 12,90% sur une période de 3 ans 	/

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 45.000 M : 15.000	NS	Bart Vannetelbosch b.vannetelbosch@acv-csc.be
Belgique FGTB Horval	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 15.504 M : 43.546	NT	Sonja Broucke Sonja.broucke@horval.be
Finlande TU	01/10/2007 – 31/03/2010	01/03/2010 – 31/03/2012	F : 900 M : 600	NS	Teija Sinisalo Teija.sinisalo@toimihenkilouioni.fi
France FO (coopératives laitières)	01/04/2009		9.203	NS	Jean-Jacques Cazaumayou jj.cazaumayou@fgta-fo.org
France FO (industrie laitière)	/		33.954	NS	Jean-Jacques Cazaumayou jj.cazaumayou@fgta-fo.org
Allemagne NGG					
Molkereien und Käsereien NRW	01/04/2009 – 28/02/2010				
Humana Milchindustrie GmbH	01/04/2009 – 28/02/2010				
Molkereien Niedersachsen/Bremen	01/04/2009 – 28/02/2010				
Meiereien Hamburg/Schleswig-Holstein	01/04/2009 – 28/02/2010				
Milchindustrie Norddeutschland	01/04/2009 – 28/02/2010				
Molkereien Weser-Ems	01/05/2009 – 31/03/2010				
Nordmilch	01/04/2009 – 28/02/2010				
Meierei Trittau	01/03/2009 – 28/02/2010				
Molkereien Rheinland-Pfalz	01/04/2009 – 31/03/2010				
					Peter Störling Peter.stoerling@ngg.net

Islande SGS	/	11/2010	6.600	NT	Skuli Thoroddsen skuli@sgs.is
Espagne CC.OO.	01/01/2008 – 31/12/2012		12.000	NS	Margot Sastre msastre@agroalimentaria.ccoo.es
Suède KOMMUNAL	01/06/2007 – 30/05/2010		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * 2009 : 125 € par travailleur et par an sous forme d'éco-chèques : c'est un nouvel avantage, créé au niveau interprofessionnel en Belgique, qui n'est pas assujéti à des cotisations sociales ou à des impôts (donc brut=net). Avec ces chèques, le travailleur peut acquérir certains produits écologiques. * 2010 : augmentation salariale de 0,08 € par heure * Transposition de la prime annuelle de pouvoir d'achat existante en salaire horaire, ce qui résulte en une augmentation salariale de 0,08 € de l'heure * Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de 0,10% au 1er janvier 2011. * Augmentation de 5,4% de tous les montants/avantages fixes qui existent au niveau du secteur (prime d'équipes, primes de nuit, avantages supplémentaires en cas de chômage ou en cas de maladie,...) * Possibilité de convertir ces avantages en d'autres avantages au niveau des entreprises moyennant une CCT d'entreprise (à concurrence de 125 € par travailleur en 2009 et 125 € par travailleur en 2010, c'est-à-dire 250 € au total par année à partir de 2010). * Meilleure intervention patronale dans les frais de transport en commun 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des efforts de formation à concurrence de 1,10% des heures prestées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (auparavant 0,90%) + mesures spéciales de formation par l'institut de formation sectoriel pour faire face aux effets de la crise économique • Prorogation des régimes de prépension (retraite anticipée à 56/58 ans) • Supplément temporaire aux allocations de chômage pour un nombre illimité de jours (auparavant limité à 60 jours par an)
Belgique FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au 01/01/2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des conventions sectorielles * Prorogation de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Finlande TU	* 01/04/2009 : 80 €/mois, au moins 3,5% * 01/10/2009 : 17 €/mois, au moins 0,6% * 0,65% personnel technique	/
France FO (coopératives laitières)	/	/
France FO (industrie laitière)	* 20 € du coefficient 120 au coefficient 320 * 1,1% pour des coefficients à partir du 325	* PA= 1,1%
Allemagne NGG	* 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage * 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage 3% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage 2,8% d'augmentation pour les rémunérations, augmentation des salaires d'apprentissage de 25 € 2,8% d'augmentation pour les rémunérations et les salaires d'apprentissage * Augmentation des rémunérations et des salaires d'apprentissage de 2% à partir du 01/04/2009 et d'1% à partir du 01/08/2009	* Plus 65 € versés au plan de pension * Prorogation de la convention collective générale * Disposition incitant à accueillir des stagiaires prolongée jusqu'au 31/07/2010 * Plus 65 € versés au plan de pension * Disposition incitant à accueillir des apprentis prolongée jusqu'au 31/07/2010 * Plus 65 € versés au plan de pension
Molkereien und Käsereien NRW		
Humana Milchindustrie GmbH		
Molkereien Niedersachsen/Bremen		
Meiereien Hamburg/Schleswig- Holstein		* Plus 65 € versés au plan de pension
Milchindustrie Norddeutschland		* Plus 65 € versés au plan de pension
Molkereien Weser-Ems		/
Nordmilch		* Plus 65 € versés au plan de pension
Meierei Tritttau		* Pour avril/mai, versement d'une allocation de repos nette de 130 € * 65 € pour les apprentis
Molkereien Rheinland- Pfalz		* Plus 65 € versés au plan de pension
Islande SGS	/	/

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Espagne CC.OO.	<ul style="list-style-type: none"> * 01/01/2010 : tous les employés devraient toucher un salaire minimum de 1.000 €/15 mois * L'IPC est garanti chaque année (il a augmenté provisoirement de 3,5% en 2008) 	<ul style="list-style-type: none"> * Une pause-déjeuner d'au moins 20 minutes sera considérée comme un travail effectif (réduction totale de plus de 80 heures par an). La mise en place de ce point se fera progressivement sur la durée de la convention, sauf si les travailleurs bénéficient déjà de meilleures conditions. * Des comités interentreprises pourraient être constitués pour soutenir les activités syndicales. * Certaines primes et rétributions supplémentaires fixes seront intégrées au salaire de base, ce qui constitue une amélioration directe des primes versées pour le travail de nuit, l'ancienneté et les heures supplémentaires. * Dorénavant, le système de rémunération inclura dans son calcul les prestations de chômage pour accidents du travail ou maladie professionnelle. Les chapitres de la convention portant sur la santé au travail, les interruptions de carrière, l'égalité et la retraite ont été améliorés.
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires négociés : 12,09%	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des régimes de prépension existants * Pouvoir d'achat : 125 € en 2009 et 250 € à partir de 2010. Possibilité de transformer les avantages sectoriels en d'autres avantages au niveau de l'entreprise, moyennant une CCT d'entreprise et pour autant que les salaires minimums soient respectés + enveloppe au niveau de l'entreprise * Amélioration de l'intervention dans les frais de transport * Augmentation des efforts de formation des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Indexation automatique (couplage à l'indice des prix de consommation) de tous les salaires à la mise en application des CCT sectorielles : 4,68% au 1er janvier 2009 et -0,42% au 1er janvier 2010
Belgique FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
Finlande TU	/	/
France FO (coopératives laitières)	<ul style="list-style-type: none"> * 1,5% sur la rémunération mensuelle et annuelle * 1,5% sur la prime d'ancienneté 	* Pas d'accord salarial sur les minima de branche
France FO (industrie laitière)	<ul style="list-style-type: none"> * 1,5% sur la rémunération mensuelle et annuelle * 1,5% sur la prime d'ancienneté 	* Accord signé par FO
Allemagne NGG	/	/
Molkereien und Käsereien NRW	/	/
Humana Milchindustrie GmbH	/	/
Molkereien Niedersachsen/Bremen	/	/
Meiereien Hamburg/Schleswig- Holstein	/	/
Milchindustrie Norddeutschland	/	/
Molkereien Weser-Ems	/	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Nordmilch	/	/
Meierei Trittau	/	/
Molkereien Rheinland-Pfalz	/	/
Islande SGS	/	* Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.
Espagne CC.OO.	/	/
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires : 12,90% sur une période de 3 ans	/

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
AUTRICHE VIDA	12 mois		180.000	NS	Valérie Kühr Valerie.kuhr@vida.at
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	Plus de 110.000	NS	Frans Dirix Frans.dirix@acv-csc.be
Belgique FGTB-HORVAL	01/02/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 15.504 M : 43.546	NT	Sonja Broucke Sonja.broucke@horval.be
République tchèque COS PHRC	1 à 2 ans		F : 18.000 M : 27.000	NT L	Gavlasova Dagmar Gavlasova.dagmar@cmkos.cz
Danemark 3F	01/03/2007 – 01/03/2010		F : 33.000 M : 22.000	NS	Aage Jensen Aage.jensen@3f.dk
Finlande PAM	01/10/2007 – 31/03/2010	Février 2013* (nouvel accord signé en avril 2010)	F : 48.000 M : 12.000	NS	Annika Rönni-Sällinen Annika.ronni-sallinen@pam.fi
Allemagne NGG	12 mois	05/05/2010	F : 477.800 M : 350.641	RT	Guido Zeittes Hv.hotels@ngg.net
Islande SGS	/	11/2010	6.600	NT	Skuli Thoroddsen skuli@sgs.is
Italie UILTUCS	4 ans		/	NT NS	Fagnoli Emilio uiltucs@tin.it
Norvège FELLESFORBUNDET	/	15/04/2010	/	/	Atle Hoie Atle.hoie@fellesforbundet.no
Slovaquie OZPOCR	2010		39.556	NS	Bozena Peracekova gahr@mail.t-com.sk
Espagne FECOHT-CC.OO.	2 ans (24% des conventions) 3 ans (49% des conventions) 4 ans (20% des conventions)		58.200	RS E	Margot Sastre msastre@agroalimentaria.ccoo.es
Suède HRF	2007 - 2010	01/05/2010	F : 25.000 M : 20.000	NS	Chaker Nassar Chaker.nassar@hrf.net
Suède KOMMUNAL	01/06/2007 – 30/05/2010		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
AUTRICHE VIDA	* 2,45%	/
Belgique CSC	* 125 € en 2009 et 250 € en 2010. Ces montants sont payés en éco-chèques.	* Les partenaires sociaux envisagent de prendre des mesures pour augmenter la participation à la formation de 5%. La convention collective concernant le statut de la délégation syndicale sera également améliorée.
Belgique FGTB-HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au 01/01/2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des conventions sectorielles * Prorogation de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation
République tchèque COS PHRC	* 0%	* Il est étonnant que l'instabilité politique en République tchèque ait eu jusqu'ici de bons résultats pour les syndicats. Le gouvernement de droite n'est pas parvenu à imposer les amendements au Code du travail qui auraient eu des retombées négatives sur les relations entre travailleurs et employeurs. Malheureusement, il n'a pas non plus été possible de faire passer la proposition des syndicats d'augmenter les salaires minimum et les minima tarifaires dans le secteur des affaires.
Danemark 3F	<ul style="list-style-type: none"> * Environ 4,8% * Augmentation du salaire minimum : <ul style="list-style-type: none"> • 03/2008 : 0,35 €/heure • 03/2009 : 0,35 €/heure 	<ul style="list-style-type: none"> * Allocation de vacances augmentée de 12,5% * Congé de maternité : plein salaire sur 14 semaines, plus une cotisation supplémentaire de 110 € versée par les employeurs au régime national * Régime de pension complémentaire : <ul style="list-style-type: none"> • 01/07/2008 : augmentation de 7,4% • 01/07/2009 : augmentation de 8,0% * Augmentation des compensations financières pour les délégués syndicaux

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Finlande PAM	/	/
Allemagne NGG	* 2,5%	/
Islande SGS	/	/
Italie UILTUCS	* 140 €	/
Norvège FELLESFORBUNDET	* En règle générale : 1,50 NOK / heure pour tous * Bas : 1,00 NOK / heure pour tous * Égalité : 0,50 NOK / heure / travailleur afin de compenser les différences discriminatoires entre les salaires des hommes et des femmes sur certains sites. * Salaire minimum : 2,50 NOK / heure	/
Slovaquie OZPOCR	* En fonction du type de travail	/
Espagne FECOHT-CC.OO.	* 3,97% * Intégration d'une clause de révision dans 75 conventions	* Dispositions en vue d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. * Diverses propositions visant à réglementer les conditions de travail et d'emploi dans 95% des conventions
Suède HRF	* 01/05/2007 : 4,8% = 850 SEK * 01/05/2008 : 4,4% = 825 SEK * 01/05/2009 : 4,1% = 800 SEK	* Rémunération spécifique des heures de travail défavorables * Nouvel accord sur les retraites
Suède KOMMUNAL	* 12,09%	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
AUTRICHE VIDA	* Diminution des heures de travail * Prise en charge des frais d'internat des apprentis * Augmentation des rémunérations, des primes et de la rémunération des apprentis * Échelle des salaires uniforme	/
Belgique CSC	* Augmentation du pouvoir d'achat de tous les travailleurs (125 €/250 € net) * Augmentation de l'intervention des patrons dans les frais de déplacement * Étude de faisabilité pour la création d'un deuxième pilier de pension sectoriel * Amélioration de la concertation sociale (amélioration de la convention sur la délégation syndicale, abaissement du seuil d'installation d'une délégation	/

	<p>syndicale et création d'une banque de données socio-économiques sur les entreprises de moins de 50 travailleurs)</p> <ul style="list-style-type: none"> * Augmentation de la prime syndicale * Solidarisation de la prime de fin d'année (tous les travailleurs ont droit à une prime) * Améliorer le droit à la formation des travailleurs * Prorogation de conventions collectives existantes (elles concernent notamment la prépension) 	
Belgique FGTB-HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
République tchèque COS PHRC	<ul style="list-style-type: none"> * Maintenir le salaire réel à 1% d'inflation par an * Compensation salariale pendant les 3 premiers jours du congé de maladie si l'indemnité de maladie n'est pas accordée * Maintenir ou augmenter les cotisations patronales d'assurance-retraite et d'assurance-vie * Une plus large palette d'incapacités de travail rémunérées * Établir une restauration collective pour le personnel avec limite de prix pour les employés 	<ul style="list-style-type: none"> * Dans certaines organisations, en particulier celles détenues par des propriétaires étrangers, les conditions des négociations collectives continue de se détériorer. La crise économique profonde et persistante a des répercussions sur les négociations, notamment sur les négociations salariales et sur les éléments non exigibles du salaire.
Danemark 3F	<ul style="list-style-type: none"> * Chef qualifié : 160,33 heures par mois et 2.450 € (salaire minimum) * Travailleur en hôtellerie non qualifié : 160,33 heures par mois et 2.260 € (salaire minimum) * Toutes les primes de nuisance augmentent de 3% par an 	<ul style="list-style-type: none"> * Salaires minimum : les employés peuvent négocier leur salaire (le salaire moyen d'un chef est supérieur d'environ 450 € à 500 €, par ex.) * Mise en place d'une fondation pour le perfectionnement et la qualité, financée par les entreprises (53 €/travailleur/an). Elle comprendra : 2 semaines de formation/an pour chaque travailleur et une amélioration des conditions pour les délégués syndicaux

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Finlande PAM	/	/
Allemagne NGG	* 5% d'augmentation des salaires * Mise en application de la revendication relative au repos minimum de 7,50 €	/
Islande SGS	/	* Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives, applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.
Italie UILTUCS	* Augmentation des salaires * Assistance sociale (plan de santé, plan de pension complémentaire) * Revendications tertiaires	/
Norvège FELLEFORBUNDET	/	* La convention est avantageuse pour les bas salaires et contribue à l'égalité des rémunérations. La délégation recommande unanimement cet accord à nos membres.
Slovaquie OZPOCR	* Salaires * Système de salaire à primes. * Prestations sociales.	* La crise économique ralentit les négociations sur les salaires, les indemnités supplémentaires (alimentation et transport) et autres prestations (arguments présentés par les employeurs).
Espagne FECOHT-CC.OO.	* Augmentation des salaires de 4% = (2% pour l'inflation + une augmentation du salaire réel de 2%) * Clause de révision si l'inflation est plus élevée que prévu.	* Les accords ont été négociés lors de l'Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AINC 2006) et signés par les fédérations CC.OO et UGT et l'organisation patronale CEOE-CEPYME.
Suède HRF	* Augmentation des rémunérations : 300 € sur une période de 3 ans. * Travail à temps complet * Plus de congés (journée nationale) * Nouvel accord sur les retraites	/
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires : 12,90% sur une période de 3 ans	/

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter			
Belgique ABVV-FGTB Horval	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 15504 M : 43546	NT	Sonja Broucke sonja.broucke@horval.be			
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010		F : 45.000 M : 15.000	NS	Bart Vannetelbosch b.vannetelbosch@acv-csc.be			
Bulgarie FITU-FOOD	2 ans		F : 55% M : 45%	NS L	Slavcho Petrov fitu.food@mail.bg			
Finlande TU	26/04/2007 – 31/03/2010	11/04/2010 – 31/03/2012	F : 470 M : 320	NS	Teija Sinisalo Teija.sinisalo@toimihenkilounioni.fi			
Allemagne NGG	31/12/2009		20.000	RS E L	Bernd Maiweg Bernd.maiweg@ngg.net			
Fleischerhandwerk								
Schlachtindustrie-Vion Südfleisch Moksel						31/09/2010	1.000	L
Schlachtindustrie-Vion Food Hamburg						31/09/2010	1.400	L
Schlachtindustrie- Westfleisch						31/03/2010	2.000	L
Islande SGS	Jusqu'à fin novembre 2010	11/2010	F : 6.600	NT	Skuli Thoroddsen skuli@sgs.is			
Espagne FECOTH-CC.OO.	* 3 ans, 13 accords (41,94%) * 4 ans, 10 accords (32,26%) * Autres sujets, 9 accords (29,03%)		492.000	RS	Fernando Medina fmedina@fecoht.ccoo.es			
Suède KOMMUNAL	01/06/2007 – 30/05/2010		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se			
Suède UNIONEN	01/04/2007 – 31/03/2010		F : 3.020 M : 3.840	NT	Torbjörn Olsson Torbjorn.olsson@unionen.se			

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique ABVV-FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au vendredi 1 janvier 2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des conventions sectorielles et de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * 2009 : 125 € par travailleur et par an sous forme d'éco-chèques : c'est un nouvel avantage, créé au niveau interprofessionnel en Belgique, qui n'est pas assujéti à des cotisations sociales ou à des impôts (donc brut=net). Avec ces chèques, le travailleur peut acquérir certains produits écologiques. * 2010 : augmentation salariale de 0.08 € par heure * Transposition de la prime annuelle de pouvoir d'achat existante en salaire horaire, ce qui résulte en une augmentation salariale de 0,08 € de l'heure * Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de 0,10% au 1er janvier 2011. * Augmentation de 5,4% de tous les montants/avantages fixes qui existent au niveau du secteur (prime d'équipes, primes de nuit, avantages supplémentaires en cas de chômage ou en cas de maladie,...) * Possibilité de convertir ces avantages en d'autres avantages au niveau des entreprises moyennant une CCT d'entreprise (à concurrence de 125 € par travailleur en 2009 et 125 € par travailleur en 2010, c'est-à-dire 250 € au total par année à partir de 2010). * Meilleure intervention patronale dans les frais de transport en commun 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des efforts de formation à concurrence de 1,10% des heures prestées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (auparavant 0,90%) + mesures spéciales de formation par l'institut de formation sectoriel pour faire face aux effets de la crise économique • Prorogation des régimes de prépension (retraite anticipée à 56/58 ans) • Supplément temporaire aux allocations de chômage pour un nombre illimité de jours (auparavant limité à 60 jours par an)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Bulgarie FITU-FOOD	* Chaque année, suite aux négociations, les seuils min. d'assurance, de même que le salaire min., augmentent en conséquence, ce qui provoque une augmentation des salaires bruts	* Dans les entreprises transnationales, les travailleurs reçoivent des primes de fin d'année liées à la qualité
Finlande TU	* 01/04/2009 : 80 €/mois, au moins 3,5% * 01/10/2009 : 17 €/mois, au moins 0,6%	/
Allemagne NGG Fleischerhandwerk	* Jusqu'à 3,0% dans certains cas	* Travailleurs intérimaires et travailleurs migrants
Schlachtindustrie-Vion Südfleisch Moksel	* Augmentation des salaires : 0,0%	* Travailleurs intérimaires et travailleurs migrants
Schlachtindustrie-Vion Food Hamburg	* 2,0%	* Travailleurs intérimaires et travailleurs migrants
Schlachtindustrie- Westfleisch	* Augmentation des salaires : 3,0%	* Travailleurs intérimaires et travailleurs migrants
Islande SGS	/	/
Espagne FECOHT-CC.OO.	* 2,77% d'augmentation moyenne des salaires	* Clause de révision des salaires dans 25 accords (80,56% de l'ensemble des conventions) * Avec effet rétroactif à compter de janvier 2009 dans 19 accords (61,29%) * Augmentation du pouvoir d'achat dans 14 accords (45,16%) * Augmentation garantie sur l'IPC réel (augmentation des prix) dans 9 accords (29,03%)
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires négociés : 12,90% sur une période de 3 ans	/
Suède UNIONEN	* L'augmentation conclue en 2008 était d'un minimum de 3,3% du montant total des salaires de nos membres, à négocier localement. * L'accord sur 3 ans a une valeur minimum de 10,2%. * Les salaires pour nos membres féminins ont augmenté de 4,2% ; pour nos membres masculins, l'augmentation était de 3,6%.	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique ABVV-FGTB Horval	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des régimes de prépension existants * Pouvoir d'achat : <ul style="list-style-type: none"> • 125 € en 2009 et 250 € à partir de 2010. • Possibilité de transformer les avantages sectoriels en d'autres avantages au niveau de l'entreprise, moyennant une CCT d'entreprise et pour autant que les salaires minimums soient respectés + enveloppe au niveau de l'entreprise * Amélioration de l'intervention dans les frais de transport * Augmentation des efforts de formation des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Indexation automatique (couplage à l'indice des prix de consommation) de tous les salaires à la mise en application des CCT sectorielles : 4,68% au 1er janvier 2009 et - 0,42% en 2010
Bulgarie FITU-FOOD	<ul style="list-style-type: none"> * Salaires * Congés * Prestations en raison de la résiliation des contrats de travail * Compléments de salaires pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou tout autre sujet couvert par la convention collective * Commission pour la coopération sociale et le maintien du dialogue social * Paquet social pour les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> * Un dialogue social dans le secteur * 56 conventions collectives ont été signées * Sur la base des contrats sectoriels, les salaires peuvent être augmentés de plus de 10% (en pratique, cela ne se réalise pas partout)
Finlande TU		
Allemagne NGG Fleischerhandwerk	<ul style="list-style-type: none"> * Nombreuses « petites » unités * Mauvaise structure syndicale 	/
Schlachtindustrie-Vion Südfleisch Moksel	<ul style="list-style-type: none"> * Réduction des heures de travail et impossibilité de faire passer l'augmentation des salaires 	<ul style="list-style-type: none"> * L'employeur augmente les heures de travail de 4 heures par semaine, pour une semaine de 42 heures, sans l'accord du syndicat et sans compensation salariale.
Schlachtindustrie-Vion Food Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> * 2,0% 	<ul style="list-style-type: none"> * L'employeur augmente les heures de travail de 4 heures par semaine, pour une semaine de 42 heures, sans l'accord du syndicat et sans compensation salariale.
Schlachtindustrie- Westfleisch	<ul style="list-style-type: none"> * 3,0% 	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Islande SGS	/	<ul style="list-style-type: none"> * Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives, applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.
Espagne FECOHT-CC.OO.	<ul style="list-style-type: none"> * L'augmentation de salaire visée avait été calculée dans la perspective d'une augmentation modérée du pouvoir d'achat, sur la base des prévisions officielles pour l'inflation (2%) Il n'a pas été possible d'atteindre cet objectif à cause du déflationnisme persistant au cours des trois premiers trimestres de l'année, même si, au final, l'indice des prix à la consommation (IPC) s'élevait à 0,8%. 	<ul style="list-style-type: none"> * La crise s'est traduite par des augmentations de salaire beaucoup plus faibles que pour les années précédentes. Les clauses de révision salariale proposent moins de mesures visant à favoriser un accroissement du pouvoir d'achat, et les clauses visant uniquement à susciter un redressement des prix sont en légère hausse. * La négociation des accords 2009 a été notablement retardée du fait que les employeurs (désormais vaincus) refusaient d'appliquer les clauses de révision salariale conclues dans des accords pluriannuels. Cette situation a entraîné divers appels à la grève dans le secteur, mais de nombreuses grèves n'ont finalement pas eu lieu puisque les employeurs ont changé de position. De plus, les conseils de prud'hommes ont dû intervenir considérablement plus souvent que l'année précédente du fait de la situation décrite plus haut ; dans la plupart des cas relevant de l'application des clauses de révision salariale, les tribunaux ont tranché en faveur des syndicats. * Pour ce qui est de concilier le travail et la vie familiale, même si le processus est lent, les dispositions allant dans ce sens ont cependant tendance à augmenter en permanence. Autre point important des accords sectoriels, la mise en place d'une égalité de traitement a échoué. * La plupart des dispositions relatives à l'embauche et à l'emploi sont restées inchangées.
Suède KOMMUNAL	<ul style="list-style-type: none"> * Augmentation des salaires : 12,90% sur une période de 3 ans 	/
Suède UNIONEN	/	<ul style="list-style-type: none"> * En 2008, les négociations locales ont abouti à 3,87% pour la totalité des salaires de nos membres.

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
Belgique CSC	01/01/2009 – 31/12/2010		F : 45000 M : 15000	NS	Bart Vannetelbosch b.vannetelbosch@acv-csc.be
Belgique FGTB HORVAL	01/01/2009 – 31/12/2010	01/2011	F : 15504 M : 43546	NT	Sonja Broucke sonja.broucke@horval.be
Bulgarie FITU-FOOD	2 ans		F : 55% M : 45%	NS L	Slavcho Petrov fitu.food@mail.bg
Finlande TU	26/04/2007 – 31/03/2010	11/04/2010 – 31/03/2012	70	NS	Teija Sinisalo Teija.sinisalo@toimihenkilounioni.fi
France FO	01/07/2009		6.000	NS	Jean-Jacques Cazaumayou jj.cazumayou@fgta-fo.org
Allemagne NGG	31/03/2010		5.000	NS	Bernd Maiweg Bernd.maiweg@ngg.net
Islande SGS	/	11/2010	6.600	NT	Skuli Thoroddsen Skuli@sgs.is
Italie FLAI-CGIL	01/06/2007 – 31/05/2011		Totalité du secteur de l'alimentation : 367.141 F : 123.422 M : 243.719	NT	Stefania Crogi Stefania.crogi@flai.it
Espagne CC.OO.	2009 / 2010		/	NS	Margot Sastre msastre@agroalimentaria.ccoo.es
Suède KOMMUNAL	/		/	NT	Jörgen Gustavsson Jorgen.gustavsson@kommunal.se

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * 2009 : 125 € par travailleur et par an sous forme d'éco-chèques : c'est un nouvel avantage, créé au niveau interprofessionnel en Belgique, qui n'est pas assujéti à des cotisations sociales ou à des impôts (donc brut=net). Avec ces chèques, le travailleur peut acquérir certains produits écologiques. * 2010 : augmentation salariale de 0,08 € par heure * Transposition de la prime annuelle de pouvoir d'achat existante en salaire horaire, ce qui résulte en une augmentation salariale de 0,08 € de l'heure * Augmentation des cotisations patronales au plan de pension sectoriel de 0,10% au 1er janvier 2011. * Augmentation de 5,4% de tous les montants/avantages fixes qui existent au niveau du secteur (prime d'équipes, primes de nuit, avantages supplémentaires en cas de chômage ou en cas de maladie,...) * Possibilité de convertir ces avantages en d'autres avantages au niveau des entreprises moyennant une CCT d'entreprise (à concurrence de 125 € par travailleur en 2009 et 125 € par travailleur en 2010, c'est-à-dire 250 € au total par année à partir de 2010). * Meilleure intervention patronale dans les frais de transport en commun 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des efforts de formation à concurrence de 1,10% des heures prestées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise (auparavant 0,90%) + mesures spéciales de formation par l'institut de formation sectoriel pour faire face aux effets de la crise économique • Prorogation des régimes de prépension (retraite anticipée à 56/58 ans) • Supplément temporaire aux allocations de chômage pour un nombre illimité de jours (auparavant limité à 60 jours par an)
Belgique FGTB HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Entreprises sans accord avant le 30/06/2009 : <ul style="list-style-type: none"> • Éco-chèques d'une valeur de 125 € en 2009 • Augmentation des salaires réels de 0,08 € au 01/01/2010 * Augmentation des salaires min. sectoriels de 0,08 € au 01/01/2010 * Intégration de la prime annuelle de 175 € dans le salaire horaire (dates et modalités en fonction des sous-secteurs) * Adaptation des montants forfaitaires des différentes primes et indemnités en fonction de l'augmentation des salaires (+/- 5%) * Indexation annuelle automatique en fonction de l'inflation des salaires au 1er janvier de chaque année (+ 4,68% au 01/01/2009 et -0,42% au 01/01/2010) * L'intervention pour l'utilisation des transports publics est portée à 75% (maintenue à 60% pour les transports privés) * Négociations dans les entreprises : dans toutes les entreprises de l'industrie alimentaire et toutes les « grandes » boulangeries, les avantages de l'AIP (125 €/250 €) peuvent être transposés, moyennant conclusion d'une CCT avant le 30/06/2009 	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des conventions sectorielles et de tous les systèmes de prépension existants * Deuxième pilier : la cotisation est augmentée de 0,10% + cotisation de 0,5 € par le fonds de solidarité en cas de chômage économique * Solidarité internationale : 0,05% de la masse salariale sont destinés aux projets internationaux concernant l'amélioration de la chaîne alimentaire et lancés par des ONG * Formation : <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de formation minimum passera de 0,9% du temps de travail à 1% en 2009 et 1,1% en 2010. • Le conseil d'entreprise (ou la délégation syndicale) doit être consulté sur les projets de formation

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Bulgarie FITU-FOOD	* Chaque année, suite aux négociations, les seuils min. d'assurance, de même que le salaire min., augmentent en conséquence, ce qui provoque une augmentation des salaires bruts	* Dans les entreprises transnationales, les travailleurs reçoivent des primes de fin d'année liées à la qualité
Finlande TU	* 01/04/2009 : 80 €/mois, au moins 3,5% * 01/10/2009 : 17 €/mois, au moins 0,6%	/
France FO	/	/
Allemagne NGG	* Augmentation des salaires négociés : 2,9%	/
Islande SGS	/	/
Italie FLAI-CGIL	* 16% en moyenne	/
Espagne CC.OO.	* 2009 : 2% d'augmentation * 2010 : pourcentage d'accroissement des salaires identique à celui de l'IPC. Comprend une clause de révision garantissant jusqu'à fin 2010 une augmentation de 0,3% supérieure à l'inflation réelle.	* Comprend une aide de 1.500 € pour les enfants handicapés mentaux ou physiques.
Suède KOMMUNAL	* Augmentation des salaires négociés 12,09%	/

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique CSC	<ul style="list-style-type: none"> * Prorogation des régimes de prépension existants * Pouvoir d'achat : 125 € en 2009 et 250 € à partir de 2010. Possibilité de transformer les avantages sectoriels en d'autres avantages au niveau de l'entreprise, moyennant une CCT d'entreprise et pour autant que les salaires minimums soient respectés + enveloppe au niveau de l'entreprise * Amélioration de l'intervention dans les frais de transport * Augmentation des efforts de formation des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Indexation automatique (couplage à l'indice des prix de consommation) de tous les salaires à la mise en application des CCT sectorielles : 4,68% au 1er janvier 2009 et -0,42% en 2010
Belgique FGTB HORVAL	<ul style="list-style-type: none"> * Implémentation d'un accord interprofessionnel exceptionnel (125 €/250 € nets) * Augmentation des primes et indemnités * Intégration de la prime annuelle du pouvoir d'achat dans le salaire * Augmentation des cotisations au deuxième pilier (pension complémentaire sectorielle) * Prorogation des systèmes de prépension * Prorogation des conventions sectorielles * Possibilité de négociations au niveau des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> * Les négociations se sont déroulées dans le cadre de l'accord interprofessionnel exceptionnel fixant un cadre d'un montant « net » sans que le gouvernement n'offre cependant la possibilité d'accorder exceptionnellement une prime nette. * L'intégration de la prime annuelle de pouvoir d'achat dans le salaire implique que cet avantage est dès à présent indexé au 1er janvier de chaque année en fonction de l'inflation
Bulgarie FITU-FOOD	<ul style="list-style-type: none"> * Salaires * Congés * Prestations en raison de la résiliation des contrats de travail * Compléments de salaires pour les heures supplémentaires, le travail de nuit ou tout autre sujet couvert par la convention collective * Commission pour la coopération sociale et le maintien du dialogue social * Paquet social pour les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> * Un dialogue social dans le secteur * 56 conventions collectives ont été signées * Sur la base des contrats sectoriels, les salaires peuvent être augmentés de plus de 10% (en pratique, cela ne se réalise pas partout)
Finlande TU	/	/
France FO	<ul style="list-style-type: none"> * 1,5% sur le mensuel * 1,5% sur la rémunération annuelle 	<ul style="list-style-type: none"> * Pas d'accord salarial sur les minima
Allemagne NGG	<ul style="list-style-type: none"> * 2,9% 	/
Islande SGS	/	<ul style="list-style-type: none"> * Signature du pacte de stabilité en juin 2009. * Dans la foulée de la signature du pacte, les partenaires sociaux ont uni leurs forces afin d'éliminer les incertitudes sur le marché de l'emploi : ils ont conclu des conventions collectives, applicables jusqu'à la fin novembre 2010 et qui donnent la priorité à une amélioration de la situation à laquelle sont confrontés les groupes aux rémunérations les plus basses.

Pays & Syndicat	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Italie FLAI-CGIL	<ul style="list-style-type: none"> * Observatoire commun sur les tendances alimentaires, tant du point de vue du marché que social * Réglementation du travail contractuel : droits des travailleurs et contraintes des entreprises * Soutien à l'égalité des chances * Mise à jour des plans salariaux et de formation * Augmentation des salaires * Sécurité & Santé * Réglementation du travail des vendeurs 	<ul style="list-style-type: none"> * Un observatoire efficace pourrait permettre aux différentes catégories professionnelles d'anticiper ces tendances pouvant avoir des retombées négatives sur leurs emplois. * L'accord est un premier pas vers des négociations sur tout un processus plutôt que limitées à certaines entreprises
Espagne CC.OO.	<ul style="list-style-type: none"> * L'accord inclut la fabrication de biocarburants à partir de produits agricoles * Augmentation de 5% des primes de fin d'année. * Augmentation de 4% des retraites * Création d'une prime de 2,50 € par jour pour chaque système de travail en équipe successive 	<ul style="list-style-type: none"> * Comprend les congés de maternité, de paternité et d'adoption pour le partenaire familial
Suède KOMMUNAL	<ul style="list-style-type: none"> * Augmentation des salaires : 12,90% sur une période de trois ans 	/

Pays & Syndicat	Durée de la convention	Date des prochaines négociations	Nombre d'employés / de membres	Type de négociations	Personne à contacter
Belgique ACV-CSC	2009 - 2010		4.000	NS	Chantal Schreurs chantal.schreurs@acv-csc.be
Allemagne NGG	01/10/2008 – 30/09/2010		10.100	NS	Michael Bergstreser michael.bergstreser@ngg.net

NT= national transsectoriel ; NS= national sectoriel; RT= régional transsectoriel; RS= régional sectoriel; E=à l'échelon de l'entreprise; L= à l'échelon local (du site)

Pays & Syndicat	1) Conclusions	
	Augmentation des salaires négociés	Autres facteurs / Éléments qualitatifs
Belgique ACV-CSC	/	/
Danemark		
Allemagne NGG	* 01/10/2008 : augmentation de 4% * Janvier 2009 : 150 € sur une base ponctuelle * 01/10/2009 : augmentation de 2,8%	/
Pologne		
	2) Autres informations	
	Principales revendications	Commentaires
Belgique ACV-CSC	* Pouvoir d'achat : 2009 : 125 € en éco-chèques 2010 et années suivantes : 250 € dans un plan de pension complémentaire	/
Danemark		
Allemagne NGG	* Augmentation des salaires : 8,5% * Régime de pension	/
Pologne		