

ΓΑΛΛΙΑ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1

«Ενημέρωση και διαβούλευση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) και η πρόκληση επαγγελματικής ισότητας»

Η μεταρρύθμιση του Κώδικα Εργασίας και ο νόμος περί «Ελευθερίας επιλογής του επαγγελματικού μέλλοντος» δημιούργησαν νέες προκλήσεις για τα συνδικάτα και τα μέλη της Κοινωνικής και Οικονομικής Επιτροπής (ΟΚΕ). Μεταξύ αυτών, το ζήτημα της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών έχει καταστεί βασικό θέμα μετατρεπόμενη από υποχρέωση παροχής ίσων μέσων σε μια υποχρέωση απόδειξης της ισότητας στις αμοιβές.

Σήμερα, οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι της ΟΚΕ επωφελούνται από μέσα αφιερωμένα στην επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών: σύσταση επιτροπών, ενημέρωση και διαβούλευση με πληροφορίες ή η χρήση εξουσιοδοτημένου εμπειρογνώμονα.

Η επιτροπή που ασχολείται με την επαγγελματική ισότητα: ζήτημα για τις μεγάλες επιχειρήσεις

Έτσι, αν δεν προβλέπεται από άλλη εταιρική συμφωνία, εταιρείες με τουλάχιστον 300 εργαζόμενους έχουν την υποχρέωση να δημιουργήσουν μια επιτροπή που να είναι αφιερωμένη στην επαγγελματική ισότητα. Η επιτροπή αυτή έχει ως αποστολή την προετοιμασία θέσεων για την κοινωνική πολιτική της εταιρείας, τις συνθήκες εργασίας και την απασχόληση στους τομείς που εμπύπτουν στην αρμοδιότητά της.

Με την επιτροπή αυτή είναι υποχρεωμένη να διαβουλευέται η επιχείρηση σε 3 περιπτώσεις:

- Στρατηγικοί προσανατολισμοί της εταιρείας.
- Οικονομική και χρηματοοικονομική κατάσταση της εταιρείας.
- Κοινωνική πολιτική της εταιρείας, συνθήκες εργασίας και απασχόληση: σε αυτές υπάγεται και το θέμα της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Ενόψει αυτής της διαβούλευσης, και ιδίως όσον αφορά το θέμα της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, τα μέλη της ΟΚΕ πρέπει να μπορούν να πάρουν:

- ποσοτική ενημέρωση και δείκτες σχετικά με τη συγκριτική κατάσταση γυναικών και ανδρών στην εταιρεία.
- τη συμφωνία για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχει προκύψει από διαπραγμάτευση ή, ελλείψει συμφωνίας, το σχέδιο δράσης.

Όλες αυτές οι πληροφορίες πρέπει να ενσωματωθούν στη βάση οικονομικών και κοινωνικών δεδομένων της εταιρείας (ESDB). Στη βάση αυτή είναι συγκεντρωμένες όλες οι πληροφορίες, που χρειάζονται για τις επαναλαμβανόμενες διαβουλεύσεις και η ενημέρωση που ο εργοδότης θέτει στη διάθεση της ΟΚΕ. Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν ιδίως δείκτες σχετικά με την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ιδίως όσον αφορά τη διάσταση των αμοιβών.



Σε εταιρείες με περισσότερους από 300 υπαλλήλους, η βάση κοινωνικών δεδομένων της εταιρείας πρέπει να παρέχεται τακτικά από τον εργοδότη, έτσι ώστε τα μέλη της ΟΚΕ να μπορούν να ανατρέχουν σε όλες τις πληροφορίες, που χρειάζονται κατά τις ετήσιες διαπραγματεύσεις για την επαγγελματική ισότητα.

Πρέπει συνεπώς να περιλαμβάνει:

- Δείκτες σχετικά με τη συγκριτική κατάσταση των γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση: γενικοί όροι απασχόλησης, αμοιβές και επαγγελματική εξέλιξη, κατάρτιση, συνθήκες εργασίας, υγεία και ασφάλεια στην εργασία κ.λπ.
- Δείκτες σχετικά με τη σχέση μεταξύ επαγγελματικής δραστηριότητας και άσκησης των οικογενειακών υποχρεώσεων: διακοπές, οργάνωση του χρόνου εργασίας στην εταιρεία κ.λπ.
- Στρατηγική δράσης: μέτρα που έχουν ληφθεί, απολογισμός των δράσεων, στόχοι προόδου, ποιοτικός και ποσοτικός προσδιορισμός των μέτρων κ.λπ.

Τέλος, τα μέλη της ΟΚΕ μπορούν να ζητήσουν τη χρήση εξουσιοδοτημένου εμπειρογνώμονα για την προετοιμασία των διαπραγματεύσεων που στοχεύουν στην επαγγελματική ισότητα σε εταιρείες με τουλάχιστον 300 υπαλλήλους.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις για την επαγγελματική ισότητα

Είτε πρόκειται για επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε για κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συνέρχονται, τουλάχιστον ανά τετραετία, και να συμφωνούν σε μέτρα για την εξασφάλιση της επαγγελματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και μέτρα για την κάλυψη των ανισοτήτων που παρατηρούνται. Οι διαπραγματεύσεις αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την κατάρτιση ή την αποτελεσματική αμοιβή και τη σχέση εργασίας και προσωπικής ζωής.

Πηγή. *Zoom on: the index of equal pay for women and men*

Σύμφωνα με το νόμο περί «Ελευθερίας επιλογής του επαγγελματικού μέλλοντος» που δημοσιεύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2018, ο δείκτης ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου. Το αποτέλεσμα του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους αποσκοπεί στη μείωση των επαγγελματικών ανισοτήτων στον χώρο εργασίας, ιδίως στον τομέα της ισότητας των αμοιβών, γνωρίζοντας ότι για το ίδιο επίπεδο, οι μισθοί των γυναικών παραμένουν σήμερα κατά μέσο όρο κατά 9% χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους μισθούς των ανδρών.

Από την 1η Μαρτίου, μεγάλες εταιρείες (με περισσότερους από 1.000 εργαζόμενους) έχουν αρχίσει να δημοσιεύουν το δείκτη ισότητας των φύλων. Η απαίτηση δημοσίευσης ισχύει επίσης για εταιρείες με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους από την 1η Σεπτεμβρίου 2019 και θα ισχύει για όσους απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους από την 1η Μαρτίου 2020.

Για παράδειγμα, μια εταιρεία με βαθμολογία μικρότερη από 75 μονάδες θα χρειαστεί να εφαρμόσει κατάλληλα και σωστά προσανατολισμένα διορθωτικά μέτρα για να επιτύχει μετά από τρία χρόνια να πιάσει τους 75 βαθμούς τουλάχιστον. Μετά από αυτή την περίοδο, θα μπορούσε να εφαρμοστεί χρηματική ποινή.

Οι εταιρείες πρέπει να δημοσιεύουν το συνολικό επίπεδο των αποτελεσμάτων τους κάθε χρόνο και έχουν την υποχρέωση να θέτουν στη διάθεση της ΟΚΕ όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται για την κατανόηση των δεικτών και το επίπεδο των αποτελεσμάτων. Πρέπει



επίσης να διαβιβάζουν τις ίδιες πληροφορίες στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας. Ως εκ τούτου, οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι στην ΟΚΕ ανησυχούν πλήρως για τα νέα αυτά μέτρα: κάθε χρόνο θα διαβουλεύονται πάνω στο θέμα αυτό.

Οι περίοδοι διαβούλευσης της ΟΚΕ, που προβλέπονται στα άρθρα L. 2312-16 και R. 2312-6 του Κώδικα Εργασίας είναι οι εξής:

- 1 μήνα από την παροχή ενημέρωσης.
- 2 μήνες εάν παρεμβαίνει εμπειρογνώμονας.
- 3 μήνες σε περίπτωση παρέμβασης ενός ή περισσότερων εμπειρογνομώνων στο πλαίσιο διαβουλεύσεων που πραγματοποιούνται στο επίπεδο της κεντρικής ΟΚΕ και μιας ή περισσότερων εργοστασιακών ΟΚΕ. Εντούτοις, είναι δυνατόν να επιτευχθεί συμφωνία για τη μείωση αυτής της περιόδου, πρέπει ωστόσο να δίνεται επαρκής χρόνος ώστε η ΟΚΕ ή, κατά περίπτωση, η κεντρική ΟΚΕ να μπορεί να ασκήσει αποτελεσματικά τις αρμοδιότητές της, ανάλογα με τη φύση και τη σημασία των ερωτήσεων που της υποβάλλονται.

Τα συνδικάτα και τα μέλη της ΟΚΕ πρέπει να διαδραματίσουν ένα ρόλο σύμφωνα με τις νέες αυτές διατάξεις σχετικά με την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτό αποτελεί μια πραγματική πρόκληση για τις γαλλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που πρέπει να αδράξουν αυτήν την ευκαιρία. Η CFE-CGC έχει επενδύσει σε μεγάλο βαθμό στη διαβούλευση, η οποία οδήγησε σε αυτόν τον νέο δείκτη και βασίζεται στη συμμετοχή των μελών και των συνδικαλιστών του στο πεδίο, δηλαδή στις εταιρείες, για την προώθηση της ισότητας των φύλων.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2

Πρόσβαση στους προκαταρκτικούς εκλογικούς καταλόγους: πρόκληση για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στο γεωργικό τομέα

Πρόλογος

Η Γαλλία παραμένει μια από τις πλέον επιτυχημένες οικονομίες στην Ευρώπη ως προς τη γεωργία με εκτιμώμενη παραγωγή, εξαιρουμένων των επιδοτήσεων, 71,1 δισ. Ευρώ.

Έχει την υψηλότερη γεωργική παραγωγή στην ήπειρο συμπεριλαμβανομένων πολλών μεγάλων κατηγοριών γεωργικών ειδών διατροφής: είναι πρώτη στην Ευρώπη στην παραγωγή δημητριακών, βοδινού κρέατος, σουρίμι και ζάχαρης, 2η στην παραγωγή βουτύρου, γάλατος και τυριού, τρίτη στην παραγωγή φρούτων και λαχανικών. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η Γαλλία παραμένει κορυφαία στην παραγωγή ινών λινού και κατέχει τη δεύτερη θέση στην κατάταξη ανάμεσα στις οινοποιητικές χώρες.

Η κατάσταση αυτή εξηγείται εν μέρει από τις ευνοϊκές οικονομικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι 850.000 Γάλλοι αγρότες. Για τέταρτη συνεχή χρονιά, το 2017 οι δαπάνες, που πληρώνουν οι αγρότες και πάλι μειώθηκαν. Αυτή η ευνοϊκή εξέλιξη, σε συνδυασμό με την άνοδο της αξίας της παραγωγής, συμβάλλει στην ενίσχυση της προστιθέμενης αξίας του γαλλικού γεωργικού τομέα.

Σε όλους τους κλάδους της γεωργικής παραγωγής, υπάρχουν περίπου 320.000 μόνιμοι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Στον αριθμό αυτός προστίθενται συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εποχικές συμβάσεις. Έτσι, το 2014 υπογράφηκαν 854.000 συμβάσεις, εκ των οποίων το 45% στην αμπελουργία. Ο αριθμός αυτός βαίνει ελαφρώς μειούμενος κάθε χρόνο, παρά την επαναλαμβανόμενη ανάγκη για εργασία σε αγροκτήματα, για εργασίες συλλογής, συσκευασίας, εκρίζωσης, κοπής ή κλαδέματος. Οι ανάγκες μπορούν επίσης να σχετίζονται με την περίοδο των διακοπών. Σε γενικές γραμμές, η εποχική απασχόληση εντοπίζεται στις κυριότερες αμπελουργικές και οινοποιητικές περιοχές, όπως η Ακουιτανία, η Σαμπάν Αρντέν ή το Λανγκεντόκ Ρουσιγιόν.

Η γεωργία εξακολουθεί να παραμένει στα χέρια μικρών, οικογενειακών επιχειρήσεων. Στην πλειοψηφία των γαλλικών εκμεταλλεύσεων, ο υπεύθυνος της εκμετάλλευσης εργάζεται μόνος του με την περιστασιακή υποστήριξη εργαζομένων ή μελών της οικογένειάς του. Κατά μέσο όρο, οι γαλλικές εκμεταλλεύσεις χρησιμοποιούν 1,5 μονάδες εργασίας. Παρ' όλα αυτά, συναντώνται όλο και περισσότερες εταιρείες.

1) Παρουσίαση του SNCEA / CFE-CGC

Το Εθνικό Σωματείο των Στελεχών των Αγροτικών Εκμεταλλεύσεων (SNCEA / CFE-CGC) ιδρύθηκε το 1945. Αποτελεί το μοναδικό σωματείο, που εκπροσωπεί τεχνικούς, προϊστάμενους, διαχειριστές και εργαζόμενους υπεύθυνους για τη γεωργική παραγωγή και τις σχετικές υπηρεσίες της.

Το Σωματείο μας θέλει να είναι το σημείο σύγκλισης των αναγκών των εργαζομένων.

Οι εκπρόσωποί μας διαπραγματεύονται σε θεσμούς και κοινά όργανα του αγροτικού κόσμου, μετέχουν στις ομάδες κοινωνικής προστασίας, στην κατάρτιση, στις κοινές επιτροπές σε εθνικό, περιφερειακό και νομαρχιακό επίπεδο ...

Το Σωματείο μας μετέχει σε όλες τις επαγγελματικές εκλογές, αλλά και στις εθνικές εκλογές, όπως τα Γεωργικά Επιμελητήρια και η MSA.



2) Πρόσβαση στους προκαταρκτικούς εκλογικούς καταλόγους των Γεωργικών Επιμελητηρίων: μια πρόκληση για τα σωματεία

Οι εκλογές των Γεωργικών Επιμελητηρίων πραγματοποιούνται κάθε 6 χρόνια και είναι πολύ σημαντικές για την SNCEA / CFE-CGC, επειδή επιτρέπουν τη μέτρηση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Καταβάλει προσπάθειες για να κατεβάσει λίστες υποψηφίων σε όλους τους νομούς. Είναι επομένως απαραίτητο να έρθουμε σε επαφή με τα μέλη του σωματείου, τους φίλους της παράταξης και τους γεωργούς, ώστε να κινητοποιήσουμε όσο γίνεται περισσότερα άτομα και να τους κατεβάσουμε στο ψηφοδέλιό μας.

Προκειμένου να επιτύχει σε αυτόν το στόχο, το σωματείο πρέπει να έχει πρόσβαση στους προκαταρκτικούς καταλόγους ψηφοφόρων για τις εθνικές αυτές εκλογές, ώστε να μπορέσει να έλθει σε επαφή με τους εργαζόμενους στη γεωργία και να εξασφαλίσει ότι πληρούν όλα τα κριτήρια για να κατέβουν υποψήφιοι.

Ωστόσο, η πρόσβαση σε αυτούς τους προκαταρκτικούς καταλόγους διέπεται από πολύ αυστηρούς κανονισμούς.

Η κατάρτιση του προσωρινού καταλόγου εκλογέων πραγματοποιείται από την Επιτροπή Εκλογικής Καταχώρισης (CELE) και, σύμφωνα με το άρθρο R511-17 του γεωργικού κώδικα, η προθεσμία για να έχει ολοκληρωθεί είναι μέχρι τη Δευτέρα 1 Οκτωβρίου 2018.

Η Μόνιμη Συνέλευση Γεωργικών Επιμελητηρίων (APCA) έχει υπογράψει με το Κεντρικό Ταμείο Κοινωνικής Αμοιβαιότητας των Γεωργών (CCMSA) μια συμφωνία-πλαίσιο, που καθορίζει τις μεθόδους επεξεργασίας και διαβίβασης πληροφοριών από το δίκτυο του Ταμείου, προκειμένου να χρησιμοποιηθούν για την κατάρτιση των εκλογικών καταλόγων.

Η συμφωνία αυτή πλαίσιο προβλέπει ότι πρέπει να υπογραφούν αντίστοιχες συμβάσεις σε τοπικό επίπεδο ανάμεσα στα τοπικά Επιμελητήρια και τα αντίστοιχα ταμεία (CMSA ή CGSS), οι οποίες να εξειδικεύουν τον τρόπο υλοποίησης των όρων της συμφωνίας-πλαίσιο.

Μετά την κατάρτιση του προσωρινού καταλόγου των εκλογέων, ο πρόεδρος της CELE χρησιμοποιώντας οποιοδήποτε τρόπο στέλνει, το αργότερο μέχρι την 1η Οκτωβρίου 2018:

- Σε κάθε δήμαρχο της εκλογικής περιφέρειας του Επιμελητηρίου, αντίγραφο του προσωρινού καταλόγου εκλογέων του δήμου. Μετά την παραλαβή του, ο δήμαρχος θα τα δημοσιεύσει/αναρτήσει στις συνήθεις θέσεις, μέχρι και τις 15 Οκτωβρίου 2018.
- Στο Επιμελητήριο αντίγραφο του προσωρινού καταλόγου των εκλογέων όλων των δήμων, που υπάγονται σε αυτό συγκεντρωτικά, πράγμα που διευκολύνει τη διαβούλευση. **Οι προσωρινοί κατάλογοι των εκλογέων δεν κοινοποιούνται σε καμιά περίπτωση** (Τεχνική οδηγία DGPE / SDPE / 2018-581 of 27/07/2018).

3) Επιπτώσεις στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων

Οι συνέπειες για τα σωματεία των εργαζομένων είναι πολλές: δυσκολίες ενημέρωσης των εργατών γης για αυτές τις εκλογές, ελλείψεις καταλόγων σε πολλούς νομούς της Γαλλίας, μείωση της συμμετοχής των εργαζομένων στη γεωργία στις εκλογές αυτές ...

Για να ανταποκριθεί στα προβλήματα αυτά, η Mutualité Sociale Agricole προέβλεψε τη δημιουργία ενός συστήματος που ευνοεί τη μεταβίβαση πληροφοριών.



4) Πρόσβαση στους προκαταρκτικούς εκλογικούς καταλόγους της MSA : δράση προσαρμοσμένη στους κανονισμούς

Η ποιότητα των εκλογέων αποτιμάται την 1^η Απρίλη 2019, όπου εξετάζονται 5 προϋποθέσεις προκειμένου να εγγραφεί κάποιος στους εκλογικούς καταλόγους:

- Να ανήκει σε ένα από τα τρία εκλογικά σώματα (πρώτο σώμα: γεωργοί και συνταξιούχοι γεωργοί, δεύτερο σώμα: εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα, τρίτο σώμα: εργοδότες)
- Να είναι τουλάχιστον 16 ετών,
- Να μην έχει καταδικαστεί ποινικά ή να μην του έχουν στερηθεί τα πολιτικά δικαιώματα,
- Να έχει πληρώσει τις προσωπικές του κρατήσεις των τελευταίων 6 μηνών τουλάχιστον,
- Να είναι κάτοικος της μητροπολιτικής Γαλλίας.

Όσον αφορά τους εκλογικούς καταλόγους, μόλις αξιολογηθεί η ποιότητα του εκλογικού σώματος, το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει τους προσωρινούς καταλόγους των εκλογέων, που δημοσιεύονται το αργότερο την Πέμπτη 29 Αυγούστου 2019 στην έδρα του κάθε Ταμείου MSA.

Το κριτήριο επιτυχίας για τις επόμενες εκλογές του MSA είναι το ποσοστό συμμετοχής στις εκλογές. Μία από τις προϋποθέσεις κινητοποίησης των ψηφοφόρων είναι η παρουσία στα ψηφοδέλτια υποψηφίων από όλες τις εκλογικές περιφέρειες. Ειδικότερα για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, η γνώση των εγγεγραμμένων στους εκλογικούς καταλόγους και από που προέρχονται διευκολύνει την αναζήτηση υποψηφίων και την επιλογή των υποψηφίων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων εξέφρασαν την επιθυμία να πάρουν την προκαταρκτική λίστα ψηφοφόρων πολύ πριν από την προθεσμία δημοσίευσης των προσωρινών καταλόγων στις 29 Αυγούστου 2019, που καθορίζεται από την εκλογική διαδικασία. Η MSA έχει πάρει από την κεντρική της διοίκηση την εντολή να εφαρμόσει κάθε πρόσφορο μέσον για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Τα τοπικά παραρτήματα του Ταμείου MSA κοινοποίησαν αυτούς τους καταλόγους δωρεάν όσο γινόταν συντομότερα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, σε USB sticks και CD-ROM (δεν αποστάλθηκε κανένα αρχείο με courier).

Στο πλαίσιο αυτό, οι διοικήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων έχουν αποδεχθεί την αρχή μιας χάρτας για την καλή χρήση των καταλόγων αυτών, η οποία αναφέρει ότι οι κατάλογοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προετοιμασία των εκλογών MSA του 2020, και μόνον, αποκλεισμένης οποιασδήποτε άλλης χρήσης (βλέπε προσάρτημα 1 "Χάρτα χρήσης των προκαταρκτικών καταλόγων").

Πρέπει να διευκρινιστεί, ότι σύμφωνα με τον LTC 2019-288 "CNIL - Προκαταρκτικοί κατάλογοι για τις εκλογές των αντιπροσωπειών του Καντονιού 2020", οι προβλεπόμενες CNIL διατυπώσεις για την εφαρμογή αυτής της επεξεργασίας πραγματοποιήθηκαν από την Caisse Centrale. Η απόφαση αριθ. 19-02 που αναφέρεται στη σύνταξη των προκαταρκτικών καταλόγων για τις εκλογές των αντιπροσώπων των καντονιών πρέπει να υπογραφεί και στη συνέχεια να δημοσιευθεί αναρτώμενη στον ιστότοπο κάθε οικείου Ταμείου καθόλη τη διάρκεια της επεξεργασίας.

Οι αιτήσεις πρέπει να υποβληθούν το αργότερο έως την Τρίτη 19 Νοεμβρίου 2019. Οι υποψηφιότητες βασίζονται στο πρότυπο CERFA για ατομική δήλωση υποψηφιότητας. Οι δηλώσεις αυτές γίνονται αποδεκτές άυλα και πρέπει να συνοδεύονται από έγγραφο ταυτοποίησης. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να φυλάσσεται το πρωτότυπο της ατομικής δήλωσης προκειμένου να μπορεί να παρουσιασθεί εάν ζητηθεί.

Τα αποτελέσματα των εκλογών του MSA υπόκειται στον έλεγχο όλων των δημόσιων αρχών. Η αύξηση της συμμετοχής θα ενίσχυε το δίκτυο MSA, ενώ αντίθετα η πτώση της συμμετοχής



Θα μπορούσε να οδηγήσει σε βαθύτερη αναδιάρθρωση του δικτύου MSA για περαιτέρω μείωση του λειτουργικού κόστους.

Παράρτημα 1

Εκλογές MSA 2020

Χάρτης για τη χρήση των προσωρινών καταλόγων
Δέσμευση για την καλή χρήση των εκλογικών καταλόγων

Ο υπογεγραμμένος, (το όνομα του αντιπροσώπου), με την ιδιότητά μου ως (τίτλος, οργάνωση και διεύθυνση),

Δηλώνω στην τιμή μου ότι ούτε εγώ ούτε η συνδικαλιστική μου οργάνωση πρόκειται να χρησιμοποιήσει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στους εκλογικούς καταλόγους που καταρτίζονται σύμφωνα με τα άρθρα L. 723-15 του Αγροτικού Κώδικα και κώδικα Θαλάσσιας Αλιείας για λόγους, που δεν συνδέονται στενά με την εξεύρεση υποψηφίων για τις εκλογές. Πληροφορούμαι ότι, σύμφωνα με το άρθρο R. 723-41 του Αγροτικού Κώδικα και κώδικα Θαλάσσιας Αλιείας, η δημοσίευση ή γνωστοποίηση στοιχείων προσώπων κατά την εξέταση των εκλογικών καταλόγων, καθώς και η χρήση τους για άλλους σκοπούς εκτός της κατάρτισης εκλογικών καταλόγων, τιμωρείται με πρόστιμο που προβλέπεται για τις παραβάσεις τέταρτης τάξης. Το πρόστιμο εφαρμόζεται όσες φορές διαπράττεται αυτό το αδίκημα.

Αναλαμβάνω επίσης να καταστρέψω τους εκλογικούς καταλόγους, καθώς και τα πλήρη ή επιμέρους αντίγραφά τους, μόλις περάσει η προθεσμία υποβολής των αιτήσεων.

Συντάχθηκε σε δυο αντίτυπα στην πόλη, την (ημερομηνία)

MSA Caisse Centrale
19 Rue de Paris Tél : 01.41.63.77.77
CS 50070 Fax : 01.41.63.72.66
93013 BOBIGNY CEDEX www.msa.fr



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 3

Ενημέρωση και διαβούλευση στο Εργασιακό Συμβούλιο επιχείρησης στο πλαίσιο Σχεδίου Προστασίας της Απασχόλησης (ΣΠΑ)

Η εταιρεία Β, που δραστηριοποιείται στον τομέα της μεταποίησης γεωργικών προϊόντων διατροφής αποφάσισε να εφαρμόσει, στο πλαίσιο μιας πολύχρονης περιόδου οικονομικής αναδιάρθρωσης, ένα ευρείας κλίμακας Σχέδιο Προστασίας της Απασχόλησης (ΣΠΑ). Μεταξύ των διαφόρων στόχων που τέθηκαν, υπήρξε η ενοποίηση των κεντρικών υπηρεσιών στην περιοχή του Παρισιού, στις οποίες απασχολούσε 500 εργαζόμενους.

Σε αυτήν την εταιρεία μεταποίησης αγροτικών προϊόντων, η Ομοσπονδία Τροφίμων και Ποτών της CFE-CGC εκπροσωπείται μέσω του επιχειρησιακού σωματείου, που είναι μέλος της για τα τελευταία δέκα χρόνια, στη διοίκηση του οποίου μετέχουν 5 εκπρόσωποι των εργαζομένων. Οι σχέσεις με τη διοίκηση της εταιρείας και τη διεύθυνση ανθρωπίνων πόρων ήταν σε αρκετά καλό επίπεδο παρά το ότι κινδύνευαν να χαλάσουν μετά την ανακοίνωση του ΣΠΑ και την πίεση, που ασκούσαν οι εργαζόμενοι στους εκπροσώπους τους και στους διαπραγματευτές. Η ιστορική παρουσία της CFE-CGC στην επιχείρηση Β ήταν ενισχυμένη λόγω μιας ιδιομορφίας της εταιρείας, οι εργαζόμενοι της οποίας εκπροσωπούσαν σε δύο ομοσπονδίες της CFE-CGC συναφείς προς το αντικείμενο δραστηριοτήτων της εταιρείας, δηλαδή, δηλαδή στην Ομοσπονδία Τροφίμων και στην Ομοσπονδία Χημικών Βιομηχανιών.

Στη Γαλλία, η διαβούλευση με την Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή (ΕΣΕ) αποτελεί αποφασιστικό και υποχρεωτικό βήμα για την ανάπτυξη ενός ΣΠΑ. Η διαβούλευση αρχίζει με τη σύγκληση του Εργασιακού Συμβουλίου σε πρώτη συνεδρίαση για την παρουσίαση του σχεδίου αναδιάρθρωσης, των οικονομικών λόγων κ.λπ., δηλαδή συζητούνται όλα τα μέτρα που συμβάλλουν στην εσωτερική και εξωτερική επαναδιάταξη των εργαζομένων. Όλα αυτά τα στοιχεία πρέπει να κοινοποιούνται συγχρόνως στην Direccte (Περιφερειακή Διεύθυνση Επιχειρήσεων, Ανταγωνισμού, Θεμάτων Καταναλωτών, Εργασίας και Απασχόλησης).

Το Εργασιακό Συμβούλιο πρέπει να ενημερώνεται και να ζητείται η γνώμη του πάνω σε δύο θέματα:

- Τα μέτρα που προτίθεται να εφαρμόσει η διοίκηση για την πρόληψη ή τον περιορισμό του αριθμού των απολύσεων και για τη διευκόλυνση της μετάταξης των εργαζομένων που επηρεάζονται, που ονομάζονται "Βιβλίο Ι".

- Την προτεινόμενη μετάβαση και τους όρους εφαρμογής της, δηλαδή το σχέδιο αναδιάρθρωσης ή αναδιοργάνωσης, το οποίο ονομάζεται "Βιβλίο ΙΙ".

Η ανάπτυξη ενός ΣΠΑ αποτελεί πραγματική πρόκληση για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις ομοσπονδίες και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, δεδομένου ότι τα κοινωνικοοικονομικά διακυβεύματα είναι υψηλά (γεωγραφική κινητικότητα, περικοπές θέσεων εργασίας κλπ.). Επιπλέον, η προσπάθεια που πρέπει να καταβάλουν τα μέλη του Εργασιακού Συμβουλίου είναι έντονη, αφού θα πρέπει να αντιμετωπιστούν σε σύντομο χρονικό διάστημα, πολλά θέματα όπως η διατύπωση επιχειρηματολογίας όσον αφορά τις οικονομικές διαστάσεις του έργου, το σχέδιο αναδιοργάνωσης και τις

κοινωνικές του συνέπειες, τη συνάφεια και την ποιότητα των μέτρων του ΣΠΑ, τις επαγγελματικές κατηγορίες που θα πληγούν ή τη σειρά των απολύσεων ...

Λόγω των καλών σχέσεων με τη διοίκηση της εταιρείας, έγινε πλήρης διαπραγμάτευση με τα αντιπροσωπευτικά επιχειρησιακά σωματεία. Πραγματοποιήθηκαν συνολικά 15 συνεδριάσεις προκειμένου να εξειδικευθούν οι λεπτομέρειες του σχεδίου.

Προκειμένου να διαμορφώσουν καλύτερα τις προτάσεις τους, οι διαπραγματευτές χρησιμοποίησαν τη νομική υπηρεσία της Ομοσπονδίας Τροφίμων της CFE-CGC: τέσσερις δικηγόροι στη συνέχεια ανέλαβαν εκ περιτροπής να παρέχουν συμβουλές στους διαπραγματευτές της CFE-CGC. Επιπλέον, οι διαπραγματευτές ενημέρωναν μετά από κάθε συνεδρίαση τον πρόεδρο των συνδικάτων τους και την Ομοσπονδία Τροφίμων-Ποτών για την πρόοδο των διαπραγματεύσεων. Έκριναν απαραίτητη αυτή την επικοινωνία με τον Πρόεδρο του συνδικάτου και την ηγεσία της Ομοσπονδίας για να πάρουν γραμμή ποια στρατηγική να ακολουθήσουν για να εγκριθούν οι προτάσεις τους. Προκειμένου να μην υπάρξει το οποιοδήποτε πρόβλημα εμπιστευτικότητας, οι διαπραγματευτές της CFE-CGC αποφάσισαν να κοινοποιήσουν τις προτάσεις τους στο πλαίσιο της προετοιμασίας του ΣΠΑ (βλέπε παράρτημα 1).

Χάρη στη διαβούλευση με το Εργασιακό Συμβούλιο, το ΣΠΑ μπορούσε να γραφεί με ήρεμο τρόπο. Ο εργοδότης και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού πιστεύουν ότι η διαβούλευση με εργασιακό συμβούλιο έδωσε πραγματικά προστιθέμενη αξία στην ανάπτυξη του ΣΠΑ. Οι διαπραγματευτές της CFE-CGC έχουν ενσωματώσει με επιτυχία πολλά μέτρα υπέρ των συναδέλφων τους, όπως:

- Διαπραγμάτευση συμφωνίας τηλεργασίας για όλες τις μονάδες.
- Σε περίπτωση ενοικίασης ενός σπιτιού εγγύτερα στο νέο τόπο εργασίας, πληρωμή για 12 μήνες μηνιαίου επιδόματος 1.200 € για όλες τις οικογένειες μέχρι 3 άτομα (14.400 € σε 12 μήνες) και 1.500 € για οικογένειες άνω των 3 ατόμων (18.000 € σε 12 μήνες).
- Σε περίπτωση, που η κινητικότητα επιβάλλει την αγορά ενός οχήματος, η Εταιρεία θα χορηγήσει στον εργαζόμενο, κατόπιν γραπτής αίτησής του, συνοδευόμενης από τα κατάλληλα αποδεικτικά έγγραφα που πιστοποιούν αυτή την αγορά, άτοκο δάνειο μέγιστου ποσού μέχρι 10.000 ευρώ, που πρέπει να επιστραφούν το πολύ σε 3 χρόνια. Θα πληρώσει επίσης αποζημίωση ύψους 10.000 ευρώ.
- Εκτός από τη βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας, θα καταβληθεί οικογενειακή υποστήριξη με βάση τη διαφορά των ακαθάριστων μισθών μέχρι € 2.000 ανά μήνα για 12 μήνες ή € 24.000 ακαθάριστο.

Κύρια σημεία :

- Η ανακοίνωση ενός σχεδίου προστασίας θέσεων απασχόλησης (ΣΠΑ) σε μια εταιρεία είναι συνώνυμη με την ανάγκη αντιμετώπισης μιας πολύ σημαντικής κοινωνικής και οικονομικής κρίσης.
- Ένα ΣΠΑ αποτελεί πάντα ένα δυσβάσταχτο βάρος για τους ώμους των διαπραγματευτών.
- Η ενημέρωση και η διαβούλευση με το Εργασιακό Συμβούλιο είναι υποχρεωτικές στο πλαίσιο ενός ΣΠΑ.

Συστάσεις:



- Δεδομένου ότι πρόκειται για υποχρεωτική διαβούλευση, ο εργοδότης θα μπορούσε να απορρίψει οποιαδήποτε πρόταση στη διαπραγμάτευση. Έτσι, οι διαπραγματευτές πρέπει να είναι ανοιχτοί και δεκτικοί στη συναίνεση.
- Η ενεργός και ιστορική παρουσία στην εταιρεία επέτρεψε στους διαπραγματευτές
- να συμμετάσχουν πλήρως στην ανάπτυξη του ΣΠΑ, ιδίως όσον αφορά τους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζωή των εργαζομένων (κινητικότητα, οικογένεια, εγγυήσεις).
- Η ενημέρωση των υπολοίπων εργαζομένων από το Εργασιακό Συμβούλιο, επιτρέπει σε όλους να εξετάσουν καλύτερα το μέλλον και να είναι επικοινωνητικοί.
- Η CFE-CGC AGRO διαδραμάτισε αποφασιστικό ρόλο στην ανάπτυξη του ΣΠΑ υποστηρίζοντας το διάλογο και συμβουλευόντας τους διαπραγματευτές.

