Immigrazione

In Francia, vi sono diritti sociali e contrattuali o accordi aziendali che i datori di lavoro devono rispettare.

Per lavorare in un'azienda in Francia:

Occorre essere titolari di un **contratto di lavoro** con:

- Il salario corrispondente alla qualifica menzionata nel contratto, la cui base non può essere inferiore allo SMIC *(Salario minimo in Francia)* o quando previsto dal contratto collettivo.
- Le indennità per le piccole trasferte, di mensa, di tragitto, nonché per il trasporto.

Tutti questi elementi devono essere riportati sul modulo paga che l'azienda deve consegnare ogni mese al salariato.

Vanno anche menzionati, sul modulo paga:

- L'orario mensile di lavoro *(151,67 ore, giorni di ferie compresi)*,
- I congedi pagati acquisiti *(2,5 giorni per mese di lavoro)*;
- Gli importi previdenziali versati agli enti previdenziali:
  Previdenza Sociale,
  Assicurazione Disoccupazione (ASSEDIC),
  Pensione integrativa (PROBTP),
  Cassa dei congedi pagati, ecc.

Avete anche diritti da far rispettare in materia di:

- Condizioni di lavoro.
- Salute, sicurezza, igiene.
- Servizi sanitari sul lavoro *(esempio: visita medica all' assunzione o, dopo malattia, visita di ripristino)*.

Sappiate che, in caso di infortunio sul lavoro o durante la trasferta, dovete esigere che l'infortunio sia dichiarato. Ciò vi consente di essere coperti in caso di eventuali postumi o di ricaduta, e vi consente anche di farvi curare senza spese per voi.

Per fare rispettare questi diritti, ed anche tutti quelli non menzionati, rivolgetevi ai delegati CGT dell'azienda, se ve ne sono. Se non ve ne fossero, rivolgetevi alla organizzazione CGT più vicina:

Unione Locale (UL), Unione Departimentale (UD), Unione Sindacale della Costruzione (USC) o ai sindacati locali.

In tutta la sua storia, la CGT ha sempre difeso tutti i salariati e rivendicato la parità di diritti per tutti i lavoratori, sia francesi che immigrati.

Quel che fa la forza di un sindacato, è il numero di salariati che vi aderiscono e vi si organizzano.

Per essere informati e difesi con più efficacia, è meglio essere tesserati a un sindacato.

Informatevi e tesseratevi al sindacato

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Case 413 • 263, rue de Paris - 93100 Montreuil
Tél. : 01 48 18 81 60 • Fax : 01 48 59 10 37

FNSCBA - CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Gli stessi diritti per tutti

Edilizia e Lavori Pubblici

- Muratore
- Ferraiolo
- Idraulico
- Autista
- Falegname
- Elettricista
- Stuccatore
- Sterratore
- Imbianchino

Matériaux de Construction

- Cemento
- Calce
- Cave
- Tegole
- Piattaforma di vendita
- Industria del calcestruzzo
- Intonaco

Architetti, Geometri, Agrimensori ...

Il diritto del lavoro

Il Codice del Lavoro definisce i principali obblighi sociali, legali e normativi dei datori di lavoro.

I Contratti Collettivi sono negoziati settorialmente ed integrano il Codice del Lavoro, fissando regole specifiche del settore per i congedi pagati, le trasferte e i salari minimi.

Ma troppi datori di lavoro non rispettano i diritti più elementari e noi della CGT Construction cerchiamo di imporre che tutti possano usufruire degli stessi diritti.

Orari di lavoro

Dal 1° gennaio 2000, la legge prevede che l'orario legale di lavoro è di 35 ore alla settimana.

In alcune aziende, la durata del lavoro è più lunga, il che si traduce anche in congedi in più, ma gli straordinari devono essere retribuiti secondo la legislazione vigente.

Il lavoro notturno è retribuito meglio, con accordi aziendali che prevedono un'indennità fino al 200%. Ma il diritto ai salari maggiorati rimane ancora da imporre in molte aziende.

Premi speciali

Ad esempio per:

- Trivelle
- Lavori sporchi
- Postazioni alte
- Lavori in fogna

Istituzioni Rappresentative

Delegati del personale oltre gli 11 salariati.

Consiglio di fabbrica per le aziende con più di 50 salariati.

Comitato di Igiene e Sicurezza nelle aziende o stabilimenti con più di 50 salariati.

Salario

Nell'edilizia:

Si calcola in funzione della qualifica, con un coefficiente gerarchico negoziato in seno alla professione e, normalmente, migliorato in azienda.

Vi sono salari minimi per ogni livello, definiti con trattative tra parte datoriale e sindacale in ogni regione.

Nei lavori pubblici:

Il salario è annualizzato, ossia calcolato per tutto l'anno, compreso congedi e 13a, quando c'è.

La CGT ha intrapreso un'azione contro questo accordo.

Vi è un salario minimo annuale al di sotto del quale nessun salariato a tempo pieno può essere pagato.

Trasferte

Vi sono due tipi di trasferte:

- Le piccole: fino a 50 km
- Le grandi: oltre i 50 km

Interim/CTD

La legge prevede la riqualifica dei contratti precari in Contratti a Tempo Intedeterminato.

A tal fine, informatevi presso i vostri delegati CGT o presso la Federazione.

Pensioni

E' possibile pensionarsi a decorrere dai 60 anni, a determinate condizioni.

La CGT rivendica il diritto alla pensione sin dai 55 anni per i lavoratori che svolgono lavori gravosi.

Previdenza Sociale

Ogni salariato di un'azienda deve essere iscritto alla Previdenza Sociale. Inoltre, è necessario sottoscrivere un contratto con una mutua per coprire l'insieme delle spese mediche, poiché la Previdenza Sociale non rimborsa il totale delle spese in cui si è incorsi.

Nel nostro settore, PRO BTP assicura i salariati per i ricoveri o i fermi di lavoro oltre i 90 giorni. E' lo stesso ente che garantisce la pensione integrativa.