

FAI CISL 3 ÉTUDES DE CAS



1. LE CAS DE BARILLA

L'entreprise a été fondée par Pietro Barilla, descendant d'une famille de boulangers, en 1877 à Parme, en tant que boulangerie et pâtisserie.

La famille Barilla exploite l'entreprise depuis plus de 140 ans. Depuis le début des années 1990, l'entreprise poursuit une politique d'expansion tant au niveau national qu'international. En 1991, Barilla a acquis la société grecque Misko et en 1992 a repris la société italienne Pavesi, renforçant sa position sur le marché national.

Barilla fabrique ses produits dans 30 usines, distribuées dans neuf pays différents: SUÈDE, USA, MEXIQUE, TURQUIE, RUSSIE, ALLEMAGNE, FRANCE, ITALIE et GRÈCE. Elle compte 9 installations de production en Italie et 12 à l'étranger, ainsi que 4 usines en Italie et 1 à l'étranger. Barilla possède 1 unité avec moulin vertical en Italie et 3 à l'étranger.

Chiffre d'affaires total de 3 .684 millions d'euros + 3% (2018).

Profit net de 241 millions d'euros (2017).

En 2018, 236 millions d'euros (6,8% du chiffre d'affaires) ont été alloués aux investissements
8.420 employés, dont 5.000 en Italie.

Le cas:

Barilla en Basilicate: développement de la production et syndicats.

La présence de Barilla en Basilicate remonte à plus de trente ans. Au début, il y avait le problème de l'harmonisation du traitement des employés avec la convention collective de travail signée par les employés de la société mère), combinant la nécessité d'organiser le travail et d'établir un horaire de travail qui encouragerait une plus grande utilisation des installations et une plus grande efficacité.

La première convention collective de travail, qui a été signée a établi 21 samedis productifs. Elle a substantiellement modifié la structure de la convention générale nationale du travail de la CCNL, introduisant en quelque sorte un nouveau seuil contractuel qui a incité les partenaires sociaux au niveau national à discuter de nouvelles options et à explorer la nécessité de relations de travail plus ouvertes et plus matures. Cette disposition était, bien entendu, le début de la convention collective de travail de juillet 1993 entre le syndicat et Confindustria. Les règles du modèle de négociation collective à deux niveaux ont été établies, où, comme dans le cas de Barilla, il y avait un accord de groupe visant à régler des questions spécifiques telles que les heures de travail, l'organisation du travail, les approches professionnelles et leurs premiers résultats.

Il est également important de se rappeler qu'en 1992, Barilla a créé et lancé la Barilla Melfi 2 "Forneria Lucana", avec une dénomination sociale différente de l'usine de Melfi employant environ 240 employés. En juillet 1999, un accord national entre Barilla et les syndicats sur une nouvelle organisation du travail a été signé à Milan. Cet accord établit des lignes directrices pour les accords ultérieurs au niveau des installations. Les deux pierres angulaires de la convention, la polyvalence et multifonctionnalité, ont été définies au niveau de l'entreprise.



Le processus d'harmonisation des deux sociétés a commencé en 1996 et s'est achevé en 2003 avec l'incorporation des deux installations à SPA Barilla.

Sur des questions telles que l'innovation technologique et la formation, une convention a été signée en 2001 en coopération avec la région Basilicate. Elle concernait les 161 salariés de Barilla 1.

Deux autres conventions signées en 2003 et 2005 ont été les pierres angulaires du secteur agro-industriel italien visant une nouvelle organisation du travail et des horaires de travail qui prévoient également des investissements dans l'usine de Melfi à environ 19 M € sur les trois prochaines années.

La présence de Barilla en Basilicate remonte à plus de trente ans. Au début, il y avait le problème de l'harmonisation du traitement des employés avec la convention collective de travail avec les employés de la société mère), combinant la nécessité d'organiser le travail et d'établir un horaire de travail qui encouragerait une plus grande utilisation des installations et une plus grande efficacité.

Le premier BAC à être signé a établi 21 samedis productifs. Il a substantiellement modifié la structure de la convention générale nationale du travail de la CCNL, introduisant en quelque sorte un nouveau seuil contractuel qui a incité les partenaires sociaux au niveau national à discuter de nouvelles options et à explorer la nécessité de relations de travail plus ouvertes et plus matures. Cette disposition était, bien entendu, le début du PAS de juillet 1993 entre le syndicat et Confindustria. Les règles du modèle de négociation collective à deux niveaux ont été établies, où, comme à Barilla, il y avait un accord de groupe visant à régler des questions spécifiques telles que les heures de travail, l'organisation du travail, les approches professionnelles et les premiers développements.

La convention collective de travail, signée en décembre 2008, prévoyait la cartographie de tous les emplois, la vérification des compétences professionnelles pertinentes du personnel, leur développement par le biais d'une évaluation conjointe entreprise / syndicat et la signature ultérieure de plans de rémunération supplémentaires, prévues par des obligations contractuelles. La signature d'une convention de travail entre les employés et l'entreprise a été réalisée en tant que convention de niveau intermédiaire, après que la soi-disant "convention de second niveau" ait été signée avec l'organe conjoint de représentation syndicale (RSU). Les quelque 300 travailleurs de l'usine ont été promus dans le cadre de cette convention.

Parfois, l'attitude des employés lors des choix n'était pas toujours cohérente. La coordination et l'orientation adoptées par l'organe conjoint de représentation syndicale (RSU) dans les usines n'ont pas toujours été faciles. Il y a eu une tendance (peut-être due au fait qu'il y a une stabilité de l'emploi dans ce type d'entreprise) à sous-estimer la présence et l'activité des syndicats. Environ 50% des employés de Melfi Barilla sont membres de syndicats. La tendance est de tout prendre pour acquis, sans égard au travail constant et aux sacrifices consentis par l'organe conjoint de représentation syndicale RSU et à la capacité des syndicats à guider et à diriger les luttes.

En ce qui concerne Barilla Melfi, les syndicats sont également représentés au Conseil Européen d'Entrprise.

Les discussions et les relations qui ont été développées avec l'entreprise depuis le début n'ont jamais été conflictuelles, bien qu'il y ait eu à plusieurs reprises des moments de tension entre les deux parties. On peut donc dire qu'il y a toujours eu un haut niveau de relations, où chaque partie respecte l'autre, où chacun exprime les raisons pour lesquelles il soutient quelque chose afin de trouver les meilleures solutions.

Notre souci constant est toujours de trouver de nouveaux mécanismes efficaces pour l'engagement et la participation des employés que nous représentons.





2. LE CAS DE SAN BENEDETTO

San Benedetto compte plus de 2.000 employés travaillant dans diverses installations de production en Italie et à l'étranger. La diversification des sources a créé de nouvelles opportunités d'emploi où l'entreprise a décidé d'investir. L'entreprise possède des marchés dans plus de 100 pays. Elle est présente à l'étranger avec des bureaux en Espagne, en Hongrie et en Pologne.

L'entreprise dispose d'un système de promotion / développement des compétences professionnelles.

L'entreprise travaille depuis des années pour améliorer les compétences professionnelles de ses employés. À cet effet, elle s'est dotée de systèmes de cartographie des compétences spécifiques dans certains départements, qui lui permettent d'évaluer le niveau de préparation et de performance de ses employés, d'établir des programmes de formation et de reconnaître le niveau de professionnalisme atteint par chaque employé en leur donnant les rémunérations appropriés. Ces systèmes de cartographie sont en constante évolution et l'entreprise travaille constamment à étendre ce système à tous les domaines.

Provision de bien-être à la société San Benedetto

En plus des dispositions de la convention collective nationale du travail, la société a mis en place au fil des années des comités spéciaux (formation, égalité des chances, etc.), composés de salariés et destinés à encadrer certains domaines du bien-être. En outre, des mécanismes de prestations sociales flexibles ont été mis en place pour améliorer les salaires des employés, liés à des questions telles que la santé, le bien-être, les loisirs et la famille.

Ces prestations sont combinées avec les divers prestations supplémentaires accordés aux employés: salaire variable annuel en fonction de la réalisation des objectifs, distribution des produits de l'entreprise, remboursements scolaires, assurance vie / accident, primes (à la fin de 25 ans de mariage).

Pour confirmer cela, le magazine Panorama a placé en 2018 San Benedetto dans le top 5 de la liste des meilleures entreprises alimentaires d'Italie.

La société soutient les initiatives de formation autonomes des employés

En plus des dispositions de la convention collective nationale du travail concernant les permis d'études, San Benedetto accorde à ses employés qui souhaitent suivre une formation en dehors de l'entreprise et recevoir un diplôme, une somme de remboursement et récompenses, à condition que la matière de leurs études a un rapport avec les compétences requises dans l'entreprise.

L'ENTREPRISE, EN ITALIE ET À L'ÉTRANGER

LE GROUPE SAN BENEDETTO FONCTIONNE COMMERCIALEMENT DANS 100 PAYS.

DANS LE MONDE, IL DISPOSE DE 10 INSTALLATIONS, DONT 7 SONT EN ITALIE.

LE CHIFFRE D'AFFAIRES CONSOLIDÉ DU GROUPE EN 2019



Le projet est cofinancé par la DG Emploi de la Commission européenne. Accord no. VS / 2019/0057



(Année 2019 € 764.393.000 + 59.620.000)

LES EMPLOYÉS

Usines en Italie et nombre d'employés:

San Benedetto SPA Mineral Water: usine de Scorze (VE) avec 1.016 employés et de Paese (TV) avec 98 employés.

Gran Guizza SPA Popoli (PE) - San Benedetto: 198 employés

Alpe Guizza SPA à Biella (Bli) - San Benedetto: 49 employés

Acqua di Nepi SPA de Viterbo (VT) - San Benedetto (VT): 54 employés

Rionero In Vulture (PZ) Cutolo Rionero SPA Police: 25 employés

Viggianello Fonte del Pollino SPA à Viggianello (PZ): 30 employés

Nombre total d'installations en Italie: 7

Nombre total d'employés en Italie: 1.470

Chiffre d'affaires total en Italie:

Année 2018

€ 623.625.000

Année 2019

€ 674.783.000 diff. + 51.158.000

Autres usines à l'étranger

Pologne - Nombre d'employés 153

Hongrie - Nombre d'employés 123

Espagne - Valence Nombre d'employés 237

Espagne - Loja Nombre d'employés 90

Nombre total d'usines à l'étranger: 4

Nombre total d'employés à l'étranger: 603

Investissements

Année 2018 € 55.915.000

Année 2019 47.898.000 € - L'organe représentatif conjoint des syndicats RSU participe aux décisions concernant le renouvellement de la technologie et à la formation.



Le projet est cofinancé par la DG Emploi de la Commission européenne. Accord no. VS / 2019/0057

L'entreprise a adopté le système Kaizen. C'est une combinaison de deux termes japonais, KAI (changement, amélioration) et ZEN (bon, meilleur) et signifie un changement pour le mieux, pour une amélioration continue. Les secrétaires provinciaux des syndicats participent et sont mis à jour sur ce système éducatif. La demande de participer au système Kaizen a été posée suivant un accord avec l'organe conjoint de représentation syndicale (RSU).

L'entreprise a accepté car le système Kaizen prévoit la participation active de tous les salariés et ne peut donc pas en exclure les syndicats et les représentants des salariés.

Pour la formation, San Benedetto emploie généralement du personnel interne et n'utilise des consultants externes que dans des cas particuliers.

EMPLOYÉS, MEMBRES DE FAI-CISL

La Fai Cisl est le syndicat le plus représentatif et elle est présente dans toutes les usines italiennes.

À l'usine de Scorzè, FAI CISL compte 340 membres sur 1.114 employés tandis que FLAI CGIL compte environ 115 membres. De même, à l'usine Paese (TV), FAI CISL compte 63 membres sur 98 employés et la FLAI CGIL compte environ 15 membres.

Dans chaque usine italienne les employés ont l'opportunité d'entretenir de négociations de second niveau et atteindre des résultats diversifiés.

Les négociations de second niveau se font uniquement dans les usines de Scorze (Ve) et Paese (Tv).

En 2018, une convention de travail d'usine Scorze et Paese a été signée.

Les relations et les négociations n'ont pas été faciles.

San Benedetto n'utilise pas de consultants externes dans la négociation.

Les négociations commencent par l'assemblée générale des employés de l'entreprise et elle porte sur les revendications à satisfaire, telles que: l'amélioration des conditions de travail et la partie financière associée à la prime de performance et aux provisions sociales de la société.

Les revendications générales ont été décidées lors de plusieurs réunions entre l'organe conjoint de représentation syndicale RSU, la FAI CISL et la FLAI CGIL et avec les secrétaires provinciaux des syndicats et approuvées par l'assemblée générale des salariés avant de la présenter à la direction de la société.

La convention collective du travail de San Benedetto est le produit de négociations de second niveau comme le prévoit la convention nationale.

Quelques points importants de la négociation:

Une heure supplémentaire de permis pour les réunions des employés au-delà de celles prévues par la CCNL (Convention collective nationale du travail dans l'industrie alimentaire), qui sera consacrée à l'information fournie par l'entreprise et aux questions sociales.

En matière de sécurité, un accord a été conclu pour que l'usine de Scorze élise 6 délégués à la sécurité des travailleurs au lieu des 3 requis par la loi.



Afin d'améliorer les conditions de travail et de l'environnement, le système de «dispositions raisonnables» prévu par l'INAL a également été adopté.

Contrats à durée déterminée:

Les travailleurs à durée déterminée ne peuvent pas travailler plus de 6 mois à San Benedetto, même si ces 6 mois sont intermittents. Si le contrat est renouvelé, ils doivent être engagés par le contrat de San Benedetto.

En outre, tous les apprentis / stagiaires sous contrat à durée déterminée ou recruteurs, après la fin de leur apprentissage, doivent être recrutés à San Benedetto.

Accord sur le transfert des jours de congés payés.

D'importantes revendications de primes de rendement financier ont été satisfaites:

En 2018 de 2.350 € - en 2019 de 2.400 € - en 2020 de 2.450 € - en 2021 de 2.500 €

Les employés qui donnent 50% de cette prime pour recevoir des prestations sociales reçoivent 40 euros supplémentaires et ceux qui échangent 100% de leur bonus avec des prestations sociales reçoivent 80 euros supplémentaires.

En outre, une prime fixe sociale de 250 EUR pour 2018 et de 300 EUR pour 2020/2021 a été conclue.

Difficultés:

La Fai Cisl de Venise traverse une période de relations complexes avec la Société San Benedetto. La Fai-Cisl a poursuivi la société pour ses activités antisyndicales et elle a obtenu gain de cause contre l'entreprise et en faveur d'un représentant de la Fai-Cisl.

Dans un autre procès, après l'accusation d'un directeur de San Benedetto contre la Fai-Cisl de Venise, la Fai Cisl a gagné.

En octobre 2019, le texte de l'accord CEE du groupe de San Benedetto a été renouvelé.

Résumé de l'introduction de l'accord CEE actuel

L'un des objectifs du Comité d'Entreprise Européen de San Benedetto est de favoriser la cohésion sociale au sein du Groupe au niveau européen à travers un dialogue constructif et collaboratif.

Les représentants du CEE seront informés périodiquement et occasionnellement et consultés sur les questions transnationales affectant leurs intérêts, de manière opportune et efficace. Le CEE a un esprit ouvert et il base son opération sur la confiance et le respect et mutuels.

Les travaux du CEE contribueront à l'objectif commun d'accompagner le Groupe dans le développement de ses activités en impliquant les salariés dans le processus de décision et en même temps à relever les défis économiques, sociaux et environnementaux. Les parties contractantes confirment que le CEE vise à compléter le travail d'autres structures nationales de représentation des salariés sans les contester ni les remplacer.





3. LE CAS DU GROUPE VERONESI

Le groupe Veronesi a le quatrième chiffre d'affaires de l'industrie agroalimentaire italienne. C'est un leader national dans la production d'aliments pour animaux avec la marque Veronesi. Le groupe est fier d'avoir le leadership européen dans la production de volaille sous la marque AIA et dans la production de coupes congelées sous la marque Negroni e Fini. Le groupe compte 8.415 employés.

Structure du groupe:

PRODUCTION AGRICOLE - 21 locaux: 7 usines d'aliments pour animaux, 10 fermes, 4 abattoirs

PRODUCTION ALIMENTAIRE - 15 usines de production (Vénétie, Lombardie, Frioul-Vénétie Julienne, Émilie-Romagne).

SALARIÉS:

Numéro de salariés par catégorie	Année fiscale 2018	Année fiscale 2017	Changement
CADRES	69	71	-2
EMPLOYES	1.216	1.183	33
OUVRIERS	7.130	6.758	372
TOTAL	8.415	8.012	403

Numéro des salariés par genre, et type de contrat le 31/12/2018	A contrat indéfini	A contrat fixe
HOMMES	3913	1474
FEMMES	1943	1085
TOTAL	5856	2559



DONNEES ECONOMIQUES:

REVENUS PROVENANT DES VENTES DES BIENS ET SERVICES

(000 euro)

Répartition du chiffre d'affaires par activité	Année fiscale		Changement
	2018	2017	
Revenus provenant des ventes des biens et services	2.972.545	2.976.821	-4.276
Production agro-zootechnique	296.477	324,892	28.415
Aliments pour animaux	363.356	348.713	14.643
Aliments	2.312.712	2.303.216	9.496

Pourcentage de chiffre d'affaires par activité	Année fiscale		Changement
	2018	2017	
Production agro-zootechnique	9,98%	10,91%	-0,93%
Aliments pour animaux	12,22X	11,723t	0,50B
Aliments	77,80h	77,37X	0,43B

La particularité du groupe Veronesi dans les secteurs de la volaille et du porc réside dans le fait qu'il se fournit presque exclusivement des matières premières produites par des entreprises italiennes par opposition aux autres secteurs de la viande, où, afin de couvrir le déficit de la production Italienne en viandes fraîches ou transformées, d'importations en provenance des pays tiers tiennent place, destinées à l'engraissement ou à l'abattage.

Une autre particularité du Groupe est la forte intégration des différentes étapes de production (élevage, incubateurs, collecte et abattage, transformation, distribution / logistique).

Syndication:

Le taux de participation des salariés du groupe aux syndicats est d'environ 30% (principalement parmi les travailleurs). L'organe conjoint de représentation syndicale RSU est présent dans presque toutes les installations du groupe. FAI détient la majorité à la fois du RSU et des membres (40%).

Les relations industrielles et le système d'information et de consultation:

Aux niveaux national et régional, au moins deux réunions de coordination sont organisées chaque année sur les thèmes suivants:



Le projet est cofinancé par la DG Emploi de la Commission européenne. Accord no. VS / 2019/0057

- la performance commerciale et productive de l'entreprise;
- Résultats corporatifs.
- Investissements particulièrement importants.
- Problèmes d'emploi et types de contrats.
- La sous-traitance et l'externalisation, qui ont un impact significatif sur l'emploi.

Parties prenantes: sous la coordination du RSU, participent les syndicats provinciaux, régionaux et nationaux et de l'autre partie la direction de l'entreprise.

Le système d'information et de consultation:

Au niveau productif, les sujets abordés sont:

- Heures de travail
- Catégories professionnelles du personnel
- Rémunération objective (contrôlée par un comité mixte).

Participants: RSU et syndicats, direction de l'usine.

Au niveau de l'activité, les sujets abordés sont:

- Problèmes de santé et de sécurité.
- Organisation de la production de l'industrie.

Parties prenantes: RSU de l'activité ou de la zone, responsables d'activités.

Relations industrielles, système d'information et de consultation, procédures de règlement des différends:

S'il y a des différences sur l'interprétation et sur l'application de la convention collective d'entreprise, les niveaux immédiatement supérieurs des parties impliquées dans la discussion, c'est-à-dire la direction de l'entreprise et le représentant syndical se réuniront immédiatement dans les 5 jours ouvrables pour résoudre efficacement le conflit et, par conséquent, normaliser les relations entre les parties.

Le cas:

Les investissements ont été l'un des principaux problèmes traités au cours des quinze dernières années. La philosophie du Groupe a toujours été que "en temps de crise il faut investir". Pour économiser sur les investissements, le groupe avec l'accord des syndicats a fait un choix stratégique, à savoir l'externalisation des soi-disant «fonctions non essentielles» du groupe. La stratégie adoptée était de procéder progressivement. Au fur et à mesure de la progression des investissements et de la stabilisation des niveaux de production, les salariés licenciés, parce qu'ils travaillaient dans des services sous-traités, ont été réembauchés dans des départements de production. Puis le Groupe est passé à l'étape suivante. De cette façon, il a été possible de réduire les coûts de production sans licenciements.

La méthodologie

1. L'entreprise a informé les syndicats de son intention d'externaliser certaines activités conformément à l'article 4 de la convention collective nationale du travail dans l'industrie alimentaire.
2. Les syndicats ont demandé la certification du contrat auprès de l'Université de Modène.



3. Les syndicats ont consulté leurs conseillers juridiques et l'inspection du travail de Vérone pour vérifier que les activités confiées à la sous-traitance étaient conformes aux termes de la convention collective nationale.
4. Les syndicats ont demandé à avoir des accords spécifiques avec les sous-traitants pour assurer la protection des travailleurs (bonne mise en œuvre de la convention sectorielle nationale correspondant signé par les syndicats les plus représentatifs au niveau national, classification professionnelle appropriée).
5. Gestion des excédents de personnel par l'entreprise en les transférant dans d'autres départements et/ou sites de production.

Règles obligatoires pour le groupe fixées par la négociation collective:

1. Mise en œuvre de la convention collective nationale agro- alimentaires pour les travailleurs exerçant des activités directement liées au processus de production ainsi que des activités secondaires.
2. Une coordination des représentants au comité de la santé et de la sécurité des entreprises opérant dans la même zone de production a été établie, ainsi que des réunions périodiques pour échanger des expériences et des connaissances sur les questions de santé et de sécurité.
3. Les salariés à durée déterminée ont accès aux services que l'entreprise offre aux salariés, tels que: cantine, distributeurs automatiques, achats on-line.

Résultats:

1. Surveillance continue des activités contractuelles.
2. Meilleure protection des travailleurs sous contrat à durée déterminée.
3. Plus grande flexibilité pour l'entreprise contractante et amélioration des performances financières du groupe.
4. Plus d'investissement.
5. La base d'emploi élargie (en 2018, le nombre d'employés aux sous-traitants était de 1.811, dont 1.755 hommes et 56 femmes).

