

Renforcer l'attrait de l'industrie alimentaire en tant qu'employeur

Nous souhaitons que l'industrie alimentaire devienne un employeur attrayant pour les talents (futurs). Nous examinons la politique relative aux salaires et aux conditions de travail dans les entreprises alimentaires et la comparons à celle d'autres secteurs industriels.



Quel est notre objectif à l'horizon 2025 ?

Dans un contexte en évolution rapide, nous avons besoin des ressources humaines adéquates afin d'apporter des réponses innovantes à nos défis. Pour attirer et retenir les talents dont nous avons besoin, nous souhaitons renforcer l'attrait de notre industrie en tant qu'employeur.

Comment entendons-nous réaliser cet objectif ?

Nous réalisons un benchmarking avec un partenaire externe en ce qui concerne la politique relative aux salaires et aux conditions de travail. Dans ce contexte, nous examinons non seulement le salaire brut et les primes correspondantes mais également les avantages financiers complémentaires ainsi que les nombreux avantages non financiers, tels que le soutien dans le domaine de la carrière, le travail faisable, la mobilité, le télétravail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Nous tenons également compte des avantages offerts par le secteur, tels que la participation aux frais de garderie, l'indemnité complémentaire en cas de maladie de longue durée, ainsi qu'un budget formation supplémentaire.

Le benchmarking nous a permis de comprendre la politique en matière de salaire et de conditions de travail des entreprises relevant des commissions paritaires 118 et 220 (ouvriers et employés de l'industrie alimentaire). Nous la comparons à la politique en vigueur dans d'autres secteurs industriels qui sont nos concurrents sur le marché de l'emploi. Nous comparons les résultats par région et les partageons avec les entreprises alimentaires afin de les sensibiliser davantage à cette problématique. Nous répétons le benchmarking deux ans plus tard.

Par ailleurs, nous aiderons les entreprises à mieux faire valoir leurs atouts auprès des travailleurs (potentiels). Nous les aiderons également à gérer les points importants susceptibles d'améliorer leur attrait en tant qu'employeur. Dans le cadre de ses actions, Fevia fera également valoir les atouts des entreprises alimentaires afin d'attirer des talents et d'accroître l'afflux de main-d'œuvre dans le secteur.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

Nous employons presque 98 000 travailleurs. À cet effet, nous avons conclu divers accords sectoriels sur les salaires et les conditions de travail. Nous constatons que les entreprises elles-mêmes complètent ces accords par des dispositions et des avantages internes.

Quelles sont les actions concrètes de notre secteur ?

Nous proposons à nos food heroes des carrières stimulantes et nous prenons des dispositions étendues au niveau sectoriel en ce qui concerne le salaire et les avantages. De plus, le secteur finance, grâce à des cotisations patronales spéciales de l'ONSS, les initiatives des fonds sociaux qui soutiennent la formation, les différentes étapes de la carrière, la garde des enfants, les maladies de longue durée et les transitions au cours de la carrière.

Qu'avons-nous fait depuis le lancement de la roadmap ?

- Nous avons rejoint l'étude salariale générale de Hudson et plusieurs entreprises alimentaires y ont participé, et ce, à la demande de Fevia par le biais du Weekly Update, d'articles, ainsi que d'une session spécifique. Les résultats ont été dévoilés en 2022 lors de sessions spécifiquement destinées aux membres de Fevia. Dans ce cadre, nous avons également obtenu une vue d'ensemble de la situation dans un rapport au niveau sectoriel. En outre, les membres de Fevia ont eu la possibilité de recevoir des rapports plus détaillés auprès de Hudson. Ce benchmark était principalement axé sur les ouvriers.
- Nous avons appelé les membres à participer au benchmark de 2023, plus spécifiquement axé sur les employés et les avantages non financiers. Les résultats suivront à l'automne.
- Fevia a conclu un accord de coopération avec différents secrétariats sociaux, ce qui nous permet de recevoir plus régulièrement des données relatives au traitement des salaires.