

FRANCIA

CASO DI STUDIO 1

"Informazione e consultazione del Comitato economico e sociale europeo (CESE) e la sfida della parità professionale"

La riforma del Codice del Lavoro e la legge sulla "Libertà di scelta del futuro professionale" hanno creato nuove sfide per i sindacati e per i membri del Comitato economico e sociale (CESE). Tra queste, la questione dell'uguaglianza professionale tra donne e uomini è diventata una questione chiave, passando da obbligo di fornire parità di retribuzione a obbligo di dimostrare la prova di parità di retribuzione.

Oggi, i rappresentanti eletti del CESE beneficiano di strumenti dedicati all'uguaglianza professionale tra donne e uomini: creazione di comitati, fornitura di informazioni e consulenza o l'utilizzo di un esperto autorizzato.

Il comitato che si occupa dell'uguaglianza professionale: una questione per le grandi aziende

Se non diversamente previsto da un accordo di partenariato, le società con almeno 300 dipendenti sono tenute a costituire un comitato che si occupi dell'uguaglianza professionale. Il compito di questo comitato è quello di preparare le posizioni per la politica sociale dell'azienda, le condizioni di lavoro e l'occupazione nelle aree di sua competenza. L'azienda è tenuta a consultarsi con questo comitato in 3 casi:

- Orientamenti strategici dell'azienda.
- Situazione economica e finanziaria dell'azienda.
- Politica sociale dell'azienda, condizioni di lavoro e occupazione: queste includono anche la questione della parità professionale tra donne e uomini.

In vista di questa consultazione, e in particolare sulla questione della parità professionale tra donne e uomini, i membri del CESE devono essere in grado di assumere:

- informazioni quantitative e indicatori sullo stato comparativo di donne e uomini nell'azienda.
- l'accordo sulla parità professionale tra donne e uomini derivante dalla negoziazione o, in mancanza di un accordo, il piano d'azione.

Tutte queste informazioni devono essere integrate nel database economico e sociale dell'azienda (ESDB). Questo database contiene tutte le informazioni necessarie per le consultazioni in corso e le informazioni che il datore di lavoro mette a disposizione del CESE. Tali informazioni comprendono in particolare indicatori sulla parità professionale tra donne e uomini, in particolare sulla dimensione retributiva.



Nelle aziende con più di 300 dipendenti, il datore di lavoro deve fornire regolarmente il database sociale dell'azienda in modo che i membri del CESE possano accedere a tutte le informazioni necessarie nei negoziati annuali sulla parità professionale.

Il database deve pertanto includere:

- Indicatori sullo stato comparativo di donne e uomini nell'azienda: condizioni generali di occupazione, retribuzione e sviluppo della carriera, formazione, condizioni di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, ecc.
- Indicatori del rapporto tra attività professionale e responsabilità familiari: ferie, organizzazione dell'orario di lavoro in azienda, ecc.
- Strategia d'azione: misure adottate, azioni intraprese, obiettivi di progresso, misure qualitative e quantitative, ecc.

Infine, i membri del CESE possono richiedere l'uso di un esperto autorizzato per preparare le trattative volte alla parità professionale nelle aziende con almeno 300 dipendenti.

Contrattazioni collettive per l'uguaglianza professionale

Sia che si tratti di contrattazioni collettive aziendali o di contrattazioni collettive settoriali, le parti sociali devono incontrarsi almeno ogni quattro anni e concordare misure per garantire la parità professionale tra donne e uomini e misure per affrontare le eventuali disparità osservate. Tali negoziati devono comprendere le condizioni di accesso all'occupazione, la formazione o la retribuzione effettiva e il rapporto tra lavoro e vita personale.

Fonte: Zoom on: the index of equal pay for women and men

Secondo la legge sulla «libertà di scelta del futuro professionale», pubblicata nel settembre 2018, l'indice sull'uguaglianza tra donne e uomini è entrato in vigore il 1° gennaio. Il risultato del dialogo con le parti sociali mira a ridurre le disparità occupazionali sul posto di lavoro, in particolare nel settore della parità salariale, sapendo che per lo stesso livello, i salari delle donne oggi rimangono in media del 9% inferiori ai corrispondenti salari degli uomini. Dal 1° marzo, le grandi aziende (con oltre 1.000 dipendenti) hanno iniziato a pubblicare l'indice sull'uguaglianza di genere. L'obbligo di pubblicazione si applica anche alle società con almeno 250 dipendenti a partire dal 1° settembre 2019 e si applicherà a quelle con almeno 50 dipendenti a partire dal 1° marzo 2020.

Ad esempio, un'azienda con un punteggio inferiore a 75 punti dovrà implementare rimedi appropriati e ben mirati per raggiungere almeno 75 punti dopo tre anni. Dopo questo periodo, potrebbe essere applicata un'ammenda.

Le aziende devono pubblicare il loro livello complessivo di risultati ogni anno e sono tenute a mettere a disposizione del CESE tutte le informazioni necessarie per comprendere gli indicatori e il livello dei risultati. Devono inoltre trasmettere le stesse informazioni al Ministero del Lavoro. Di conseguenza, i rappresentanti eletti del CESE sono pienamente preoccupati per queste nuove misure: ogni anno ci saranno consultazioni su questo argomento.

I periodi di consultazione del CESE previsti dagli articoli L. 2312-16 e R.2312-6 del Codice del Lavoro sono i seguenti:



- 1 mese dalla fornitura delle informazioni.
- 2 mesi se interviene un esperto.
- 3 mesi in caso di intervento di uno o più esperti in consultazione con CESE centrale e uno o più CESE aziendali. Tuttavia, è possibile raggiungere un accordo per ridurre questo periodo, ma dovrebbe essere concesso tempo sufficiente affinché CESE o, se del caso, il CESE centrale possano esercitare i propri poteri in modo efficace, a seconda della natura e dell'importanza delle questioni sollevate e presentate.

I sindacati e i membri del CESE devono svolgere un ruolo secondo con queste nuove disposizioni sulla parità professionale tra donne e uomini. Questa è una vera sfida per i sindacati francesi per cogliere questa opportunità. Il CFE-CGC ha investito molto nella consultazione, che ha portato a questo nuovo indicatore e si basa sul coinvolgimento dei suoi membri e sindacalisti nel settore, in particolare nelle aziende per la promozione della parità di genere.



CASO DI STUDIO 2

Accesso alle liste degli elettori preliminari: sfida per le organizzazioni sindacali nel settore agricolo

Premessa

La Francia rimane una delle economie di maggior successo in Europa in termini di produzione stimata, esclusi i sussidi di 71,1 miliardi di euro.

Ha la più alta produzione agricola del continente, comprese molte grandi categorie di prodotti agroalimentari: è la prima in Europa a produrre cereali, carne bovina, surimi e zucchero, la seconda nella produzione di burro, latte e formaggio, la terza nella produzione di frutta e verdura. A livello globale, la Francia rimane leader nella produzione di fibre di lino e si posiziona al secondo posto nella classifica dei paesi vitivinicoli.

Questa situazione è in parte spiegata dalle condizioni economiche favorevoli per gli 850.000 agricoltori francesi. Per il quarto anno consecutivo, nel 2017, le spese degli agricoltori sono nuovamente diminuite. Questo sviluppo favorevole, unito a un aumento del valore della produzione, contribuisce a rafforzare il valore aggiunto del settore agricolo francese.

In tutti i settori della produzione agricola, ci sono circa 320.000 lavoratori a tempo indeterminato con contratti a tempo indeterminato. A questo numero si aggiungono contratti a tempo determinato e contratti stagionali. Pertanto, nel 2014 sono stati firmati 854.000 contratti, il 45% dei quali in viticoltura. Questo numero diminuisce leggermente ogni anno, nonostante la necessità ripetuta di lavorare nelle fattorie, raccolta, imballaggio, estirpazione, taglio o potatura. Le esigenze possono anche essere legate alla stagione delle vacanze. Generalmente, l'occupazione stagionale si trova nelle principali aree viticole e vitivinicole, come Aquitania, Champagne Ardenne o Linguadoca-Rossiglione. L'agricoltura rimane nelle mani di piccole imprese a conduzione familiare. Nella maggior parte delle aziende agricole francesi, l'agricoltore lavora da solo con il sostegno occasionale di lavoratori o membri della sua famiglia. In media, le aziende agricole francesi utilizzano 1,5 unità di lavoro. Tuttavia, sempre più aziende si incontrano.

1) Presentazione di SNCEA / CFE-CGC

L'Associazione Nazionale dei Dirigenti delle Imprese agricole (SNCEA / CFE-CGC) è stata fondata nel 1945. È l'unica associazione che rappresenta tecnici, manager, dirigenti e dipendenti responsabili della produzione agricola e dei servizi correlati.

La nostra associazione vuole essere il punto di convergenza delle esigenze dei nostri dipendenti.

I nostri rappresentanti negoziano con istituzioni e organismi del mondo rurale, partecipano a gruppi di protezione sociale, alla formazione, a comitati congiunti a livello nazionale, regionale e provinciale ...

La nostra associazione partecipa a tutte le elezioni professionali, ma anche alle elezioni nazionali, come le Camere di Commercio e MSA.



2) Accesso ai collegi elettorali preliminari delle Camere di Commercio Agricole: una sfida per i sindacati

Le elezioni delle Camere dell'Agricoltura si svolgono ogni 6 anni e sono molto importanti per SNCEA / CFE-CGC perché consentono la misurazione della rappresentanza sindacale. Si sta impegnando per presentare le liste dei candidati in tutte le province. È quindi necessario contattare i membri del sindacato, gli amici del sindacato e gli agricoltori per mobilitare il maggior numero possibile di persone e presentare più persone nella nostra lista elettorale.

Per raggiungere questo obiettivo, il sindacato deve avere accesso alle liste degli elettori preliminari per queste elezioni nazionali, per poter contattare i lavoratori agricoli e assicurarsi che soddisfino tutti i criteri per essere candidati.

Tuttavia, l'accesso a questi elenchi preliminari è soggetto a norme molto rigide.

L'elenco degli elettori provvisori viene compilato dalla Commissione elettorale per la registrazione (CELE) e, ai sensi dell'articolo R511-17 del Codice Agricolo. Il termine per il completamento è fissato a lunedì 1 ottobre 2018.

L'Assemblea permanente delle Camere di Commercio Agricole (APCA) ha firmato un accordo-quadro con il Fondo Comune per gli Agricoltori (CCMSA) che definisce i metodi per l'elaborazione e la trasmissione di informazioni dalla rete del Fondo da utilizzare per l'elaborazione delle liste elettorali.

Il presente Accordo-quadro stabilisce che i contratti a livello locale dovrebbero essere firmati tra le Camere locali e i rispettivi fondi (CMSA o CGSS), specificando le modalità di attuazione dei termini dell'accordo-quadro.

Dopo aver redatto l'elenco provvisorio degli elettori, il presidente del CELE invia, in ogni caso, entro il 1o ottobre 2018:

- A ciascun sindaco della circoscrizione elettorale, una copia dell'elenco degli elettori provvisori del comune. Dopo che il sindaco riceve l'elenco degli elettori, li pubblicherà, seguendo la prassi consueta per le pubblicazioni, entro il 15 ottobre 2018.
- Alla Camera, una copia dell'elenco provvisorio dei candidati di tutti i comuni, che fanno capo a questa, **il che facilita la consultazione. Le liste provvisorie degli elettori non vengono divulgate in nessun caso.** (Direttiva tecnica DGPE / SDPE / 2018-581 del 27/07/2018).

3) Effetti sui sindacati dei lavoratori

Le conseguenze per i sindacati dei lavoratori sono molte: la difficoltà di informare i lavoratori agricoli per queste elezioni, la carenza di liste in molte province francesi, il declino della partecipazione dei lavoratori agricoli a queste elezioni...



Per affrontare questi problemi, la Mutualité Sociale Agricole ha provveduto alla creazione di un sistema che favorisce il trasferimento delle informazioni.

4) Accesso alle liste degli elettori preliminari di MSA: azione adattata alle normative

La qualità degli elettori viene valutata il 1° aprile 2019, quando vengono prese in considerazione 5 condizioni preliminari affinché un candidato venga iscritto nelle liste:

- appartenere a una delle tre categorie di elettori (prima categoria: agricoltori e pensionati; seconda categoria: lavoratori rurali; terza categoria: datori di lavoro)
- avere almeno 16 anni
- non essere stato condannato o privato dei suoi diritti politici
- aver pagato i suoi contributi personali almeno negli ultimi 6 mesi
- essere residente nella Francia metropolitana.

Per quanto riguarda le liste degli elettori, una volta valutata la qualità dell'elettorato, il Consiglio di Amministrazione elabora le liste degli elettori, che saranno pubblicate entro e non oltre giovedì 29 agosto 2019 presso la sede di ciascun Fondo MSA.

Il criterio di successo per le prossime elezioni MSA è l'affluenza alle urne. Uno dei prerequisiti per mobilitare gli elettori è la presenza sulla lista di voto dei candidati di tutti i colleghi elettorali. In particolare per i sindacati dei lavoratori, la conoscenza dei registri degli elettori e delle loro origini rende più facile la ricerca dei candidati e la selezione dei candidati. I sindacati dei lavoratori hanno espresso il desiderio di ottenere un elenco preliminare di elettori molto prima della scadenza per la pubblicazione degli elenchi provvisori il 29 agosto 2019, che viene determinato dal procedimento elettorale. L'MSA ha ricevuto dalla propria amministrazione centrale il mandato di applicare tutti i mezzi adeguati per raggiungere questo obiettivo.

Le sedi locali del Fondo MSA hanno comunicato questi elenchi gratuitamente e il più presto possibile ai sindacati dei lavoratori, su chiavette USB e CD-ROM (non sono stati inviati file con courier).

In tale contesto, le amministrazioni sindacali dei lavoratori hanno accettato il principio di una Carta per il buon uso di tali elenchi, affermando che gli elenchi possono essere utilizzati per preparare le elezioni MSA 2020 e vengono esclusi altri scopi. (Vedi Appendice 1 "Carta di uso degli Elenchi preliminari").

Si deve precisare che, secondo LTC 2019-288 "CNIL - Elenchi preliminari per le elezioni della delegazione del Cantone 2020", le formalità CNIL previste per tale elaborazione sono state elaborate da Caisse Centrale. La decisione n. 19-02 che fa riferimento alla redazione di elenchi preliminari per le elezioni dei rappresentanti dei Cantoni deve essere firmata e successivamente pubblicata sul sito web di ciascun Fondo interessato durante l'intero processo di elaborazione.



Le domande devono essere inviate entro e non oltre martedì 19 novembre 2019. Le domande di candidatura si basano sullo standard CERFA, cioè il modulo di domanda individuale. Queste dichiarazioni sono accettate senza altre documentazioni ma devono essere accompagnate da un documento di riconoscimento. Tuttavia, è necessario conservare l'originale della dichiarazione personale in modo che possa essere presentata su richiesta.

I risultati delle elezioni del MSA sono soggette al controllo di tutte le autorità pubbliche. L'aumento della partecipazione rafforzerebbe la rete MSA, mentre un calo della partecipazione potrebbe portare a una più profonda ristrutturazione della rete MSA per ridurre ulteriormente i costi operativi.

Appendice 1

Elezioni MSA 2020

Mappa per l'uso di directory temporanee
Impegno a un buon uso delle liste elettorali

Il sottoscritto, (il nome del rappresentante), nella mia qualità di (titolo, organizzazione e indirizzo),

Dichiaro che né io né il mio sindacato utilizzeremo le informazioni contenute nelle liste elettorali compilate conformemente agli articoli L. 723-15 del Codice Agricoltura e Codice della Pesca Marittima per motivi non strettamente correlati alla ricerca di candidati alle elezioni.

Sono informato che, ai sensi dell'articolo R. 723-41 del Codice Agricoltura e Codice della Pesca Marittima, la pubblicazione o la divulgazione di dati personali durante l'esame delle liste elettorali e il loro utilizzo per scopi diversi dalla compilazione delle liste elettorali è punibile con una multa, prevista per infrazioni di quarto grado. La multa viene applicata tutte le volte che viene commessa questa infrazione.

Mi impegno anche a distruggere le liste elettorali e le loro copie complete o parziali non appena è scaduto il termine per la presentazione delle domande.

Compilato in duplice copia nella città, data

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



CASO DI STUDIO 3

«Informazione e consultazione nel Consiglio Aziendale nell'ambito del Piano di Protezione del Lavoro (PPL)»

La società B, attiva nella trasformazione di prodotti alimentari agricoli, ha deciso di attuare un piano di protezione dell'occupazione su larga scala del Piano di Protezione del Lavoro, nel contesto di un lungo periodo di ristrutturazione economica. Tra i vari obiettivi fissati vi era il consolidamento dei servizi centrali nella regione di Parigi, con 500 dipendenti.

In questa azienda di trasformazione agroalimentare, la Confederazione Alimenti e Bevande CFE-CGC Food è rappresentata attraverso il suo sindacato aziendale, che ne è suo membro negli ultimi dieci anni, con la presenza nell'amministrazione di cinque rappresentanti dei dipendenti. Le relazioni con la direzione aziendale e il dipartimento delle risorse umane erano a un livello abbastanza buono nonostante fossero a rischio di interruzione a seguito dell'annuncio del PPL e della pressione esercitata dai dipendenti sui loro rappresentanti e negoziatori. La presenza storica di CFE-CGC nella società B era rafforzata dalla natura distintiva della società, i cui dipendenti erano rappresentati in due federazioni CFE-CGC relative alle attività della società, vale a dire la Federazione dei Prodotti Alimentari e la Federazione delle Industrie Chimiche.

In Francia, la consultazione con il Comitato Economico e Sociale (CESE) è un passo decisivo e obbligatorio nello sviluppo di un PPO. La consultazione inizia con la convocazione del Consiglio del Lavoro in una prima riunione per presentare il piano di ristrutturazione, i motivi finanziari, ecc., Ovvero vengono discusse tutte le misure che contribuiscono alla riassegnazione interna ed esterna dei lavoratori. Tutte queste informazioni devono essere comunicate contemporaneamente a Direccte (Divisione regionale delle Imprese, Concorrenza, Temi dei Consumatori, Lavoro e Occupazione).

Il Consiglio del Lavoro deve essere informato e consultato su due questioni:

- Le misure che l'amministrazione intende attuare per prevenire o limitare il numero di licenziamenti e per facilitare il trasferimento o altri compiti dei lavoratori interessati, denominato "Libro I".
- La transizione proposta e le condizioni per la sua attuazione, vale a dire il piano di ristrutturazione o riorganizzazione, denominato "Libro II".

Lo sviluppo di un PPL rappresenta una vera sfida per sindacati, federazioni e rappresentanti dei lavoratori, poiché i rischi socioeconomici sono elevati (mobilità geografica, tagli a i posti di occupazione, ecc.). Inoltre, il lavoro che i membri del Consiglio del Lavoro devono svolgere è intenso, con molte questioni come la formulazione di argomenti riguardanti le dimensioni finanziarie del progetto, il piano di riorganizzazione e le sue conseguenze sociali, che verranno affrontate a breve. la pertinenza e la qualità delle misure PPL, le categorie professionali che saranno colpite o l'ordine dei licenziamenti ...



Grazie ai buoni rapporti con il management dell'azienda, è stata fatta una contrattazione completa con le associazioni imprenditoriali rappresentative. Sono state tenute in totale 15 riunioni per perfezionare i dettagli del progetto.

Al fine di formulare meglio le loro proposte, i negoziatori hanno utilizzato il servizio legale della CFE-CGC Food Federation: quattro avvocati successivamente si sono alternati fornendo consulenza ai negoziatori CFE-CGC. Inoltre, i negoziatori hanno informato il presidente dei loro sindacati e la Food and Beverage Federation dopo ogni riunione sullo stato di avanzamento dei negoziati. Hanno ritenuto necessario contattare il Presidente del sindacato e la direzione della Federazione per delineare quale strategia seguire per approvare le loro proposte.

Al fine di evitare qualsiasi problema di riservatezza, i negoziatori CFE-CGC hanno deciso di rendere note le loro proposte nell'ambito della preparazione del PPL (cfr. Allegato 1). Grazie alla consultazione con il Consiglio del Lavoro, è stato possibile scrivere il PPO con tutta calma. Il datore di lavoro e il dipartimento Risorse Umane ritengono che la consultazione con il consiglio del lavoro abbia davvero aggiunto valore allo sviluppo del PPL. I negoziatori CFE-CGC hanno incorporato con successo molte misure a favore dei loro colleghi, come:

- Negoziare un accordo di telelavoro per tutte le unità.
- In caso di affitto di una casa più vicina al nuovo luogo di lavoro, versamento di un'indennità mensile di 12 mesi di € 1.200 per tutte le famiglie fino a 3 persone (€ 14.400 per 12 mesi) e 1.500 € per le famiglie sopra i 3 membri (18.000 € per 12 mesi).
- Nel caso in cui la mobilità richieda l'acquisto di un veicolo, la Società concederà al dipendente, su richiesta scritta, accompagnato da adeguati documenti giustificativi che certificano questo acquisto, un prestito infruttifero fino a EUR 10.000, che deve essere rimborsato massimo in 3 anni. Pagherà anche un risarcimento di 10.000 euro.
- Oltre all'assistenza per la ricerca di lavoro, il sostegno familiare sarà pagato in base a differenze salariali lorde fino a € 2.000 al mese per 12 mesi o € 24.000 lordi.

Punti chiave:

- Annunciare un piano di protezione del lavoro (PPL) in un'azienda è sinonimo della necessità di affrontare un'importante crisi sociale ed economica.
- Un PPL è sempre un pesante fardello per i negoziatori.
- Informazione e consultazione con il Consiglio di Lavoro sono obbligatorie nel contesto di un PPL.

Raccomandazioni:

- Trattandosi di una consultazione obbligatoria, il datore di lavoro potrebbe rifiutare qualsiasi proposta nella negoziazione. Così, i negoziatori devono essere aperti e disponibili al consenso.



- La presenza attiva e storica nell'azienda ha permesso ai negozianti di partecipare pienamente allo sviluppo del CSP, in particolare per quanto riguarda i fattori che incidono sulla vita dei lavoratori (mobilità, famiglia, garanzie).
- Informare il resto dei lavoratori tramite il Consiglio del lavoro consente a tutti di guardare meglio al futuro e di essere costruttivi.
- CFE-CGC AGRO ha svolto un ruolo decisivo nello sviluppo del PPL sostenendo il dialogo e fornendo consulenza ai negozianti.

