

VEILLE

Européenne et internationale

N ° 36 – Janvier 2021



Sommaire

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 4 Actualité institutionnelle
- 5 Grands dossiers transversaux
- 6 Dossiers européens en cours
- 11 Jurisprudence
- 12 Dialogue social européen Ce
- 13 Ce européens et sociétés européennes
- 14 ICE et consultations publiques
- 15 Actualité des Etats membres

ACTUALITES INTERNATIONALES

- 17 Le tweet du mois
- 18 Actualités des organisations et institutions internationales
- 21 Dialogue social
- 23 Actualité des pays

25 **AGENDA**

25 **RESTONS EN CONTACT**

◆ Le Royaume-Uni a quitté définitivement l'Union européenne le 1^{er} janvier 2021



Les négociateurs européens et britanniques ont fini par conclure, au terme d'interminables négociations, un accord régissant la nouvelle relation entre le Royaume-Uni et l'Union européenne.

Signé le 30 décembre 2020 par l'Union européenne et le Royaume-Uni, le nouvel accord de "commerce et de coopération" entre les deux parties est entré en vigueur le 1er janvier 2021. Cet accord commercial d'environ 1300 pages couvre les échanges de biens et de services, mais aussi un large éventail d'autres domaines (investissement, concurrence, aides d'État, fiscalité, transport, énergie, environnement, pêche, protection des données...). Il établit également un nouveau cadre de coopération policière et judiciaire. Ce document vient compléter l'accord de retrait, signé en octobre 2019, consacré, entre autres, aux droits des citoyens européens et britanniques, aux engagements financiers mutuels et à la stabilité en Irlande.

Source : *Touteurope.eu*

▶ En savoir +

◆ La Commission européenne et la présidence portugaise du Conseil annoncent un sommet social à Porto en mai 2021

Le Portugal, qui détient la présidence du Conseil depuis le 1^{er} janvier 2021, souhaite promouvoir la confiance dans le modèle social européen. La présidence organisera un Sommet social européen en mai 2021, à Porto, qui « se concentrera sur la manière de renforcer la dimension sociale de l'Europe pour relever les défis du changement climatique et de la transition numérique ».

L'organisation de ce sommet est inspirée par le Plan d'action de la Commission européenne pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, qui doit être présenté à la fin du mois de février 2021.

Le sommet réunira notamment le Premier ministre portugais, la présidente de la Commission européenne, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UE ainsi que les partenaires sociaux européens. En tant que partenaire social européen, la Confédération européenne des cadres (CEC) devrait donc participer au sommet social de Porto, et y porter la voix des cadres européens.

La présidence portugaise du Conseil a d'ores et déjà fait connaître ses priorités en matière sociale :

- Parvenir à un consensus sur la directive relative à des salaires minimaux adéquats ;
- Adopter une nouvelle stratégie européenne ambitieuse en matière de sécurité et de santé au travail ;
- Soutenir l'avancée des travaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : d'une part la proposition de mesures contraignantes sur la transparence des rémunérations, et d'autre part la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration des entreprises ;
- Faciliter un compromis pour surmonter le blocage des négociations sur la révision des règlements relatifs à la coordination des régimes de sécurité sociale.

► En savoir +



◆ Semestre européen

En raison de la pandémie de Covid-19, le Semestre européen a été temporairement adapté dans un format exceptionnel en 2021. Le Semestre européen est donc coordonné avec la facilité pour la reprise et la résilience (« la facilité »). La publication de la stratégie annuelle pour une croissance durable a lancé le cycle de cette année et s'inscrit dans la continuité de la stratégie de croissance de l'année dernière fondée sur le Pacte vert pour l'Europe et sur le concept de durabilité compétitive.

A ce stade, les Etats membres sont invités à présenter leurs « programmes nationaux de réforme » et leurs « plans pour la relance et la résilience » dans un document intégré unique : PNRR. Ces plans fourniront une vue d'ensemble des réformes et des investissements que les Etats membres entreprendront conformément aux objectifs de la facilité.

Dans le cadre du plan de relance européen, la France devrait bénéficier d'environ 40 milliards d'euros. Pour obtenir ces financements, le gouvernement doit donc faire état des mesures d'investissement et des réformes qui seront conduites prochainement en France.

▶ En savoir +

LA CFE-CGC

La France a désormais finalisé la rédaction de son Plan national de réforme et de résilience.

La CFE-CGC, consultée pour avis sur ce document dans le cadre du Comité du dialogue social sur les questions européennes et internationales des ministères sociaux, analyse actuellement ce document et fera parvenir ses remarques en amont de la remise du PNRR français à la Commission européenne.

◆ Le Parlement européen demande « un nouvel agenda social pour l'Europe »

Le Parlement européen a défini ses priorités dans une résolution sur « une Europe sociale forte pour des transitions justes » adoptée le 17 décembre à une large majorité. Cette résolution va dans le sens d'un renforcement de l'Europe sociale à travers plusieurs dimensions.

Les eurodéputés souhaitent que le Sommet social européen de mai 2021 à Porto soit aboutisse à un programme ambitieux « Porto 2030 », assorti d'objectifs et d'indicateurs identifiables, réalisables, durables, clairs de « durabilité sociale ». Ils demandent notamment des mesures pour garantir un travail et des salaires décents, la justice sociale et l'égalité des chances, des systèmes de protection sociale solides et une mobilité équitable de la main-

d'œuvre. En outre, les députés demandent que l'agenda de Porto fixe des objectifs concrets en vue de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, afin de garantir que les droits sociaux bénéficient de la même protection que les libertés économiques dans le marché unique.

Enfin, pour atténuer les répercussions sociales du COVID-19, les députés européens suggèrent aux Etats membres d'utiliser pleinement la flexibilité rendue possible en matière de finances publiques et de politiques budgétaires. Ils ajoutent que les investissements réalisés dans le cadre de NextGenerationEU et du Fonds de relance devraient soutenir l'égalité sociale autant que les objectifs économiques et environnementaux.

▶ En savoir +



◆ Emploi

La Commission européenne a émis les premières obligations SURE de l'UE pour 2021

La Commission européenne a émis des obligations sociales pour un montant de 14 milliards d'euros dans le cadre de l'instrument SURE de l'UE visant à protéger les emplois et les travailleurs. Cette émission comprenait deux obligations, 10 milliards d'euros devant être remboursés en juin 2028 et 4 milliards d'euros, en novembre 2050. La demande des investisseurs était élevée, ce qui a permis une fois de plus à la Commission d'obtenir de très bonnes conditions de prix. Celles-ci sont transmises directement aux États membres de l'UE.

Il s'agit de la quatrième émission d'obligations dans le cadre du programme SURE de l'UE. Jusqu'à présent et par le biais des trois premières émissions entre fin octobre et fin novembre de l'année dernière, 15 États membres de l'UE ont reçu près de 40 milliards d'euros de prêts adossés au titre de SURE. Tout au long de l'année 2021, la Commission lèvera 35 milliards d'euros supplémentaires via l'émission d'obligations SURE de l'UE.

Pour rappel, le mécanisme SURE vise à aider à couvrir les coûts directement liés au financement des dispositifs nationaux de chômage partiel et des autres mesures similaires qu'ils ont mises en place en réaction à la pandémie de coronavirus, y compris pour les travailleurs indépendants.

► En savoir +

Un accord entre le Parlement et le Conseil a été trouvé sur la révision du fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM)

Le 16 décembre 2020, la présidence allemande du Conseil est parvenue à un accord avec l'équipe de négociation du Parlement européen sur le règlement relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM). Le Fonds est destiné à apporter un soutien aux travailleurs licenciés en cas de restructurations de grande ampleur, en particulier du fait de problèmes résultant de la mondialisation (modifications de la structure du commerce international, changements importants intervenant dans les relations commerciales de l'UE ou la composition du marché intérieur, crises financières ou économiques, transition vers une économie à faible intensité de carbone, transition numérique).

Les modifications ayant fait l'objet de l'accord entre le Parlement européen et le Conseil ont vocation à faciliter le recours au FEM, aujourd'hui sous-utilisé et largement méconnu. On peut notamment citer l'abaissement du seuil de licenciements (200 travailleurs licenciés contre 500 actuellement), et l'augmentation du taux de co-financement.

Pour rappel, le fonds sert à financer des programmes visant à former les travailleurs, les requalifier ou les soutenir dans la création d'entreprise. Il s'inscrit en complément des mesures prises aux niveaux national, régional et local, y compris les mesures prises par les entreprises, ayant pour objectif de soutenir la reconversion des travailleurs. La demande pour bénéficier du FEM doit être formulée par l'Etat membre auprès de la Commission européenne.

Cet accord provisoire, conclu de justesse à la fin de la présidence allemande du Conseil, doit désormais être formellement adopté avant d'être publié et d'entrer en vigueur.

► En savoir +



Point d'avancement des négociations sur la révision des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale

Le 14 janvier 2021, Gabriele Bischoff, eurodéputée allemande et rapporteure au Parlement européen des textes de révision des règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale, a fait un point d'avancement concernant ce dossier en Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement. Pour rappel, ce sont les Etats membres qui bloquent l'adoption de ce texte faute d'accord politique.

Durant sa présidence du Conseil de l'UE, l'Allemagne n'est pas parvenue à obtenir un compromis, notamment sur les questions liées à l'exportation des allocations de chômage pour les travailleurs frontaliers, à la notification préalable obligatoire avant le détachement et à la liste de critères à prendre en compte pour déterminer le siège social d'une entreprise en cas de pluriactivité. Le Portugal, qui préside le Conseil de l'UE depuis le 1er janvier, estime pouvoir aboutir à un accord politique au Conseil EPSCO du 15 mars 2021.

► En savoir +

Accord sur le FSE+ pour 2021-2027

Le 29 janvier 2021, le Parlement et le Conseil sont arrivés à un accord provisoire sur le Fonds social européen + pour la période 2021-2027.

Le FSE, dans sa nouvelle formule FSE+, rassemble désormais le Fonds social européen (FSE), l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), le Fonds européen d'aide aux plus démunis (FEAD), le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) et le programme de santé de l'UE.

Pour rappel, il vise à améliorer les conditions de vie, la santé et à une réduction des inégalités. Les actions mises en œuvre dans le cadre du FSE sont nombreuses et variées. Ainsi, il développe des projets pour améliorer la cohésion tant économique, sociale que territoriale. Il contribue à l'inclusion sociale, à l'emploi, à la lutte contre la pauvreté et à l'éducation. L'accord obtenu entre les deux colégislateurs européens s'inscrit dans ce sens et met notamment l'accent sur un soutien à l'emploi des jeunes et la lutte contre la pauvreté.

Le Commissaire à l'Emploi, Nicolas Schmit, a déclaré « notre énergie doit être déployée en faveur de l'inclusion sociale et cet accord est plus crucial que jamais au regard de la situation actuelle ».

► En savoir +



◆ Santé

L'UE a autorisé la mise sur le marché de 3 vaccins contre la Covid-19

La vaccination contre la Covid-19 a débuté le 27 décembre 2020 dans l'Union européenne. La Commission européenne négocie pour constituer à l'intention des citoyens de l'UE un portefeuille diversifié de vaccins à des prix raisonnables. Des contrats ont ainsi été conclus avec six entreprises qui mettent au point des vaccins prometteurs, garantissant ainsi un approvisionnement de plus de 2,3 milliards de doses.

La Commission européenne a à ce jour délivré trois autorisations de mise sur le marché conditionnelle pour les vaccins produits par BioNTech et Pfizer, Moderna et AstraZeneca, à la suite de l'évaluation positive de l'Autorité européenne du médicament (EMA) concernant leur innocuité et leur efficacité.

► En savoir +

La Commission européenne publie la feuille de route sur l'Espace européen des données de santé

La Commission européenne a publié le 23 décembre 2020 une étude d'impact accompagnée d'une feuille de route afin de présenter ses pistes politiques pour la création du futur espace européen des données de santé avant la publication de sa proposition législative attendue au 4ème trimestre 2021.

La Commission présente 3 objectifs principaux pour le futur cadre européen :

- L'amélioration de l'accès, du partage et de l'utilisation des données de santé dans un environnement sécurisé à des fins de R&D ou de politique sanitaire/réglementaire ;
- L'encouragement au développement du marché intérieur de la santé numérique pour les services et produits ;
- Le soutien au développement et au déploiement des produits et services de santé numérique, y compris ceux intégrant des IA.

La Commission européenne lancera une consultation publique en fin d'année avant d'émettre sa proposition législative.

► En savoir +

◆ Santé et sécurité au travail

Le Parlement européen demande à la Commission européenne de consacrer le droit à la déconnexion dans le droit européen

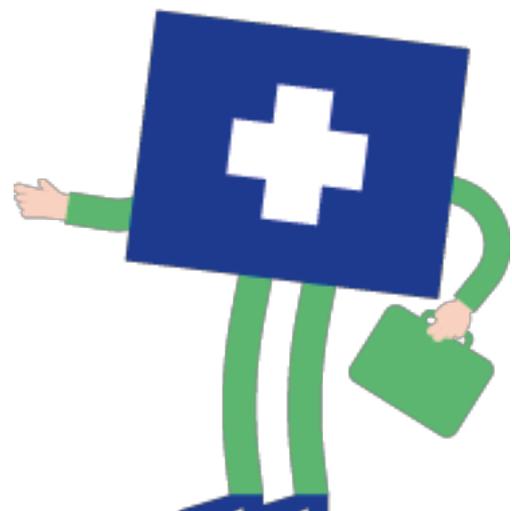
Après son adoption en commission emploi le 1^{er} décembre, le rapport d'initiative sur le droit à la déconnexion a été adopté par les députés européens en session plénière le 21 janvier 2021, à une large majorité (472 voix pour, 126 voix contre et 83 abstentions).

Les eurodéputés demandent donc à la Commission européenne de proposer une législation qui permette le droit à la déconnexion des travailleurs européens en fixant des exigences minimales pour le travail à distance et qui précise les conditions et les heures de travail, ainsi que les temps de repos. Selon l'agence européenne Eurofound, près de 30% des télétravailleurs affirment travailler pendant leur temps libre tous les jours ou plusieurs fois par semaine, contre moins de 5% des personnes travaillant sur site.

L'organisation BUSINESSEUROPE a d'ores et déjà exprimé ses « vives inquiétudes » et rappelé l'importance de mettre en œuvre, dans un premier temps, l'accord-cadre autonome sur la digitalisation adopté par les partenaires sociaux européens en 2020. La Confédération européenne des syndicats (CES), a quant à elle demandé au commissaire Schmit de consulter les partenaires sociaux en amont d'une initiative législative.

Il appartient désormais à la Commission européenne de décider si elle prend une initiative législative dans ce sens. Le Commissaire européen à l'emploi Nicolas Schmit s'est jusqu'ici montré très intéressé par cette initiative, et a annoncé souhaiter « engager un dialogue avec les partenaires sociaux », ce qui laisse penser qu'une consultation dans ce sens pourrait intervenir dans les prochains mois.

► En savoir +



◆ Droits humains et Responsabilité sociétale des entreprises

Le Parlement européen a adopté, le 17 décembre 2020, une résolution sur la gouvernance d'entreprise durable qui « appelle à la création de normes européennes claires en matière de rapports environnementaux, sociaux et de gouvernance pour les entreprises ». Ce texte appelle à une conduite des affaires plus durable et au traitement des lacunes dans les législations existantes.

Les députés saluent l'engagement de la Commission de réviser la directive sur le reporting extra-financier en 2021, mais demandent l'élargissement de son champ d'application afin de couvrir tous les grandes entreprises cotées et non cotées établies sur le territoire de l'UE, y compris les entreprises de pays tiers ayant des activités dans l'Union. Le Parlement estime en effet que les lignes directrices actuelles, non contraignantes, ne suffisent pas et estime nécessaire

un cadre obligatoire de l'UE couvrant un éventail complet de questions de durabilité liées à l'information non financière.

Par ailleurs, pour les députés européens, « les directeurs exécutifs jouent un rôle majeur dans la définition de la stratégie de l'entreprise, il est donc de leur responsabilité juridique d'intégrer les intérêts à long terme et les risques en matière de durabilité ». Ils demandent donc à la Commission de présenter une proposition législative qui définisse clairement leurs responsabilités quand il s'agit d'agir pour l'intérêt à long terme de l'entreprise et de la société dans son ensemble, ainsi que les responsabilités des employés et des parties prenantes.

► En savoir +

LA CFE-CGC

Cette résolution s'inscrit dans l'attente de l'initiative législative très attendue de la Commission européenne visant à obliger les entreprises européennes à assurer un contrôle du respect des droits de l'Homme et des atteintes à l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement. La Commission a d'ailleurs lancé le 26 octobre 2020 une consultation publique sur la gouvernance d'entreprise durable, qui vise à recueillir l'avis des parties prenantes sur ce sujet.

La CFE-CGC a répondu à cette consultation. La Confédération s'est exprimée en faveur d'un cadre juridique contraignant, a souligné la nécessité de mettre fin à la logique courttermiste qui prédomine actuellement, et d'associer davantage les représentants du personnel aux processus décisionnels de l'entreprise.

Un rapport d'initiative législative adopté en Commission des affaires juridiques du Parlement européen

Les députés ouvrent la voie à une nouvelle législation européenne exigeant que les entreprises respectent les normes en matière de droits de l'homme et d'environnement dans leurs chaînes de valeur. Le projet d'initiative législative, adopté en commission des affaires juridiques le 27 janvier 2021, appelle la Commission européenne à présenter de façon urgente une législation assurant que les entreprises soient tenues responsables des effets négatifs sur les droits de l'Homme, l'environnement et la bonne gouvernance qu'elles ont causés ou auxquels elles ont contribué. Cette législation devrait également garantir l'accès des victimes aux recours juridiques.

Ce rapport d'initiative, intitulé « Devoir de vigilance et responsabilité des entreprises », s'inscrit dans le contexte de l'annonce du Commissaire à la justice, Didier Reynders, en avril 2020 d'une proposition législative de la Commission européenne dans ce sens qui est attendue pour le premier semestre 2021. En effet, selon une étude de la Commission publiée en février 2020, seule une entreprise sur trois dans l'Union prend actuellement des mesures de diligence raisonnable, d'où la nécessité de prendre des mesures contraignantes en matière de conduite responsable des affaires.

► En savoir +



Contribution du Parlement européen à la Stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025

Dans leur rapport adopté le 21 janvier 2021, les députés décrivent la stratégie de la Commission européenne pour l'égalité des genres 2020-2025 comme ambitieuse mais déplorent le fait qu'elle soit « parfois trop vague et manque d'objectifs définis à atteindre d'ici 2025 et d'outils de suivi clairs ».

Le rapport parlementaire met particulièrement en exergue la nécessité de prendre des mesures sur les volets suivants :

- lutter contre la violence à l'égard des femmes, avec notamment l'adoption d'une directive pour prévenir et lutter contre toutes les formes de violence sexiste ;
- combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, à travers la proposition législative de la Commission dont la publication devait intervenir en 2020 et a été reportée à plusieurs reprises ;
- lutter contre le recul de l'égalité des genres, avec l'instauration d'un système d'alerte visant à identifier les initiatives tendant vers une régression des droits des femmes dans les Etats membres.

Pour rappel, la stratégie européenne pour l'égalité des genres 2020-2025, présentée par la Commission en mars 2020, présente un ensemble d'actions clés, notamment mettre un terme à la violence et aux stéréotypes sexistes, garantir une participation et des perspectives égales sur le marché du travail (dont une rémunération égale) et parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes aux postes de décision.

► En savoir +

L'agence Eurofound publie un rapport sur l'évolution des relations sociales dans l'UE entre 2015 et 2019

Il en ressort les principales conclusions suivantes :

- À l'échelle européenne, le dialogue social européen a suscité de nombreuses initiatives conjointes, mais peu d'accords ont été conclus ;
- Dans certains secteurs, on craint que les demandes des partenaires sociaux visant à mettre en œuvre leurs accords par l'intermédiaire de la législation européenne n'aient été rejetées, et qu'un renforcement des liens entre les niveaux européen et national ne soit nécessaire ;
- À l'échelle nationale, les relations industrielles restent très diverses au sein de l'UE. L'analyse d'Eurofound suggère une nette division entre, d'une part, les pays nordiques et continentaux, qui enregistrent les meilleurs résultats en matière de démocratie industrielle, et, d'autre part, les États membres méridionaux et libéraux et les pays d'Europe centrale et orientale ;
- Moins d'un lieu de travail (comptant dix salariés ou plus) sur trois (29 %) dans l'UE dispose d'une forme de représentation des travailleurs. Les exigences législatives sont un facteur clé de la présence d'une telle représentation ;
- Investir dans le dialogue social lorsque la conjoncture est favorable contribue à garantir qu'il puisse être utilisé en temps de crise. Selon l'analyse des premières réponses politiques à la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux de l'UE étaient généralement plus impliqués dans les pays où le dialogue social jouait traditionnellement un rôle important.

► En savoir +

L'accès à un logement décent devrait être un droit fondamental européen, selon les députés européens

Dans une résolution adoptée le 21 janvier 2021, le Parlement européen appelle l'UE à reconnaître l'accès à un logement décent et abordable comme un droit humain fondamental et demande des mesures afin d'éradiquer le sans-abrisme. La résolution précise qu'un logement décent inclut l'accès à une eau potable propre et de qualité, un assainissement et une hygiène adéquats et équitables, ainsi qu'un raccordement aux réseaux d'égoûts et d'eau.

Les députés européens réclament ainsi des exigences obligatoires minimales pour des logements sains introduites au niveau européen, en incluant la qualité de l'air intérieur des bâtiments et en étant alignées sur les lignes directrices de l'OMS. Par ailleurs, ils appellent la Commission et les Etats membres à prendre des mesures dans le sens d'une meilleure efficacité énergétique grâce à la rénovation des logements.

► En savoir +

◆ La CJUE

La CJUE va préciser la marge de manœuvre dont dispose la Commission européenne concernant les accords autonomes négociés par les partenaires sociaux européens

En l'espèce, la fédération syndicale européenne EPSU avait intenté un recours contre la décision de la Commission européenne de ne pas proposer une directive transposant l'accord qu'elle avait conclu en 2015 avec les représentants des administrations des gouvernements centraux créant un droit à l'information et la consultation pour les fonctionnaires et les employés de ces administrations, accord trouvé dans le cadre du comité de dialogue social de ce secteur.

Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, dans les articles 154 et 155, reconnaît le droit aux partenaires sociaux européens de négocier des accords qui peuvent être remis à la Commission européenne pour transmission au Conseil afin qu'ils deviennent des actes législatifs européens.

La question à laquelle la CJUE doit répondre est donc de savoir si la Commission doit obligatoirement saisir le Conseil, en vérifiant uniquement si l'accord est conforme au droit de l'Union ; ou si elle dispose d'une marge de manœuvre lui permettant de transmettre ou non l'accord au Conseil.

Les conclusions rendues le 20 janvier 2021 par l'Avocat général ne vont pas dans le sens d'une réaffirmation de la portée des accords négociés par les partenaires sociaux européens.

*Affaire C-928/19 European Federation of Public Service Unions (EPSU) contre Commission européenne.
Conclusions de l'Avocat général du 20 janvier 2021 :*

► En savoir +

LA CFE-CGC

La CFE-CGC suivra avec attention la décision de la CJUE dans cette affaire qui pourrait amoindrir le rôle, pourtant consacré par les traités, des partenaires sociaux européens dans la construction du droit social de l'Union européenne.



◆ Brexit

Les fédérations syndicales européennes formulent des recommandations aux membres des CE européens

A la suite à l'accord de commerce et de coopération qui régit le partenariat économique et social entre le Royaume-Uni et l'Union européenne depuis le 1er janvier 2021, les fédérations syndicales IndustriAll Europe, Uni Europa, EFFAT, EPSU, ETF, EFBWW ont diffusé des « Recommandations communes aux coordinateurs et représentants des travailleurs dans les GSN, CEE et SE pour gérer le Brexit ».

En plus d'inviter les représentants à faire du Brexit un sujet récurrent soumis à l'information et la consultation, et bien sûr de se battre pour garder des représentants britanniques dans l'instance, elles interprètent la loi britannique de transposition de la directive CE européen comme donnant des moyens juridiques et judiciaires aux représentants UK pour conserver leurs mandats lorsque leur CE européen, soumis avant le Brexit à la législation anglaise, a été transféré dans un autre pays.

Elles demandent également que les CE européens puissent continuer à traiter de questions transnationales touchant un État membres de l'UE et le Royaume-Uni, sans considérer le Royaume-Uni comme un pays tiers.

► En savoir +

◆ CESE

Pour le CESE, l'Europe a besoin d'un nouveau contrat social pour l'avenir

Le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen a organisé, le 26 janvier 2021, un débat participatif sur le plan d'action pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et l'organisation du sommet social, en présence notamment de Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi, Iratxe García, présidente du groupe S&D au Parlement européen, et Miguel Cabrita, vice-ministre portugais du travail et de la formation professionnelle. Tous les intervenants ont convenu que la crise de la COVID-19 offrait à l'Union une occasion de changer d'état d'esprit politique et de reconstruire le modèle social européen. Il est temps de traduire les principes du socle européen des droits sociaux en actions concrètes, et l'Europe a besoin d'un nouveau contrat social pour l'avenir.

En termes de mesures concrètes, les intervenants se sont accordés à dire que les Fonds structurels et d'investissement européens (FESI) constituent la principale ressource budgétaire pour la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. La proposition de la Commission relative à des salaires minimaux adéquats pour les travailleurs dans tous les États membres n'est qu'un point de départ pour parvenir, à terme, à une convergence de la dimension sociale de l'Europe.

Le sommet social de Porto du 7 mai 2021 devrait donc être un temps fort pour lancer les travaux dans ce sens.

► En savoir +



ORPEA

La direction du groupe français de résidence pour personnes âgées ORPEA, a pris acte de l'échec des négociations pour créer un CE européen par accord. Les différentes directions nationales sont invitées à procéder à la désignation des membres du CE européen qui sera mis en place courant avril 2021, selon les prescriptions subsidiaires de la directive 2009/38. La direction « n'exclut pas la possibilité de nouvelles discussions au sein même du futur CE européen » pour adapter les règles prévues par les prescriptions subsidiaires.

IR Notes 156 - 27 janvier 2021

VERIZON

Le Central arbitration committee (CAC), la juridiction en charge des contentieux liés aux relations collectives de travail au Royaume-Uni, a rendu une décision qui déboute les représentants de l'ex-CE européen de Verizon de leur action contre la direction du groupe de télécommunication américain.

L'accord d'origine, signé le 20 octobre 2016 était conclu pour une durée déterminée de quatre ans (article 13). Selon cet article, au terme de trois ans les parties doivent réévaluer l'accord et peuvent décider soit le maintien en vigueur quatre années de plus soit de le renégocier. En cas de renégociation, l'accord reste valide et en vigueur. Pour le CAC, faute d'une clause explicite concernant l'échec de la négociation menée en vue de renégocier l'accord, l'analyse complète de l'accord amène à conclure qu'il « ne prévoit aucune possibilité de prolongation de cette période pour permettre l'achèvement des négociations en vue d'un nouvel accord ou pour toute autre raison ».

Le CAC conclut que l'accord « n'envisageait pas la possibilité d'une prolongation au-delà de la période initiale de quatre ans dans les circonstances de cette affaire et que l'accord a donc pris fin à la fin du 19 octobre 2020 ». N'existant plus, le CE européen ne pouvait mener une action devant le CAC, ce qui conduit le CAC à ne pas se prononcer sur les conséquences de l'arrivée à échéance de l'accord : la décision de la direction américaine de transférer le rôle de représentant de la direction centrale du Royaume-Uni à l'Irlande, de demander au représentant irlandais de mettre en place un CE européen sous l'égide des dispositions subsidiaires de la loi de transposition irlandaise sans l'ouvrir à des représentants des salariés britanniques.

Sur l'application des prescriptions subsidiaires suite à l'échec des négociations, le CAC souligne qu'il aurait été souhaitable que l'accord prévoit expressément l'application des prescriptions subsidiaires en cas de défaut d'accord, cependant les magistrats ne considèrent pas que « l'absence d'une telle disposition constitue un obstacle à leur application ».

IR Notes 156 - 27 janvier 2021



Intitulé de la consultation	Date limite	Contribution CFE-CGC
Gouvernance d'entreprise durable	08/02/2021	La CFE-CGC a formulé une contribution en réponse à cette consultation.
Le dialogue social des travailleurs indépendants : champ d'application du droit européen de la concurrence	08/02/2021 pour l'analyse d'impact initiale. Une consultation publique sera lancée au 2 ^{ème} trimestre 2021.	La CFE-CGC a formulé une contribution sur l'analyse d'impact initiale, consultable <u>ici</u>.
Règles de l'UE en matière de concurrence - révision des lignes directrices sur les restrictions verticales	26/03/2021	
Législation sur les services numériques : approfondir le marché intérieur et préciser les responsabilités en matière de services numériques	31/03/2021	
Une économie numérique équitable & compétitive – taxe sur le numérique	12/04/2021	
Santé et Sécurité au travail – Cadre stratégique de l'Union européenne (2021-2027)	01/03/2021	
Cybersécurité — Révision des règles de l'UE sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information	18/03/2021	
Changement démographique en Europe - Livre vert sur le vieillissement	31/03/2021	

◆ Initiatives citoyennes européennes

Il y a actuellement **13 initiatives citoyennes européennes** en cours de collecte de signatures, sur des sujets aussi divers que :

- Mettre en place des revenus de base inconditionnels (RBI) dans toute l'UE ;
- Droit aux vaccins et aux traitements ;
- Des droits politiques pleins et entiers pour les citoyens de l'Union.

► [Consulter la liste intégrale des ICE enregistrées](#)

◆ Allemagne

Protection des salariés impliqués dans la création d'un comité d'entreprise

Le ministre fédéral du Travail Hubertus Heil (SPD) défend une proposition de loi visant à renforcer les droits des travailleurs et notamment introduire une plus grande protection contre le licenciement pour les salariés qui créent un comité d'entreprise. Actuellement, seuls les membres des comités sont protégés. Mais les personnes qui se présentent au comité électoral et qui sont identifiées comme initiateurs d'une formation de comité d'entreprise ne bénéficient pas encore de cette protection. Des preuves s'accumulent selon lesquels « les employeurs utilisent des moyens parfois drastiques pour empêcher la création de comités d'entreprise », selon le nouveau projet de loi. Par conséquent, « la protection contre le licenciement sera améliorée pour garantir les élections du comité d'entreprise ». Cette protection serait ainsi au cœur de la « loi sur le renforcement des comités d'entreprise » qui doit aussi donner à ces instances davantage de poids, par exemple dans les questions liées à la numérisation – et également sur la question des conditions dans lesquelles le télétravail (« bureau à domicile ») peut être mis en place. Sur ces points le comité d'entreprise disposerait d'un droit de codétermination obligeant l'employeur à s'entendre avec les représentants du personnel. De même, les comités d'entreprise doivent avoir systématiquement leur mot à dire sur la manière dont les nouveaux systèmes d'intelligence artificielle doivent être conçus si l'entreprise veut les introduire. Et ils devraient également être autorisés à faire appel à leurs propres experts, dont la rémunération doit être payée par l'employeur.

Liaisons sociales Europe N°511, 24 décembre 2020

Adoption d'un projet de loi sur un quota de femmes dans les directoires des entreprises

Comme cela était annoncé (Cf. dépêche n°12239), le projet de loi qui va imposer un quota de femmes dans les CA des entreprises a été adopté le 6 janvier, à l'occasion du premier conseil des ministres de l'année 2021. Le projet sera soumis au vote du Bundestag dans les semaines qui viennent. « Nous pouvons montrer que l'Allemagne est sur la voie pour devenir une société moderne, porteuse d'avenir », a déclaré à la presse la ministre de la Famille social-démocrate (SPD), Franziska Giffey qui a porté le texte avec sa collègue de la Justice, Mme Christine Lambrecht (SPD). Celui-ci prévoit que les grandes entreprises cotées en bourse et celles soumises aux lois de la cogestion, ainsi que les grandes entreprises contrôlées par l'État, seront obligées d'installer au moins 30 % de femmes à leur tête, à partir d'un directoire de 3 administrateurs. Aucune date butoir n'a été fixée pour l'application des mesures. Le quota sera tout simplement appliqué lors du renouvellement des postes. Ces quotas devraient aider l'Allemagne à combler son retard. Jusqu'à aujourd'hui, aucune femme ne dirige une entreprise du DAX, l'indice boursier allemand, et seulement 15 % des postes de direction des 160 entreprises potentiellement visées par la loi sont occupés par des femmes. L'institut de recherche économique allemand DIW a salué le projet tout en le jugeant insuffisant, estimant que le pays continue d'évoluer à un « rythme d'escargot » en la matière.

Planet Labor 7 janvier 2021



◆ Autriche

Les partenaires sociaux annoncent un « accord collectif général » pour soutenir la nouvelle stratégie nationale de test

Le 9 janvier dernier, après concertation avec les chefs des Länder et les partenaires sociaux, le gouvernement autrichien a annoncé la mise en place d'une nouvelle stratégie de tests qui, en parallèle de la campagne nationale de vaccination, doit permettre d'associer les mesures de confinement en vigueur, avec un meilleur niveau d'ouverture de secteurs tels que la gastronomie, mais aussi le sport et la culture. Cette stratégie, qui implique le maintien des mesures de distanciation et de protection mais y ajoute l'application d'un principe de « test systématique à l'entrée », concerne donc directement le monde du travail, en particulier les secteurs et activités où les contacts clients sont importants et où le maintien des distances est difficile. Dans la foulée, les partenaires sociaux autrichiens ont négocié un accord collectif général sur les tests en entreprise. L'accord collectif général est un instrument rarement utilisé en Autriche. Il en existe moins d'une dizaine en tout. Le dernier à avoir été signé date de 1974. Un tel accord est en fait négocié entre les syndicats et la Chambre autrichienne de l'Économie (WKÖ). Il concerne tous les secteurs pour lesquels la WKÖ est habilitée à négocier des accords collectifs. Dans le cas présent, le nouvel accord collectif général sur les tests concerne avant tout les secteurs de la gastronomie, du commerce, des services à la personne, de l'enseignement, mais aussi de la logistique (magasinières), soit environ 2400 entreprises et 530 000 salariés. Si l'accord existe désormais, il doit encore être « complété » et formulé de manière à éviter d'éventuels écueils juridiques. On sait que les partenaires sociaux veulent y introduire une protection contre le licenciement pour les personnes testées positives. Par ailleurs, les tests auront lieu pendant les heures de travail, et ce, même s'ils sont réalisés ailleurs que sur le lieu de travail.

Planet Labor, Article n . 12313 du 15 janvier 2021

◆ Italie

Selon le tribunal de Bologne, l'algorithme longtemps utilisé par Deliveroo était discriminatoire, entravant notamment le droit de grève

Dans un jugement novateur du 31 décembre 2020, la section travail du tribunal de Bologne, saisie par trois syndicats affiliés à la CGIL, a estimé que l'algorithme utilisé jusqu'en novembre 2020 par la plateforme de livraison de repas Deliveroo n'était pas neutre. Selon ce jugement, le système de réservation par les riders des tranches horaires de travail (Self-Service Booking), qui donnait la priorité aux livreurs les mieux notés, était « aveugle », puisqu'il ne tenait pas compte des motivations d'absence, pénalisant en particulier ceux qui adhéraient à une grève. Deliveroo a été condamné à verser aux syndicats 50 000 euros de dommages.

Planet Labor, 8 janvier 2021, n°12297 - www.planetlabor.com





Guy Ryder ✓ @GuyRyder · Jan 21

2021 is International Year for the Elimination of Child Labour.

The world has made a commitment to end child labour by 2025. This year must be a turning point to reach that goal.

Partnerships matter, working together, not on commitments but real action to [#EndChildLabour2021](#).



International Labour Organization and 3 others

L'année 2021 déclarée Année internationale de l'élimination du travail des enfants

L'Organisation internationale du Travail (OIT), en collaboration avec le partenariat mondial Alliance 8.7, lance l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants afin d'encourager la prise de mesures législatives et de dispositions concrètes pour éradiquer le travail des enfants dans le monde. Son objectif principal est d'encourager les gouvernements à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'aboutir à la réalisation de la cible 8.7 des Objectifs de développement durable (ODD).

La cible 8.7 appelle les Etats Membres à prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, à mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, à interdire et à éliminer les pires formes du travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, à mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

Le travail des enfants a baissé de 38 pour cent ces dix dernières années. Cependant, 152 millions d'enfants sont encore touchés. La pandémie de COVID-19 a considérablement aggravé la situation. Le chemin à parcourir reste encore long avec la difficulté qui découle de situations et de volontés politiques très diverses selon les pays. Ainsi, en Ouzbékistan, comme le souligne un rapport de l'OIT publié le 29 janvier 2021, le travail des enfants et le travail forcé ont pris fin dans le secteur du coton. Cependant, dans la « Terre du jade » au Myanmar, l'exploitation des enfants continue au péril de leur vie. L'OIT donne une voix à l'un d'eux, au travers de sa plateforme « VOICES ». Dans ce pays, 1.13 million d'enfants de 5 à 17 ans sont piégés dans le travail des enfants. Cela signifie qu'un enfant sur 11 est privé de son enfance, de sa santé et de l'éducation.



Un rapport pointe du doigt l'invisibilité des travailleurs à domicile

Le 13 janvier, l'OIT a publié un rapport qui met en évidence les mauvaises conditions de travail que subissent de nombreuses personnes travaillant depuis chez elles. La pertinence de ce rapport est renforcée par la pandémie qui a provoqué une augmentation massive de ces travailleurs. Cependant, l'OIT indique qu'ils étaient 260 millions à travers le monde avant la crise, à savoir 7,9% de l'emploi mondial dont 56% (147 millions) de femmes.

Parmi eux, on trouve les personnes qui télétravaillent chez elles de façon permanente ainsi qu'un grand nombre de travailleurs qui produisent des biens dont la fabrication ne peut être automatisée comme la broderie, la production artisanale ou l'assemblage électronique. La troisième catégorie concerne celles et ceux qui travaillent sur les plateformes numériques et qui opèrent dans le secteur des services, par exemple en traitant des déclarations de sinistres, qui effectuent des travaux de révision de documents ou encore des annotations de données destinées à alimenter les systèmes d'intelligence artificielle. Le rapport estime que la croissance du travail à domicile devrait persister dans les années à venir, ce qui entraîne la nécessité d'agir de manière urgente pour résoudre les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs à domicile et leurs employeurs.

Le constat d'une réglementation insuffisante

La réglementation en matière de travail à domicile s'avère souvent insuffisante et le respect de la réglementation en vigueur demeure un véritable défi. En effet, dans de nombreux cas, les travailleurs à domicile sont considérés comme des entrepreneurs indépendants et ils sont donc exclus du périmètre d'application du droit du travail. L'une des solutions, selon l'OIT, serait de promouvoir plus activement la ratification de la C177 (sur le travail à domicile, 1996) que seuls 10 Etats membres ont ratifié. Une recommandation est de faciliter le passage à l'économie formelle permettant l'accès aux droits, notamment à la protection sociale.

En ce qui concerne celles et ceux qui travaillent à domicile sur les plateformes numériques, pour lesquels le respect des législations en vigueur est difficile à assurer du fait que leurs activités se déploient à travers les frontières, le rapport recommande l'utilisation des données générées par leur travail afin d'effectuer le suivi des conditions de travail ainsi que des outils permettant d'établir des salaires équitables.

► En savoir +

7ème analyse d'impact sur les effets du COVID sur le marché du travail

L'observatoire de l'OIT a publié le 25 janvier la 7^{ème} édition de son analyse d'impact relative aux effets du COVID sur le marché du travail. Une timide reprise, aléatoire et inégale, s'annonce pour 2021. Prophétie qui ne pourra se réaliser que si les politiques macroéconomiques incluent des relances budgétaires, des soutiens aux revenus et d'investissements. Il faut également que les mesures ciblent les pays à faible revenu ; les personnes les plus touchées : les femmes, les jeunes et les personnes peu qualifiées et les secteurs les plus touchés.

L'analyse d'impact met à jour ses chiffres et fait état de :

- 8,8% des heures de travail dans le monde ont été perdues (par rapport au quatrième trimestre 2019) ;
- 255 millions d'emplois à temps plein ;
- Parmi ces heures de travail perdues certaines sont dues à la réduction du temps de travail, d'autres à une perte d'emploi : cela touche 114 millions de personnes ;
- 71% de ces pertes d'emploi (81 millions de personnes) relèvent de l'inactivité plutôt que du chômage, ce qui veut dire que ces personnes ont quitté le marché du travail parce qu'elles n'étaient pas en mesure de travailler en raison des mesures de restriction liées à la pandémie ou car elles ont cessé de chercher du travail ;
- Baisse de 8,3% des revenus du travail de manière globale (avec prise en compte des mesures de soutien) ce qui équivaut à 3700 milliards de dollars US ou 4,4% du PIB mondial.

► En savoir +





Réunion de lancement du Business 20 sous présidence italienne

Les 21 et 22 janvier, a eu lieu la réunion de lancement du B20 marquant le début de la présidence italienne du G20 et le retour à une normalité bousculée par la présidence saoudienne en 2020. Pour rappel, le B20 regroupe des entreprises, fédérations professionnelles et organisations patronales des pays du G20. Il a pour objectif de formuler des recommandations et plaidoyers dans les thématiques sélectionnées par le pays hôte du G20. Le B20 2021 est présidé par la Confindustria (la Confédération générale de l'industrie italienne) renouant avec la tradition qu'une organisation patronale du pays de présidence du G20 préside le B20. En 2020, le Directeur général de SABIC, entreprise du secteur de la chimie, avait présidé le B20.

Le B20 s'organise traditionnellement d'autant de groupes de travail qu'il y a de thèmes au programme. En 2020, il y en avait sept en comptant la thématique nouvelle, à savoir « la place des femmes dans le monde du travail ». Cette dernière ne figure plus parmi les sept thématiques dégagées par l'Italie. Les différences sont minimales par rapport à 2020, outre l'ajout d'un thème relatif « aux sciences de la santé et de la vie », on peut noter des changements de formulation avec le thème « avenir du travail et formation » qui devient « emploi et formation ».

► En savoir +



Antonio Guterres brigue un second mandat à la tête du Secrétariat de l'Organisation

António Guterres a confirmé le 11 janvier 2021 qu'il briguera un nouveau mandat de cinq ans en tant que Secrétaire général des Nations Unies, qui débiterait en janvier 2022.

Conformément à l'article 97 de la Charte des Nations Unies, la nomination est faite par l'Assemblée générale, sur recommandation du Conseil de sécurité, ce qui signifie en fait que n'importe lequel des cinq membres permanents (P5) peut opposer son veto au candidat. Chaque Secrétaire général a la possibilité d'exercer un second mandat, à condition qu'il puisse obtenir un soutien suffisant de la part des États membres.

M. Guterres a été désigné pour le poste en 2016, en passant par un processus de sélection réformé qui comprenait une session de dialogue public informel à l'Assemblée générale, impliquant des représentants de la société civile, où chacun des 13 candidats a présenté son programme, ses ambitions pour l'Organisation et a répondu aux questions.

Le mandat actuel du Secrétaire général expire le 31 décembre 2021. S'il était reconduit par les États Membres, l'ancien Premier Ministre portugais et ancien Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, resterait à la tête du Secrétariat de l'ONU jusqu'au 31 décembre 2026.

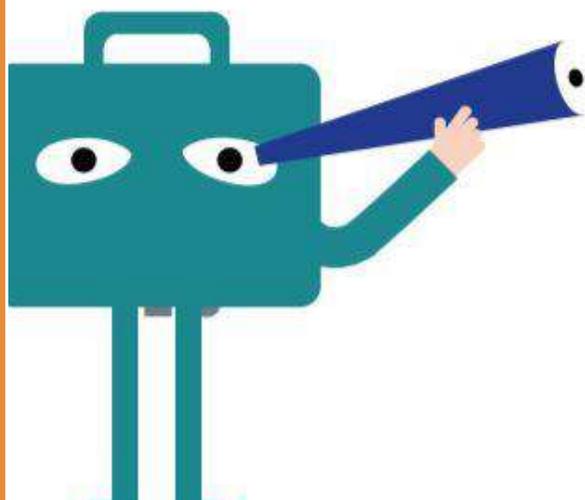
► En savoir +

Chaîne d'approvisionnement responsable

Explosion des exportations du Xinjiang vers les États-Unis et l'Europe pour l'année 2020

Jusqu'à maintenant, la lutte contre l'exploitation des Ouïghours en Chine, dans ce qui s'apparente à de l'esclavage moderne, s'était limitée à procéder à des actions de pression médiatique émanant d'une coalition internationale constituée d'ONG et de la société civile. Désormais, plusieurs États prennent des mesures commerciales pour interdire les importations venant de la province Xinjiang.

Les États-Unis, le Canada et la Grande-Bretagne ont pris des mesures, parfois assez vagues, en ce sens. Cela intervient alors que le Center for Strategic and International Studies signale que les exportations du Xinjiang vers les États-Unis et l'Europe ont fortement augmenté pour l'année 2020, atteignant 1 milliard de dollars en septembre 2020. De nombreux autres pays condamnent mais n'ont pas pour autant pris de sanctions contre les entreprises concernées.



La coalition pour mettre fin au travail forcé des Ouïghours



La *Coalition to End Uyghur Forced Labour* est composée de 300 syndicats et ONG qui tentent de coordonner leurs efforts pour mettre pression tant sur les entreprises que sur les Etats pour qu'ils réagissent. Leurs actions s'appuient notamment sur le rapport d'un think tank australien qui a identifié 82 multinationales liées au travail forcé des Ouïghours.

Face à la pression, très peu d'entreprises ont pris l'engagement d'arrêter de travailler avec les sous-traitants établis dans le Xinjiang mais aucun de ces engagements n'ont pu être vérifié. Une seule entreprise (Marks & Spencer) a signé le manifeste de la coalition qui va l'amener à fournir un calendrier de désengagement des liens commerciaux avec les sous-traitants visés ; entamer des procédures de due diligence pour ceux-ci et présenter publiquement et régulièrement des informations sur les actions engagées. L'immense majorité de ces entreprises préfèrent donc violer la loi plutôt que de perdre des gains.

D'autres entreprises déclarent ne pouvoir se passer de la filière textile du Xinjiang ou bien font du lobbying pour vider de leur substance certaines lois tentant d'endiguer ce fléau (Nike et Coca-Cola). Tout ceci laisse présager un avenir incertain pour le Traité sur la responsabilité des entreprises en cas de violations des droits humains débattu sous l'égide de l'ONU.

[► En savoir + : 1^{er} article](#)

[► En savoir + : 2nd article](#)

La reprise du commerce des services n'est pas pour demain

D'après les statistiques publiées par l'OMC le 26 janvier, le commerce mondial des services a chuté de 24 % au troisième trimestre de 2020 par rapport à la même période de 2019. Comparativement à la baisse de 30 % en glissement annuel enregistrée au deuxième trimestre, cela ne représente qu'une légère augmentation qui contraste fortement avec la reprise bien plus nette du commerce des marchandises.

À la différence des marchandises, les services ne peuvent pas être stockés, ce qui signifie qu'en dépit de la demande latente, une bonne partie des pertes de revenus liées à l'annulation de vols, de vacances à l'étranger, de repas au restaurant et d'activités culturelles/récréatives risque d'être permanente. Les voyages restent le secteur de services le plus touché, en baisse de 68 % à l'échelle mondiale par rapport à la même période de 2019. Au troisième trimestre de 2020, les dépenses des voyageurs internationaux ont diminué de 88 % en Amérique latine et dans les Caraïbes, de 80 % en Asie et en Afrique, de 78 % en Amérique du Nord et de 55 % en Europe. L'assouplissement des restrictions de voyage en Europe pendant les mois d'été n'a entraîné qu'une modeste reprise du commerce des services au troisième trimestre.

[► En savoir +](#)





Signature d'un accord cadre mondial

TK Elevator (50 000 salariés dans le monde), société résultant du spin-off du groupe multi-industriel allemand Thyssenkrupp (lui-même engagé dans un accord-cadre avec IndustriAll Global) a signé le 25 novembre 2020 son propre accord-cadre – avec cette même fédération, son comité de groupe allemand, son comité européen et la fédération syndicale allemande IG Metall – qui s'inscrit dans la continuité tout en apportant des innovations, notamment en matière de traitement des différends.

« Tout comme l'accord précédent, les normes fondamentales du travail de l'OIT ont servi de base au texte du nouvel accord », souligne le communiqué de presse publié le 20 janvier sur le site d'IndustriAll Global. Le texte, en plus des références usuelles aux normes fondamentales, contient des engagements sur le temps de travail (i.e les heures supplémentaires ne doivent être utilisées pour compenser une rémunération insuffisante, le droit de bénéficier d'une information claire sur les principaux éléments du temps de travail, etc..). « Mais lors de la conception du nouvel accord, plusieurs modifications ont été apportées » précise le communiqué qui cite :

- « Une définition renforcée et explicite des règles et de leur application à l'entreprise et à sa chaîne de fournisseurs ». Ainsi « TKE oblige ses fournisseurs à inclure ces principes dans ses propres politiques d'entreprise » énonce l'accord.
- « Une meilleure définition de la neutralité de l'employeur vis-à-vis des syndicats actifs dans l'entreprise », l'accord reconnaissant également le

droit aux représentants du personnel d'accéder aux lieux de travail qu'ils représentent.

- « La mise en place de comités conjoints sur la santé et la sécurité afin d'améliorer la participation des employés et de leurs représentants aux questions de santé et de sécurité. »
- « La création d'un système de remontées des plaintes et violations qui peuvent être déposées anonymement », même si l'accord prévoit que les personnes concernées par cette violation doivent, en premier lieu, se tourner vers leur superviseur, RH, représentant du personnel ou responsable compliance local et que ce n'est que si le différend n'est pas réglé localement que ce canal est utilisé. « Les personnes qui remontent ces violations ne doivent subir aucune représaille », précise le texte. La « plainte » fait alors l'objet d'un suivi interne encadré par une procédure définie figurant en annexe et, en dernier recours, peut atterrir sur la table du comité de suivi (appelé comité international).
- Le comité chargé d'examiner les plaintes et de suivi du respect de l'accord est composé de représentants d'IndustriALL, d'IG Metall ainsi que du comité d'entreprise du groupe allemand et du comité d'entreprise européen. Du côté de la direction, c'est le responsable au Comex pour les questions RH et/ou Compliance et/ou juridiques de sujet Travail et Compliance Le comité travaille en étroite collaboration avec des représentants du service des ressources humaines de TK Elevator.

► En savoir +





Révision de l'accord mondial sur le socle de protection sociale pour aligner le congé du père (et du co-parent) sur celui de la mère

Le 15 décembre 2020, la direction du groupe chimique belge et le Solvay Global Forum (l'instance mondiale de représentation du personnel, ont révisé leur premier accord mondial sur le même sujet signé le 22 février 2017 afin de prolonger les congés parentaux (mère, père, co-parent et adoptant) à 16 semaines.

« L'une de nos mesures clés pour renforcer l'égalité des sexes est l'élargissement de notre programme d'avantages sociaux Solvay Cares. Nous adaptions notre politique mondiale de 14 semaines de congé de maternité à 16 semaines, en l'étendant aux co-parents employés par l'entreprise, quel que soit leur sexe, d'ici 2021 », résume l'accord.

Le congé de maternité est porté de 14 à 16 semaines (au lieu de 14 semaines aujourd'hui), et l'indemnisation est clarifiée. Leur rémunération complète définie comme celle qui est versée pendant les vacances/jours fériés ordinaires, sans prorata des primes annuelles, leur sera garantie (et non le salaire de base comme dans la version précédente). De plus, « après son congé, l'employée retournera à son poste initial ou à un poste similaire. »

Le congé d'adoption est également amélioré puisque le parent adoptif salarié de Solvay bénéficiera également du même nombre de semaines (et non plus d'une seule semaine).

Le congé des pères est aligné sur celui des mères (soit 16 semaines au lieu d'une) et doit être pris à proximité de la date de naissance de l'enfant (généralement 2 semaines). Autre nouveauté, les co-parents (quel que soit leur sexe) bénéficieront des mêmes droits à congé. La période de congé de paternité ou de co-parentalité doit être prise comme une seule période (et non pas étalée sur une certaine période). Comme pour la mère, après ce congé, le.la salarié.e retrouvera son poste initial ou un poste similaire. Les employé.e.s qui souhaitent bénéficier du congé de paternité et de co-parentalité doivent en informer l'entreprise au moins 3 mois à l'avance ou selon le délai de préavis applicable au congé de maternité dans le pays. « Le congé de paternité et de co-parentalité est fortement recommandé mais reste volontaire dans son principe ou pour sa durée (16 semaines au maximum) pour les salariés », est-il précisé.

Ces dispositions seront applicables aux naissances et aux adoptions à partir du 1er janvier 2021.

► En savoir +



Lancement d'une Alliance syndicale internationale pour peser face à l'entreprise

Moins de 3 semaines après l'annonce du lancement d'un syndicat des travailleurs d'Alphabet aux Etats-Unis, une coalition internationale réunissant 13 syndicats (Verdi, Unionen, etc..) de Google de 10 pays a vu le jour ce lundi. Baptisée Alpha Global, elle est chapeautée par le syndicat global UNI Global Union, la fédération syndicale internationale des services.

La coalition se fixe quatre objectifs principaux : mettre en place une stratégie globale et une coopération entre les syndicats impliqués, "se battre" pour les droits des salariés de Google comme pour les intérimaires ou indépendants ou même sous-traitants, élargir la coalition et agir pour tous les travailleurs de la Tech et participer au développement des syndicats locaux. "Google est une entreprise dans laquelle de nombreux travailleurs sont venus avec l'idée de changer le monde – pour le rendre plus démocratique – pour finalement voir Google empêcher la liberté d'expression et réprimer la liberté d'organisation des travailleurs tout en consolidant son pouvoir

monopolistique", avance le communiqué qui dénonce par exemple les contrats de la firme américaine avec des entreprises "engagés pour empêcher la création de syndicats". « *Les problèmes au sein d'Alphabet – et créés par Alphabet – ne sont pas limités à un seul pays, et doivent être traités au niveau mondial*, défend Christy Hoffman, secrétaire générale d'UNI. *[Les syndicats] utilisent leur force collective non seulement pour transformer leurs conditions d'emploi, mais aussi pour résoudre les problèmes sociaux causés par la concentration croissante du pouvoir des entreprises.* »

La création d'Alliances syndicales internationales est un des piliers de la politique vis-à-vis des entreprises de cette fédération et peuvent déboucher sur un dialogue avec les directions (Orange, Telefonica sont cités en exemple dans le communiqué de presse) et quand les directions s'y opposent à faciliter la circulation d'informations, le partage d'expériences et la coordination des actions (ex. Amazon).

► En savoir +

◆ **C**hine**Un accord d'investissement avec l'UE et des engagements pour ratifier les conventions de l'OIT sur le travail forcé et la liberté syndicale**

Le 30 décembre, sous l'égide d'Angela Merkel et de la présidence allemande de l'Union Européenne, qui s'est achevée le lendemain, le Conseil européen a conclu avec la Chine un accord d'investissements au bout de 7 ans de négociations. Il permet un meilleur accès au marché chinois pour les investisseurs européens, la fin des transferts forcés de technologie, notamment dans le cas des joint-ventures et améliore l'équité de la concurrence avec les entreprises chinoises.

Sur le plan social, les "dirigeants et experts" des investisseurs européens ne seront pas soumis à des restrictions de travail (quotas, priorités à l'embauche pour les salariés chinois) pour une durée de 3 ans. L'accord ouvre également la voie à une ratification des conventions fondamentales de l'OIT contre le travail forcé, le travail des enfants ou pour la liberté syndicale notamment. Sur ce point, le texte reste non contraignant mais vient seulement formaliser l'engagement de la Chine pour des « des efforts continus et soutenus en vue de la ratification » des 8 conventions en question. La Chine s'engage également à ne pas réduire ses standards en termes de droit du travail et d'environnement pour attirer les investissements, ni réciproquement à utiliser ces standards dans une visée "protectionniste". Un mécanisme de règlement des différends sera mis en place ainsi qu'un système "pré-litige au niveau politique", y compris "via une procédure urgente", avance la Commission sans préciser les modalités.

L'accord doit désormais passer devant le Parlement européen avant une ratification par chacun des Etats membres, ce qui devrait prendre plusieurs mois. "Nous consolidons l'unité et la souveraineté européennes pour porter nos exigences sur le rééquilibrage des relations économiques, l'environnement, le développement et le respect des droits fondamentaux", s'est réjoui le président Emmanuel Macron, avant la présidence française de l'Union européenne au premier semestre 2022, au cours de laquelle sera examinée le respect par la Chine des engagements contenus dans l'accord.

Planet Labor, n°12285, 4 janvier 2021

◆ **V**ietnam**Les promesses, tenues et moins tenues, du nouveau Code du travail**

L'Organisation internationale du travail (OIT) se réjouissait de l'entrée en vigueur, à compter du 1er janvier, d'un nouveau Code du travail au Vietnam adopté en 2019. Pour le directeur du bureau de l'OIT local, Chang-Hee Lee, ce nouveau Code « va permettre au pays d'accélérer le passage vers des conditions de travail décentes s'appliquant à tous les employés », hommes et femmes, et quel que soit le secteur, même s'il s'empresse d'ajouter que les « nombreuses améliorations que ce Code apporte ne deviendront réalité qu'à partir du moment où les employés connaîtront vraiment leurs droits et pourront effectivement les faire appliquer ». Parmi les interrogations sur l'effectivité des nouvelles dispositions, la possibilité de former des organisations représentatives des travailleurs vraiment indépendantes des syndicats officiels placés sous la coupe de la Confédération générale du travail du Vietnam (CGTV) semble particulièrement incertaine.

Planet Labor, n°12303, 12 janvier 2021



Un taux de syndicalisation en hausse, expliqué par le déclin de l'emploi salarié alors que le nombre de membres demeure en baisse

Avec la pandémie, le nombre d'Américains salariés membres d'un syndicat a baissé de 321 000 pour s'établir à 14,3 millions, selon un rapport publié le 22 janvier par l'US Bureau of Labor Statistics, organisme du Département du Travail fédéral. Mais, avec presque 10 millions de salariés en moins, le taux de syndicalisation grimpe de 0,5 point et atteint 10,8 %, un chiffre qui chute à 6,3 % si on exclut le secteur public. Ainsi, le nombre de salariés syndiqués dans le secteur privé est pour la première fois dépassé par celui du secteur public, dont le nombre de salariés est resté stable : 7,2 millions de syndiqués dans le public contre 7,1 dans le privé.

De même, le nombre de salariés représentés par un syndicat (ce qui inclut les salariés non syndiqués mais couverts par un accord collectif d'entreprise négocié par un syndicat) a baissé de près de 500 000 pour atteindre 15,9 millions. Le taux de ces salariés couverts augmente également de 0,5 point et passe à 12,1 % pour les mêmes raisons que le taux de syndicalisation : à savoir la baisse de l'emploi salarié total.

Même si le BLS appelle à une interprétation prudente de ces données, il constate que ces deux derniers groupes de salariés gagnaient en moyenne, en 2020, 1144 \$, soit 200 de plus que les salariés sans affiliation (958\$). Dans le détail, cette hausse du taux de syndicalisation en même temps que des pertes massives d'emploi s'explique par le maintien relatif de l'emploi dans les industries davantage syndiquées : l'industrie des transports et de la logistique (17,3 % de taux de syndicalisation en 2019), le bâtiment (12,6 %) et les télécommunications (14,1 %) ont plutôt résisté lors de la crise. A l'inverse, le secteur des loisirs et du divertissement, qui a vu son nombre de salariés chuter de 13 à 10 millions en 2020, connaissait en 2019 un taux de syndicalisation qui ne dépassait pas 3 %.

Le rapport public donne aussi le détail de la répartition de la population syndiquée dans le privé comme le public : elle est supérieure chez les hommes, de 11 % contre 10,5 % pour les femmes, supérieure chez les noirs par rapport aux blancs (12,3 % contre 10,7 %) et supérieure d'un point chez les travailleurs âgés de 45 à 64 ans par rapport au salariat plus jeune.

Planet Labor, n°12330, 25 janvier 2021

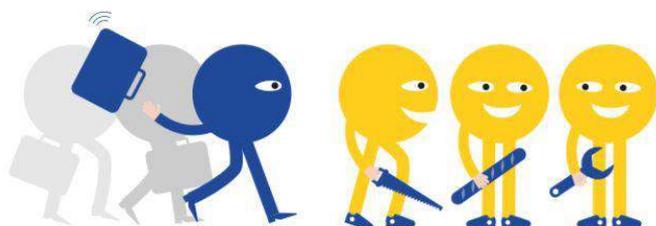
Ratification du protocole à la Convention n°29 sur le travail forcé

Le Chili a ratifié le Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé, 1930, de l'OIT. L'aboutissement de ce processus permet au Chili d'être le troisième État d'Amérique du Sud à relever le défi de devenir un pays sans travail forcé.

Afin de remplir les obligations que le Chili assume avec la ratification de cet instrument, et dans le cadre de sa participation à l'Alliance 8.7, le Sous-Secrétariat au travail établira une "instance consultative technique pour l'application du protocole", s'engageant à générer, dans un contexte de dialogue social, les actions et initiatives nécessaires et immédiates pour éradiquer le travail des enfants, mettre fin à la traite des personnes et au travail forcé en général. Cette instance devrait permettre d'établir le cadre de la mise en œuvre du protocole et son suivi.

OIT, 20 janvier 2021

► **En savoir +**



AGENDA

q

◆ C_NCDH

25 mars 2021 | à Paris
Assemblée plénière

◆ G_lobal DEAL

2 février 2021 | Visio
Assemblée plénière

2-4 février 2021 | Visio
Réunion de mise en contact du réseau

2 mars 2021 | à Paris
Assemblée plénière

◆ R_éférents Europe/International

Date à confirmer | à Paris
Réunion des référents

◆ S_tage

18-19 mars 2021 | à Paris
Ouverture à l'Europe

◆ C_ommission 144

mars 2021 | Visio
Réunion

RESTONS EN CONTACT

Confédération CFE-CGC
europeinter@cfecgc.fr



Secteur (politique)

Secrétaire National : Anne-Catherine CUDENNEC

Délégués Nationaux :
Catherine HOULMANN
Maxime LEGRAND

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Cheffe du service : Francesca BREUIL

Chargées d'études :
Sonia ARBAOUI
Ana CUESTA

Assistante : Hélène MUNDAYA

Rejoindre l'intranet de la CFE-CGC

Et si je n'ai pas mes codes d'accès, [je clique ici](#)
Et renseigne mon nom, prénom et fédération d'appartenance.

Si je rencontre des difficultés pour me connecter,
j'envoie un mail à : monprofil@cfecgc.fr

