



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - AT-MP : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD AMBITIEUX

P. 8 « LA CFE-CGC SE VEUT INDÉPENDANTE DE TOUTE IDÉOLOGIE »

P. 10 CHEZ CMA CGM, LA CFE-CGC A LE VENT EN POUPE

P. 12 DISNEYLAND PARIS : LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU POUR LES SALAIRES

P. 13 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 19 TENDANCES

P. 20 BULLES TWITTER





L'intersyndicale reste mobilisée

Réunis le 15 juin au siège parisien de la CFE-CGC, les responsables des 13 organisations syndicales et de jeunesse se sont entendus sur la suite à donner au mouvement social contre la réforme des retraites. « Après 6 mois d'une mobilisation historique, l'exécutif a décidé d'imposer sa réforme en empêchant une nouvelle fois les parlementaires de voter, a déclaré Jean-Philippe Tanghe, secrétaire général de la CFE-CGC, lisant **une déclaration commune**. Ce nouveau déni de démocratie, les nombreux passages en force, malgré le rejet massif de la population, laisseront des traces profondes. »

L'expérience des mois passés ayant démontré que l'unité syndicale, sur des revendications communes, « permettait de construire le rapport de force », l'intersyndicale a lancé un mot d'ordre - « Continuons à agir ! » - et va travailler sur une plateforme de revendications prioritaires : salaires et pensions, conditions de travail, santé au travail, égalité femmes-hommes, environnement et conditionnalité des aides publiques aux entreprises. « L'intersyndicale continuera de se réunir dès la rentrée, a conclu Jean-Philippe Tanghe. Nous appelons partout les salarié.es, avec leurs organisations syndicales, à revendiquer, à négocier et à se mobiliser pour gagner des augmentations de salaire ». À noter enfin que les organisations syndicales et patronales représentatives seront reçues en multilatérale ce mercredi 12 juillet à Matignon par la Première ministre.

Que change la réforme des retraites ? Consultez les fiches et les vidéos CFE-CGC

La réforme des retraites doit entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2023. Alors que les premiers décrets d'application ont été publiés, la CFE-CGC met à disposition de ses structures des ressources pour vous expliquer les nouvelles règles. Cinq fiches thématiques sont accessibles sur le site Intranet : majorations pour enfant ; minimum contributif (MICO) ; impact sur les femmes ; âge et durée d'assurance ; carrières longues. Deux vidéos sont par ailleurs disponibles sur [la chaîne Youtube CFE-CGC](#) avec les explications de Christelle Thieffinne, secrétaire nationale à la protection sociale, sur le nouvel âge de départ à la retraite et sur l'impact de la réforme pour les femmes.

Des dirigeants syndicaux ukrainiens reçus à Paris

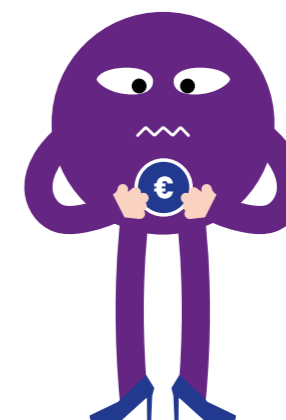
Dans le cadre du convoi intersyndical de solidarité avec l'Ukraine, les organisations syndicales ont reçu des dirigeants syndicaux ukrainiens lors d'une conférence de presse organisée le 20 juin à la Bourse du Travail de Paris. « Dès le début, l'intersyndicale a apporté son soutien au peuple ukrainien et à nos collègues syndicalistes, témoigne Anne-Catherine Cudennec, secrétaire nationale CFE-CGC Europe et international. Grâce aux dons recueillis auprès des militants et par les confédérations impliquées, deux convois de produits de première nécessité et de matériels ont été remis en Pologne aux deux syndicats ukrainiens (FPU et KPVU), en présence de l'intersyndicale. Ce fut une expérience humaine très enrichissante dans une situation extrême. »

Salaires : les inégalités salariales femmes-hommes persistent

En 2022 comme les années précédentes, les femmes cadres ont été moins nombreuses à bénéficier d'une augmentation que leurs homologues masculins (54 % vs 59 %), et en particulier chez les jeunes cadres (62 % vs 70 %), selon [le baromètre annuel](#) de l'APEC. L'an dernier, la part de cadres ayant bénéficié d'une augmentation individuelle ou collective a atteint un niveau record (57 %, + 11 points par rapport à 2021). La rémunération annuelle brute médiane des femmes s'est établie à 48 000 euros, soit un différentiel de 15 % par rapport à celle des hommes (55 000 euros). À profil et poste équivalents, un écart salarial de 7 % persiste.

LE CHIFFRE

1 366 EUROS NET



Le montant moyen de la pension à fin 2021, avec un écart de 38 % entre les hommes (1 697 euros) et les femmes (1 052 euros), selon une étude du service statistique des ministères sociaux (Drees). Réversions incluses, la pension perçue est de 1 499 euros net, avec un écart réduit à 24 % entre les hommes (1 719 euros) et les femmes (1 305 euros). L'âge effectif moyen de départ en retraite a continué d'augmenter, atteignant 62 ans et 7 mois : 62 ans et 2 mois pour les hommes, 63 ans pour les femmes.

Fin 2021, la France comptait 17 millions de retraités (90 000 de plus sur un an). En ajoutant les réversions (versées aux veuves le plus souvent), un peu plus de 18 millions de personnes touchaient une pension de retraite à fin 2021.



L'INFO MILITANTE

AT-MP : LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD AMBITIEUX

Au terme d'un an de négociation, les organisations syndicales et patronales ont signé un accord national interprofessionnel sur la prévention, la réparation et la gouvernance de la branche accidents du travail-maladies professionnelles.

Une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée : voici comment peut se résumer la portée de l'accord national interprofessionnel (ANI) majoritaire conclu entre partenaires sociaux le 16 mai dernier en faveur de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) de la Sécurité sociale. Celle-ci gère les risques professionnels auxquels sont confrontés les travailleurs : accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles. À ce titre, elle indemnise les victimes et fixe la contribution des entreprises au financement du système, et met en œuvre une politique de prévention des risques professionnels.

Après consultation de ses instances le 27 juin, la CFE-CGC a signé ce nouvel ANI. « Fort d'un constat partagé par les organisations syndicales et patronales représentatives sur les améliorations à apporter à la branche, nous avons réussi à dépasser nos différences de point de vue autour du compromis social historique d'indemnisations des assurés pour trouver un accord sur un texte qui présente des avancés en matière de prévention, de réparation et de gouvernance », souligne Maxime Legrand, secrétaire national CFE-CGC en charge de l'organisation et de la santé au travail.

Fruit d'une négociation qui a duré presque un an, conduite pour la CFE-CGC par Mireille Dispot, ancienne secrétaire nationale, l'accord concrétise plusieurs objectifs : prévenir les risques professionnels ; préserver la santé des salariés ; améliorer la reconnaissance et la déclaration des AT/MP ; assurer une juste réparation des sinistres résultant d'AT-MP ; améliorer les capacités de pilotage de la commission des AT-MP.

Nous détaillons ci-dessous les principales dispositions de l'accord.

POSITIONNER LA BRANCHE COMME UN ACTEUR DE LA PRÉVENTION

● Développer la prévention primaire

Dans un premier temps, l'ANI prévoit d'améliorer la connaissance des accidents graves et mortels avec des statistiques et des analyses détaillées sur les accidents mortels d'origine professionnelle : circonstances, secteurs d'activité, type de contrat de travail, disparités géographiques, évolution des indicateurs, etc. La CFE-CGC a refusé d'intégrer le caractère plurifactoriel des malaises en général et les accidents de trajets, qui remettrait en cause le compromis social de 1898. Elle a été entendue.

Sur la base de ces données, le but est d'élaborer un plan d'action en cohérence avec le plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels présenté en mars 2022 par le gouvernement. À la demande de la CFE-CGC, les risques psychosociaux (RPS) ont été jugés prioritaires et placés sur la liste des risques sur lesquels la politique de prévention doit être enrichie. L'ANI prévoit une analyse spécifique en lien avec l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) sur plusieurs risques dont les RPS, un sujet majeur que porte la CFE-CGC depuis de nombreuses années. Des programmes nationaux seront définis dont un dédié à la prévention des RPS ainsi que ceux liés à l'organisation du travail, notamment à travers la promotion des démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). La CFE-CGC a obtenu que les actions menées fassent l'objet d'un bilan annuel dans les comités techniques nationaux (CTN).

Par ailleurs, l'ANI prévoit de renforcer les partenariats entre tous les acteurs de la branche AT/MP : les CTN, les services des CARSAT/CRAMIF/



L'INFO MILITANTE

CGSS et les entreprises. Des conventions pourraient être conclues afin de mieux cibler les actions au plus près des entreprises.

- **Développer les actions en entreprise en faveur de la protection des salariés**

Afin de développer une culture de la prévention dans les entreprises, l'accord prévoit une augmentation des aides financières aux employeurs par la branche AT/MP. Sous l'impulsion de la CFE-CGC, ces aides, remises en question par un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), feront l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative ainsi que d'un contrôle.

À destination des TPE, l'ANI prévoit d'augmenter les subventions tout en s'assurant de leur adéquation avec les besoins exprimés par les salariés et leurs employeurs.

- **Développer la prévention de l'usure professionnelle**

Sur demande des organisations syndicales, les références à la loi sur les retraites et sur le futur FIPU (Fonds pour la prévention de l'usure professionnelle) ont été supprimées. Sur proposition de la CFE-CGC, l'ANI intègre la définition de l'usure professionnelle donnée par l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), permettant de ne pas limiter l'usure aux facteurs physiques ergonomiques mais de les élargir aux facteurs cognitifs et surtout psychiques.

L'ANI prévoit aussi des actions spécifiques de prévention, notamment sur les risques liés à l'organisation du travail, en adéquation avec les attentes de la CFE-CGC. Plusieurs mesures sont prévues afin d'améliorer l'accès au C2P (compte professionnel de prévention) avec notamment des campagnes d'information auprès des entreprises et des salariés. Enfin, un point de contact auprès des CARSAT/CRAMIF/CGSS doit être mis en place afin de mieux coordonner les politiques de maintien et de retour à l'emploi des salariés en arrêt de travail ou en activité.

AMÉLIORER LA RÉPARATION DES AT-MP

- **Attachement et sécurisation du compromis social**

L'indemnisation des victimes d'AT-MP est issue d'un compromis social de 1898 : les salariés victimes d'accident du travail peuvent demander réparation de leur préjudice, sans avoir à prouver de faute de l'employeur. En contrepartie, la réparation du préjudice est forfaitaire : la victime a droit à une rente forfaitaire en fonction d'un pourcentage de son salaire.

Jusqu'à présent, la rente perçue par le salarié indemnise les pertes de gains professionnels et le déficit fonctionnel permanent. Par arrêts du 20 janvier 2023, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence. Dorénavant, elle considère que la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent : ainsi, la victime pourra obtenir une réparation complémentaire de ses souffrances physiques et morales. Elle devra pour cela saisir la juridiction de la Sécurité sociale. Même si cette décision a été rendue dans le cadre d'une faute inexcusable, les partenaires sociaux craignent que cette jurisprudence ait un impact sur le système d'indemnisation et appellent donc le législateur à prendre les mesures afin de garantir la nature duale de la rente AT/MP.

- **Des mesures pour rendre la réparation plus juste et équitable**

L'ANI prévoit d'améliorer le dispositif de reconnaissance des maladies professionnelles dont il existe deux types : celles figurant dans un tableau (la reconnaissance est plus rapide) et celles hors tableaux. Pour ces dernières, un C2RMP (Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) doit se prononcer sur la base d'éléments attestant que la victime a un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %.

La CFE-CGC milite depuis des années pour la création de nouveaux tableaux de maladies professionnelles pour une meilleure reconnaissance des pathologies liées aux RPS ou un abaissement de taux à 10 %, qui n'a pas évolué depuis plus de vingt ans. De plus, il est très difficile de justifier



L'INFO MILITANTE

de cette IPP pour faire reconnaître des maladies professionnelles liées aux RPS. Une première avancée a été obtenue avec un abaissement du taux à 20 %. Les organisations syndicales ont ensuite obtenu la réalisation d'une étude de faisabilité d'opportunité d'un futur abaissement.

En outre, l'ANI prévoit une rénovation des barèmes d'indemnisation, notamment grâce à la mise en place d'une « commission des garanties » visant à une meilleure cohérence d'application des règles pour déterminer le niveau des rentes versées.

Une réflexion autour de la cohérence des dispositifs d'invalidité/incapacité est également prévue dans l'ANI, et sera menée par la branche AT/MP. Sur proposition de la CFE-CGC, le texte rappelle l'existence de dispositions du Code de la sécurité sociale qui permettent de porter la rente liée aux accidents du travail au niveau de la rente invalidité.

Enfin, sur la prévoyance, les partenaires sociaux ont inséré une clause afin d'étudier, dans la cadre de l'article 4 de l'ANI sur le paritarisme, l'opportunité d'étendre la prévoyance complémentaire à tous les salariés.

GOVERNANCE DE LA BRANCHE : VERS UNE MEILLEURE AUTONOMIE

Actuellement, la branche AT/MP se réunit au travers de la commission AT/MP, une commission de la CNAM. Ce schéma n'est pas cohérent au regard de la gouvernance des autres branches de la Sécurité sociale, qui disposent de leur propre conseil d'administration. La CFE-CGC a souhaité que la présidence de la branche AT/MP soit tournante, comme dans les autres caisses de Sécurité sociale. Le patronat a refusé cette demande. Toutefois, l'ensemble des partenaires sociaux sont unanimes pour faire évoluer la branche afin qu'elle acquière une véritable autonomie et l'ANI prévoit l'évolution de la CAT/MP en réel conseil d'administration.

DE NOUVEAUX MOYENS ALLOUÉS À LA BRANCHE

Dressant le constat de moyens insuffisants alloués à la branche AT-MP, l'accord stipule que la part des excédents et de réserves de la branche sera affectée au financement des orientations dans le domaine de la réparation et de la prévention. De plus, l'ANI prévoit d'augmenter à court terme (objectif : 20 %) les effectifs d'ingénieurs conseils et de contrôleurs de sécurité des CARSAT/CRAMIF/CGSS.

Dans le contexte de renouvellement de la convention d'objectifs et de gestion (COG) de la branche AT-MP, les partenaires sociaux ont considéré nécessaire d'affecter 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur le volet prévention. Ces moyens seront prioritairement affectés à l'accroissement :

- des moyens humains des CARSAT/CRAMIF/CGSS ;
- des moyens nécessaires aux missions de l'INRS et d'EUROGIP ;
- des aides financières aux entreprises pour aller au-delà des 2 % d'entreprises suivies actuellement.

De la même façon que pour l'accord national interprofessionnel sur le partage de la valeur signé entre partenaires sociaux, qui vient de faire l'objet d'une loi adoptée au Parlement, l'ANI sur la branche AT-MP doit désormais être prochainement retranscrit au niveau législatif.



L'INFO MILITANTE



L'analyse de Maxime Legrand, secrétaire national CFE-CCG en charge du secteur organisation du travail et santé au travail

« La santé - physique et psychique - est notre capital le plus précieux. C'est pourquoi la prévention doit être une priorité. Lorsqu'un accident arrive, il faut qu'il puisse être réparé, que la victime puisse se reconstruire et envisager un futur professionnel et/ou personnel.

Quant à la gouvernance, cela doit nous permettre d'assumer nos responsabilités en tant que partenaires sociaux. En ce sens, l'intervention du gouvernement via le FIPU (Fonds pour la prévention de l'usure professionnelle) est inappropriée.

Tout ceci est d'autant plus important que les ordonnances Macron ont limité la capacité des représentants du personnel à se former et à travailler certains sujets liés à la santé. Dans le même temps, les organisations du travail se transformaient fortement, apportant certes des éléments positifs, mais pesant aussi fortement sur tous les salariés et les cadres en particulier, hyper-sollicités et sur-connectés.

Cet ANI n'est qu'un des éléments de réponses aux enjeux autour de la santé au travail. Il doit trouver sa transcription législative et s'inscrire dans un tout cohérent : plan santé au travail, convention d'objectifs et de gestion (COG), services de santé au travail, négociations entre partenaires sociaux au niveau sectoriel ou dans chaque entreprise. La CFE-CCG y veillera.

Quant à la responsabilité de nos dirigeants politiques, il est évident qu'il nous faut plus de médecins et d'infirmiers en France, une médecine dotée de plus de moyens et tournée vers l'objectif d'une population en meilleure santé, plus longtemps. À l'heure où la transition climatique nous oblige à consommer moins et à prendre soin de ce que nous avons, il serait sage d'appliquer ces principes à l'humain et sa santé. »





L'INFO MILITANTE

« LA CFE-CGC SE VEUT INDÉPENDANTE DE TOUTE IDÉOLOGIE »

Invité le 21 juin par l'association Réalités du dialogue social (RDS), François Hommeril, président confédéral, a évoqué le positionnement de la centrale et le travail syndical de fond mené par ses équipes militantes.

François Hommeril à la tribune face aux acteurs du dialogue social. Invité le 21 juin comme grand témoin par l'association Réalités du dialogue social (RDS), le président de la CFE-CGC, réélu en mars dernier pour un troisième et dernier mandat, a répondu durant près de deux heures aux nombreuses questions des membres de l'association (entreprises, structures publiques, organisations syndicales d'employeurs et de salariés) présidée par Jean-Yves Petit. Nous reproduisons ci-dessous ses principales interventions.

SUR LA DYNAMIQUE DE LA CFE-CGC

« Ce qui ressort de notre dernier congrès confédéral et des dernières années, c'est que la CFE-CGC est totalement alignée, à tous les niveaux de l'organisation. Avec une marque assumée et revendiquée puisque nous sommes un syndicat catégoriel représentant les personnels de l'encadrement (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres et agents de la fonction publique). J'ajoute que la CFE-CGC est l'organisation syndicale qui a le plus progressé lors des deux derniers cycles électoraux de la représentativité. »

SUR LE POSITIONNEMENT DE LA CFE-CGC ET LE « RÉFORMISME »

« Dès le premier jour de mon élection, en juin 2016, j'ai indiqué que nous souhaitons sortir de la case "réformiste" dans laquelle on voulait nous assigner sur le plan idéologique. Le corps social est un corps vivant confronté au besoin d'évoluer pour s'adapter à un environnement changeant. Ce besoin constant de réforme s'entend clairement dans l'objectif d'une société de progrès pour laquelle chaque contributeur se voit justement rétribué des efforts qu'il produit au service de la croissance et du bien-être. C'est dans ce sens que la CFE-CGC est un syndicat

réformateur. Aujourd'hui comme hier, notre organisation retient pour principe que seule la négociation entre partenaires qui se reconnaissent procure le moyen d'une réforme adaptée aux besoins et dans le juste équilibre d'une solidarité nécessaire.

Qui pourrait douter de la nature engagée des militants CFE-CGC, formés pour travailler aux adaptations nécessaires à en faire l'instrument du progrès social ? Personne ! Si notre organisation reste réformatrice, nous avons choisi une troisième voie syndicale : celle d'être des objecteurs de pensée unique. C'est le chemin que nous traçons.

Partout, les membres de l'encadrement que la CFE-CGC entend représenter envoient le même signal : l'économie a déraillé, la réduction des coûts et la maximisation des profits ont substitué une stratégie pensée pour le développement. Pour avancer à nouveau vers un monde de progrès, il faut le réformer. Et pour cela, redonner tout son sens et sa noblesse au mot de réforme en l'affranchissant du concept de "réformisme", disqualifié par des années de dérégulation et de simplification, dont les cinq dernières furent parmi les pires. »

SUR LA MOBILISATION INTERSYNDICALE (RETRAITES) ET L'EFFET ADHÉSIONS

« Les adhésions sont le fait des sections syndicales avant de remonter à nos syndicats, à nos fédérations et, in fine, à la Confédération. Il faut donc un certain temps pour mesurer précisément les effets comptables mais incontestablement, ce mouvement social historique nous a permis d'enregistrer un surplus d'adhésions sur le premier trimestre 2023. Déjà l'an dernier, nous avons accru nos effectifs adhérents de 1,23 %. À nous d'entretenir cette flamme par notre travail militant et dans le cadre de l'intersyndicale. »



L'INFO MILITANTE

SUR LES ENJEUX DU RENOUVELLEMENT SYNDICAL VIS-À-VIS DES JEUNES

« Il n'y a pas d'âge pour s'engager. J'avais moi-même 28 ans quand j'ai exercé mon premier syndical. Les nouvelles générations ne sont plus prêtes à tout sacrifier pour faire carrière. C'est un mouvement que les entreprises doivent intégrer dans leur stratégie. C'est la même chose pour les organisations syndicales. Charge à nous d'être à l'écoute des jeunes salariés qui veulent s'engager - et ils sont nombreux, contrairement à ce que beaucoup disent - avec une offre syndicale et un corpus revendicatif adaptés aux enjeux du monde du travail, à l'image de nos résolutions et propositions sur l'encadrement, sur la qualité de vie au travail et sur la gouvernance d'entreprise pour sortir de l'impasse de la gestion par les coûts qui fait tant de ravages, notamment dans la fonction publique.

Nos équipes syndicales sont mobilisées au quotidien sur toutes ces problématiques auprès des directions générales. Il s'agit à la fois de contribuer au développement de l'entreprise et à celui des salariés pour leur permettre de se projeter dans leur parcours professionnel. »

SUR LE CSE ET L'ACTION SYNDICALE EN ENTREPRISE

« Je l'ai dit plusieurs fois à Élisabeth Borne : les ordonnances Macron et la mise en place du comité social et économique (CSE) ont considérablement affaibli le dialogue social dans les entreprises et réduit les moyens dévolus aux représentants du personnel. Il leur est notamment bien plus difficile désormais d'être au plus près du terrain et des problématiques vécues par les salariés. C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite rouvrir ce dossier des ordonnances car ça ne fonctionne pas. »





L'INFO MILITANTE

CHEZ CMA CGM, LA CFE-CGC A LE VENT EN POUPE

Incontournable au sein du mastodonte mondial du transport maritime, la CFE-CGC est devenue le premier syndicat au siège marseillais et pour le personnel sédentaire et navigant. Le fruit d'un travail de fond, au service des salariés.

« Seul, on va vite ; ensemble, on va plus loin. » Le slogan de campagne de la section CFE-CGC chez CMA CGM, un des leaders mondiaux du transport maritime et logistique, a fait mouche lors des élections professionnelles organisées le mois dernier. Avec respectivement 42,40 % et 33,80 % des suffrages, la CFE-CGC, en progression constante ces dernières années, est devenue la première organisation syndicale sur l'établissement de Marseille (plus de 3 000 salariés dont 75 % de cadres et 25 % d'agents de maîtrise), siège de l'entreprise, et au sein de l'unité économique et sociale (UES) maritime, regroupant le personnel sédentaire et navigant. La CFE-CGC dispose désormais de 23 élus porteurs de mandats dans les instances.

« NOUS PARLONS D'ÉGAL À ÉGAL AVEC LA DIRECTION POUR DÉFENDRE LES DROITS DES SALARIÉS ET TRAVAILLER À LA PÉRENNITÉ DE L'ENTREPRISE »

« Impliqués, toujours à l'écoute du terrain, nos élus connaissent la stratégie, les contraintes et les problématiques de l'entreprise et des salariés car ils et elles y travaillent, explique Chantal Castel, déléguée syndicale centrale CFE-CGC depuis 2010. Toujours constructifs et pragmatiques dans nos revendications, avec un discours de vérité, nous parlons d'égal à égal avec la direction pour à la fois défendre les droits des salariés et travailler à la réussite et à la pérennité de l'entreprise. »

Durant la campagne, les équipes CFE-CGC ont pu déposer de nouvelles listes sur plusieurs sites et a beaucoup communiqué sur le terrain - un travail coordonné par le militant Thao Thammasagna Vidal - avec en particulier des vidéos évoquant le bilan syndical et les actions accomplies lors de la mandature 2019-2023. « Globalement, nous avons mis en

œuvre plus de 80 % des mesures annoncées, témoigne Chantal Castel. Les autres propositions ont été soit directement reprises par la direction, soit bloquées. »

DES AVANCÉES SUBSTANCIELLES OBTENUES PAR LA CFE-CGC

Parmi les avancées obtenues, on peut citer, entre autres :

- la négociation et la signature d'un accord télétravail avec 2 jours par semaine.
- la défense du statut cadre au forfait-jours.
- des dispositions en faveur des métiers atypiques (salariés soumis à des horaires particuliers la nuit, le week-end et les jours fériés).
- la possibilité d'accéder à des fonds verts dans le portefeuille d'intéressement des salariés.
- l'augmentation du budget du comité social et économique (CSE) et la diversification des offres relatives aux activités sociales et culturelles (ASC).
- des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2023 qui se sont soldées par des augmentations générales de 6 %.

INTÉRESSEMENT, COMPTE-ÉPARGNE-TEMPS ET EMPLOI DES SENIORS PARMIS LES PRIORITÉS À VENIR

Pour la suite, la CFE-CGC a déjà listé des sujets prioritaires et préparé ses revendications. En matière de pouvoir d'achat, il s'agira notamment de la renégociation de l'accord triennal sur l'intéressement, de l'augmentation de la participation du CSE sur plusieurs activités (chèque emploi service



L'INFO MILITANTE

universel, bons culture...), et d'offrir aux salariés la possibilité de souscrire un plan d'épargne retraite.

Autre enjeu important : un dispositif de compte-épargne temps (CET) pour permettre aux collaborateurs d'accumuler des jours de congés et/ou de récupération pour les prendre plus tard sous la forme de congés ou de rémunération.

« Par ailleurs, la CFE-CGC entend négocier un accord de solidarité, avec la prise en compte du handicap et de la situation d'aidant, et la mise en place d'un plan pour l'emploi des seniors, notamment en favorisant les dispositifs de retraite progressive et de tutorat », souligne Jean Ducrot, délégué syndical au siège à Marseille, élu titulaire au CSE de l'établissement et au CSE central (CSEC).

De plus en plus médiatisée, tout comme son président Rodolphe Saadé, CMA CGM (plus de 150 000 salariés dans le monde) s'est récemment distinguée en réalisant des bénéfices nets records en 2022 (23,4 milliards d'euros), en devenant propriétaire du quotidien régional La Provence et en s'affichant comme nouveau sponsor maillot de l'Olympique de Marseille.

« Avec cette dynamique favorable, le climat social est plutôt bon dans l'entreprise, sans vrai problème de fond, assure Chantal Castel. À nous de le faire perdurer car, au-delà d'une conjoncture qui peut toujours être fluctuante, il en va de la pérennité des emplois et des conditions de travail. »





L'INFO MILITANTE



DISNEYLAND PARIS: LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU POUR LES SALAIRES

Déléguée syndicale CFE-CGC chez Disneyland Paris, Dorothee Argence veut entamer une négociation avec la direction pour qu'enfin les cadres et les agents de maîtrise puissent espérer une vraie politique d'évolution salariale.

Quel a été le déclencheur du mouvement social chez Disneyland Paris, et où en est-il aujourd'hui ?

Les horaires adaptés, cumulés à la baisse du pouvoir d'achat, sont à l'origine de la grogne, partie directement des salariés. C'est un système de fluctuation des horaires de travail, visant à se caler sur des pics d'activité. Cet aménagement avait été mis en place à la réouverture des portes à l'issue de la période de fermeture due au Covid. Nous avons signé l'accord qui l'acceptait. Mais à son issue, deux ans plus tard, la direction a maintenu cette mobilité alors que l'entreprise connaît de nouveau de bons résultats économiques. L'annonce des résultats exceptionnels de la maison mère a fini de cristalliser les tensions. Du point de vue des salariés, ça n'est plus acceptable. Après plusieurs jours de grève ce printemps, le mouvement s'est essoufflé, dans l'attente des prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO), que la direction va avancer à la fin du mois d'août. En attendant, la direction a accordé 125 euros de prime et permis d'échelonner le 13^e mois ou le paiement de jours de congé. Ce ne sont que des avances de trésorerie.

La CFE-CGC a choisi de ne pas s'associer à ces grèves et manifestations. Pourquoi ?

Parce qu'il nous semble très important de préserver l'image de l'entreprise. Ce n'est pas en mettant à mal la société ou la fréquentation que l'on obtiendra quelque chose. Pour autant, nous comprenons et partageons les motivations des collègues grévistes. Simplement, nous tentons de conserver le dialogue avec la direction, pour un échange gagnant-gagnant. Nous avons conscience qu'elle a des enjeux de rentabilité mais on a aussi besoin que les salariés tirent quelque chose de ces bons résultats financiers. C'est avant tout grâce à eux que l'entreprise les obtient !

Dès lors, quelles revendications formulez-vous ?

Les cadres se plaignent d'un manque de reconnaissance. Ils sont toujours mis à contribution et restent les moins visibles et les moins bien pris en considération. Ils se montrent tellement fidèles à l'entreprise qu'on oublie de les traiter convenablement. Au prétexte qu'ils ne sont pas sur le terrain et au contact avec la clientèle, ils ne sont jamais prioritaires. Dans le même temps, ils subissent une importante charge mentale et de multiples responsabilités. On exige d'eux une grande disponibilité. Bref, cela commence à gronder.

Nous voulons donc nous asseoir autour de la table et revoir en profondeur la politique de rémunération des cadres et des agents de maîtrise en stoppant ce nivellement des salaires par le bas. Nous voulons une politique ambitieuse d'évolution salariale. Cela passe par exemple par une vraie prime d'ancienneté, qui récompensera la fidélité, alors qu'aujourd'hui elle est très basse. Cela passe aussi par l'aide à l'acquisition des prérequis parfois très élevés réclamés pour les mobilités internes, y compris au moyen de formations.

Les prochaines élections professionnelles se dérouleront en fin d'année. Qu'en attendez-vous ?

Plus de voix pour plus de poids. Nous sommes aujourd'hui le cinquième syndicat représentatif au sein de l'entreprise. Plus nous représenterons de salariés, mieux nous serons écoutés. Pour y parvenir, nous nous attachons à être à l'écoute des salariés, nous recueillons leurs attentes, y compris au moyen de sondages. Nous ne signons jamais un accord sans les avoir consultés.

« Mieux reconnaître l'encadrement et stopper ce nivellement des salaires par le bas »



RÉFORME DE LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE : LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La Commission a proposé le 26 avril dernier de nouvelles règles de gouvernance visant à renforcer la soutenabilité de la dette publique et à promouvoir une croissance inclusive au moyen de réformes et d'investissements.

Depuis la crise Covid, les économies européennes naviguent dans de nouvelles eaux sur le plan budgétaire. Loin des standards fixés par le pacte de stabilité et de croissance, elles sont à des niveaux d'endettements très importants. La fin de la clause dérogatoire temporaire prévue en 2024 pousse la Commission européenne à réviser ses règles en matière d'encadrement des économies afin d'en assurer une meilleure effectivité.

LA GOUVERNANCE ÉCONOMIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE ET DE LA ZONE EURO

La gouvernance de l'Union économique et monétaire est définie par le pacte de stabilité et de croissance (PSC) entériné en 1997 par le Conseil européen d'Amsterdam. Ce dispositif juridique édicte principalement deux règles visant à éviter les déficits excessifs. La première stipule que le déficit de toutes les administrations publiques des pays de la zone euro ne doit pas excéder 3 % du PIB sauf circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire si le PIB baisse d'au moins 2 % au cours d'une année. La seconde impose que le ratio de la dette des administrations publiques par rapport au PIB ne doit pas être supérieur à 60 %.

Ces règles ont été établies à l'époque pour des raisons économiques visant à :

- limiter le risque d'un comportement de passager clandestin de la part d'un État membre dont la politique budgétaire laxiste affecterait les autres pays de l'Union économique et monétaire sous forme notamment d'un taux d'intérêt plus élevé ;
- donner des marges de manœuvre à la politique budgétaire car un budget proche de l'équilibre permet de relancer la demande en cas de choc asymétrique (ces marges sont d'autant plus importantes que la politique monétaire et la politique de change ne sont plus du ressort des États) ;
- assurer la solvabilité des pays membres et soutenir l'indépendance de

la Banque centrale européenne (BCE) qui n'aura pas à subir la pression d'un État membre dont la dette publique serait devenue insoutenable.

Afin de permettre le respect de ces règles, le PSC comporte un volet correctif concernant les déficits excessifs. La procédure est enclenchée dès qu'un État dépasse le critère de déficit public fixé à 3 % du PIB, sauf circonstances exceptionnelles. La Commission adresse alors un avertissement à l'État concerné puis suggère au Conseil pour les affaires économiques et financières (ECOFIN) de lui adresser une recommandation qui doit être approuvée à la majorité qualifiée. Si l'État ne met pas fin à la situation de déficit excessif dans les délais impartis, le Conseil peut prendre des sanctions sous forme d'un dépôt auprès de la BCE, qui peut devenir une amende (de 0,2 à 0,5 % du PIB de l'État en question) si le déficit excessif n'est pas comblé.

Par ailleurs, suite à la crise financière de 2008, les autorités ont introduit le semestre européen, qui permet de superviser les projets économiques et budgétaires des États membres. S'inscrivant dans le cadre de la gouvernance économique entre la Commission et les États membres, celui-ci vise notamment à garantir la convergence et la stabilité au sein de l'Union européenne (UE) et à prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs. Ce cycle débute en novembre avec la publication, par la Commission, de l'examen annuel de croissance, et se termine au mois de juin suivant avec l'adoption des recommandations par pays par le Conseil européen. Cet exercice, majeur au sein du semestre européen, a pour but de présenter les politiques économiques de chaque État membre et d'inscrire une cohérence globale dans les réformes menées au sein de l'UE.

DES RÈGLES QUI ONT ÉVOLUÉ

Les différents chocs économiques - crise financière, crise sanitaire, crise énergétique - et le recours massif aux aides publiques pour éviter les récessions ont profondément amplifié l'endettement des États, rendant



impossible l'application de ces règles. Dans les faits, des concessions ont été octroyées aux États pour ne pas freiner leurs marges de manœuvre. La Commission européenne a procédé à certains assouplissements : la règle interdisant le déficit public de dépasser les 3 % du PIB a été modifiée dès 2005 afin que les États puissent utiliser les stabilisateurs automatiques. De même, une souplesse a été décidée concernant les sanctions visant les États qui ne respecteraient pas les règles.

Enfin, depuis mars 2020 et en raison de la pandémie, l'UE a accordé une clause dérogatoire aux règles du pacte de stabilité et de croissance. Cette suspension temporaire, qui cessera au 1er janvier 2024, doit permettre aux États de répondre aux besoins d'investissements publics liés à la transition écologique et au développement du numérique. Avec un déficit public et une dette publique qui s'établissent respectivement à - 3,6 % et à 91,6 % du PIB en 2022, la zone euro est toujours très au-dessus des standards admis.

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

La fin de la suspension temporaire et le non-respect des règles budgétaires au cours des dernières décennies a poussé la Commission à proposer une réforme du cadre de la gouvernance économique. Objectif principal : renforcer la soutenabilité de la dette à travers une simplification de la gouvernance et une réforme de la procédure sur les déséquilibres macroéconomiques.

Précisément, la Commission souhaite instaurer un plan national budgétaire et structurel de moyen terme d'une durée minimale de 4 ans. Ce plan doit définir la trajectoire des dépenses nettes des États (dépenses nettes de mesures de revenus discrétionnaires, excluant les intérêts de la dette et les dépenses cycliques d'assurance-chômage) ainsi que les réformes et les investissements prioritaires des prochaines années. La Commission propose d'allonger la trajectoire de 3 ans (soit 7 au total) à un État s'il s'engage à mettre en œuvre des réformes et des investissements compatibles avec les objectifs prioritaires de l'UE et les recommandations par pays.

En laissant à chaque État le choix de définir sa propre trajectoire d'ajustement budgétaire à moyen terme, la Commission leur laisse plus de marge de manœuvre dans la conduite de leur politique. De même, le suivi n'est plus seulement annuel puisque la trajectoire est appréciée sur

une période de 4 à 7 ans. Toutefois, l'objectif de ce plan reste d'assurer la convergence de la dette vers des niveaux souhaitables et une préservation des déficits publics sous le ratio des 3 %. Ainsi, à travers la publication de « trajectoire technique », la Commission s'assurera, pour chaque État membre, de la faisabilité et de la sincérité des plans budgétaires exposés.

À cet égard, le contrôle de l'application des règles pour garantir le respect des engagements pris par les États dans leur plan est renforcé. Pour les États dont la dette publique pose un défi important, tout écart par rapport à la trajectoire d'ajustement budgétaire convenue entraînera par défaut l'ouverture d'une procédure concernant les déficits excessifs. Enfin, le non-respect des engagements en matière de réforme et d'investissements justifiant une prolongation de la période d'ajustement budgétaire sera susceptible d'entraîner une réduction de la durée de celle-ci.

UNE PREMIÈRE AVANCÉE

En proposant d'allonger la période d'appréciation de la trajectoire budgétaire des États, la Commission répond en partie aux critiques formulées envers le PSC pour son manque de flexibilité et son cadre trop rigide. Pour ses détracteurs, il conduit notamment, en surveillant et en privilégiant surtout le déficit public, à privilégier le court terme au détriment du long terme. De même, le PSC incite les pays à réduire leur déficit public plutôt en bas de cycle pour éviter les sanctions, ce qui conduit implicitement les pays à mener une politique budgétaire procyclique au détriment d'une politique contracyclique. Enfin, le PSC impose des règles identiques à tous les États alors que les situations sont très différentes en termes d'investissements, d'endettement public, de taux d'ouverture des économies, etc. Sur ce dernier point, les propositions de la Commission vont aussi dans le bon sens car elles assouplissent l'approche unique pour tous les pays.

Fruit d'un équilibre politique entre les pays du Sud, favorables à plus de flexibilité, et ceux du Nord, qui défendent plutôt un retour du PSC dans sa version traditionnelle, la proposition législative de la Commission européenne doit maintenant être débattue au Parlement européen et au Conseil. L'objectif étant d'acter cette réforme avant l'expiration de la clause dérogatoire prévue le 1^{er} janvier 2024.



10^E ANNIVERSAIRE DU RANA PLAZA : FLUX ET REFLUX DE LA SÉCURITÉ DANS LES USINES TEXTILES

Dix ans après le drame ayant coûté la vie à 1 138 personnes au Bangladesh, les progrès réalisés s'érodent.

Le 24 avril 2013 à Dacca, capitale du Bangladesh, s'effondrait un immeuble, le Rana Plaza, abritant plusieurs usines textiles et entraînant la mort de 1 138 travailleurs, principalement des femmes. Cette catastrophe drame avait choqué la communauté internationale mais n'avait pas surpris les professionnels du secteur textile. Dix ans plus tard, celui-ci fait face à la même chronique d'un drame annoncé : la crise Covid a en effet produit un recul des acquis en termes de santé et de sécurité dans les usines et la « fast fashion » connaît un nouvel essor.

DES AMÉLIORATIONS SUR PLACE MAIS DES MAUVAISES PRATIQUES PERSISTANTES AILLEURS

Les projets initiés suite au drame ont été centrés sur l'amélioration des standards de sécurité au Bangladesh, encore aujourd'hui le 2^e exportateur mondial de vêtements après la Chine. Si la situation s'est nettement améliorée, les mauvaises pratiques se sont reportées ou accentuées dans d'autres pays, notamment le Pakistan, l'Inde ou la Chine. La réaction immédiate des autorités bangladaises a permis de hisser la sécurité au travail comme une « priorité nationale » et d'actionner un audit avec près de 4 000 usines inspectées. En 2021, le ministère du travail a annoncé un nouveau plan d'action qui doit se déployer jusqu'en 2030.

La garantie de la liberté syndicale au Bangladesh a également été un enjeu pressant à l'époque, entraînant une modification de la loi sur le travail pour simplifier les procédures de création de syndicats. Au 28 février 2023, 1 201 syndicats étaient enregistrés alors qu'entre 1970 et 2012, seuls 152 syndicats l'étaient. Rien qu'en 2014, 149 nouveaux syndicats s'étaient enregistrés. On peut donc bien parler d'un boom syndical bien que la marge de progression reste importante dans le pays en termes de liberté syndicale.

« THE BANGLADESH ACCORD » ET APRÈS ?

Le 15 mai 2013 était signé, pour une durée de 5 ans, l'Accord on Fire and Building Safety, plus connu sous le nom de « Bangladesh Accord »

ou « International Accord ». Le texte a permis de sécuriser 1 600 usines soit la moitié du parc industriel. Les marques pouvaient librement signer l'accord qui les soumettait à des obligations contraignantes de santé-sécurité dans les usines. 200 marques avaient joué le jeu. Depuis, un accord de transition signé en 2018 et ayant expiré en 2021 a laissé place à un système national pérenne pour continuer le travail de sécurisation des usines.

Le succès indéniable de l'accord doit pourtant être relativisé. S'il a grandement contribué à améliorer la santé-sécurité dans les usines textiles, cela s'est fait sur fond d'une extrême pauvreté au travail qui perdure. Par ailleurs, le succès de l'accord a été conjoncturel du fait de l'onde de choc provoquée par le drame du Rana Plaza. L'image des marques s'est trouvée ternie et elles devaient réagir. Il y avait donc là un terreau favorable pour jouer le jeu de la RSE. En comparaison, un accord de ce type est entré en vigueur en 2021 au Pakistan et seulement 50 marques l'ont signé. Cet essoufflement du volontarisme des entreprises montre que la RSE doit s'accompagner de mesures contraignantes à l'échelle internationale pour éviter le prochain Rana Plaza. À cet égard, la récente consécration de la santé-sécurité au travail comme un droit fondamental de l'Organisation internationale du travail (OIT) est un pas dans la bonne direction.

LA CFE-CGC MOBILISÉE

L'engagement international de la CFE-CGC va dans le sens d'une garantie de la santé et de la sécurité des travailleurs contraignante et effective sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, et pour un régime de responsabilité des entreprises multinationales. La CFE-CGC a participé le mois dernier à la 111^e Conférence internationale du travail à Genève où elle a été en première ligne sur le sujet de la protection des travailleurs, point essentiel dans la lutte pour l'éradication des morts au travail.



HANDICAP : LA FRANCE CONDAMNÉE PAR LE CONSEIL DE L'EUROPE

Dans une décision du 17 avril 2023, le Comité européen des droits sociaux conclut que la France s'inscrit en violation des droits et libertés des personnes en situation de handicap, et regrette l'absence de politique cohérente en matière de handicap.

CHARTRE EUROPÉENNE DES DROITS SOCIAUX : UN TEXTE JURIDIQUE CONTRAIGNANT ASSORTI DU MÉCANISME DES RÉCLAMATIONS COLLECTIVES

Le Conseil de l'Europe est une institution rassemblant 47 États membres dont le rôle est de renforcer les droits humains, la démocratie et l'État de droit sur tout le continent et au-delà. Il agit au moyen de conventions internationales parmi lesquelles la Charte européenne des droits sociaux. Introduite en 1961 et révisée en 1996, elle garantit les droits économiques et sociaux des citoyens européens : emploi, protection sociale et juridique, logement, santé, éducation, liberté de circulation et non-discrimination. Il s'agit d'un accord juridiquement contraignant auquel chaque État membre de l'Union européenne (UE) est tenu de se conformer dès lors qu'il l'a signé et ratifié.

Le contrôle des engagements souscrits au titre de la Charte européenne des droits sociaux est soumis au contrôle du CEDS dont les 15 membres sont élus par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe pour un mandat de 6 ans, renouvelable une fois. Le CEDS vérifie le respect de la Charte dans le cadre de la procédure de réclamations collectives. Mise en place en 1998, celle-ci a renforcé le rôle des partenaires sociaux et des organisations non-gouvernementales en leur donnant la possibilité de s'adresser directement au CEDS afin qu'il statue sur l'éventuelle non-application de la Charte dans les pays concernés.

Les décisions rendues par le Comité dans le cadre de la procédure de réclamations collectives s'imposent aux États concernés mais ne sont pas exécutoires dans l'ordre juridique national. En pratique, seules les autorités nationales peuvent prendre des mesures pour leur donner effet dans le droit interne. Les juges nationaux peuvent ainsi invalider ou écarter la ou les disposition(s) nationale(s) sur la base d'une décision de non-conformité à la Charte rendue par le CEDS.

LA FRANCE ÉPINGLÉE

En 2018, les associations françaises Unapei, APF France Handicap, l'Unafam et la FNATH, représentées par le European Disability Forum (Forum européen des personnes handicapées) et Inclusion Europe, ont porté une réclamation contre la France auprès du CEDS sur plusieurs articles de la Charte sociale européenne révisée visant divers droits touchant à la santé, au logement et à la non-discrimination, à savoir :

- l'article 11§1 relatif au droit à la protection de la santé ;
- l'article 14§1 relatif au droit au bénéfice des services sociaux ;
- l'article 15§3 relatif au droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté ;
- l'article 27§1 relatif au droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement ;
- l'article 30 relatif au droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale ;
- les articles 31§1 et §3 relatifs au droit au logement ;
- l'article E relatif à la non-discrimination.

En somme, les organisations réclamantes allèguent que la situation de la France n'est pas conforme aux dispositions susmentionnées en raison de l'absence d'accès effectif des personnes handicapées à une vie autonome.

LES RÉPRIMANDES DE LA CNCDH ET DE LA DÉFENSEURE DES DROITS

En parallèle, la Commission nationale consultative pour des droits de l'Homme (CNCDH) et la Défenseure des droits ont également porté formellement des observations à la connaissance du CEDS.



La Défenseure des droits a mis en lumière l'absence d'approche globale et coordonnée des politiques du handicap, dressant le constat d'inégalités dans l'accès aux droits. Un phénomène qui s'explique par diverses raisons : enchevêtrement des dispositifs et complexité des procédures, manque d'information des personnes handicapées et des acteurs concernés sur les droits et dispositifs existants, variabilité de la lecture et de la mise en œuvre du droit selon les territoires et les instances concernées, accès aux droits trop souvent guidé par des logiques financières cloisonnées, multiplicité des acteurs et manque de coordination, insuffisant pilotage national des politiques « en silo » liées au handicap.

Quant à la CNCDH, elle a rendu un avis sans équivoque : en France, les personnes en situation de handicap sont actuellement encore discriminées. Elles souffrent d'une forme d'exclusion sociale et les entraves à leur autonomie et pleine participation à la vie de la société perdurent, faute de réponse coordonnée et suffisante.

Dans une longue décision reprenant chacun des aspects invoqués par les organisations réclamantes, le CEDS a conclu qu'il y a violation de l'article 15§3 de la Charte en raison du manquement du gouvernement français :

- à adopter des mesures efficaces dans un délai raisonnable pour l'accès aux services d'aide sociale et aux aides financières ;
- à adopter des mesures efficaces dans un délai raisonnable pour l'accessibilité des bâtiments, des installations et des transports publics ;
- à développer et à adopter une politique coordonnée pour l'intégration sociale des personnes handicapées et la participation à la vie de la communauté.

Au-delà de ces manquements, le CEDS constate la violation des articles suivants :

- l'article 15§1 au motif que les autorités n'ont pas pris de mesures efficaces en temps utile pour remédier aux problèmes persistants liés à l'inclusion des enfants et adolescents handicapés dans les écoles ordinaires ;
- l'article 11§1 au motif que les autorités n'ont pas adopté de mesures efficaces dans un délai raisonnable pour remédier aux problèmes persistants d'accès des personnes handicapées aux services de santé.

Autre manquement pointé par le CEDS : la pénurie de services de soutien et le manque d'accessibilité des bâtiments, des installations et des transports font que de nombreuses familles évoluent dans des conditions précaires, en violation de l'article 16.

Classiquement, les décisions rendues par le CEDS dans le cadre des procédures de réclamations collectives peuvent avoir trois types d'effets :

- le Comité des ministres du Conseil de l'Europe peut formuler des recommandations à l'intention des États afin de les enjoindre à se mettre en conformité (voir encadré page suivante) ;
- le juge national peut se fonder sur la Charte européenne des droits sociaux pour contrôler la conformité des dispositions d'une législation en droit français ;
- les juridictions françaises, et notamment le Conseil d'État ou la Cour de cassation, peuvent s'inspirer des décisions rendues par le CEDS pour rendre leurs décisions.

MULTIPLES REMONTRANCES ENVERS LA FRANCE

En l'espèce, la décision du CEDS s'inscrit dans un contexte de multiples remontrances des diverses institutions internationales vis-à-vis de la France en matière de respect des droits et libertés des personnes en situation de handicap. La France avait ainsi fait l'objet de deux rapports critiques : un du Comité des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées en 2021, l'autre de la rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées en 2019.

Cela pourrait également ternir la candidature de la France pour un nouveau mandat au sein du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. D'un point de vue national, cette décision est intervenue quelques jours avant le lancement de la Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril dernier, ce qui a donné un levier aux organisations qui plaident en faveur d'évolutions législatives de nature à garantir un meilleur respect des droits des personnes en situation de handicap. La CFE-CGC, très mobilisée sur le sujet, restera vigilante aux suites qui y seront données.



Fonctionnement du mécanisme de suivi par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe

En cas de violation, l'État est invité à communiquer au Comité des ministres du Conseil de l'Europe les mesures prises ou envisagées pour mettre la situation en conformité. Celui-ci peut adopter une résolution à la majorité des votants, consistant à prendre en compte l'intention affichée par l'État défendeur de prendre les mesures appropriées. Si l'État en question n'affiche pas sa volonté de mettre la situation en conformité, le Comité des ministres peut aussi adopter une recommandation à son encontre.

A l'instar de ce qui est prévu dans le cadre du contrôle de l'application de la Convention européenne des droits de l'homme, l'État mis en cause doit donner des informations sur les mesures prises suite à la décision du Comité européen des droits sociaux (CEDS), en tenant compte de la recommandation ou de la résolution du Comité des ministres.

Tous les deux ans, les États doivent soumettre un rapport relatif à l'application de la Charte en droit et en fait. En cas de décision constatant une violation de la Charte, l'État en question présentera, dans chaque rapport ultérieur portant sur la ou les dispositions en cause dans la réclamation, les mesures prises. C'est au CEDS qu'il appartient, in fine, de constater la mise en conformité de la situation avec la Charte.

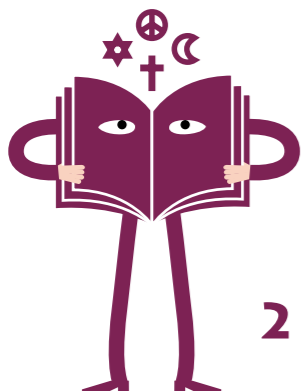
CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe, international
et droits humains
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos





2 ENTREPRISES SUR 3 MARQUÉES PAR LE FAIT RELIGIEUX

La 9^e édition du baromètre du fait religieux en entreprise, édité depuis 2013 et porté par l'Institut Montaigne depuis 2019, fait apparaître deux éléments marquants. D'une part, la présence de la religion dans les situations de travail se confirme, avec 2 entreprises sur 3 marquées par des actes, des comportements ou des demandes à dimension religieuse. D'autre part, les comportements rigoristes progressent.

Certes, la majorité des situations de travail ne sont pas concernées par les dysfonctionnements liés au fait religieux. Selon l'échelle de mesure de cette étude, dans 54 % des cas, les dysfonctionnements liés au fait religieux sont faibles (contre 58 % en 2020-21 et 63 % en 2019). Toutefois, la part des situations dysfonctionnelles augmente régulièrement : 28 % de cas dysfonctionnels modérés contre 26 % en 2020-21, et 18 % de cas fortement dysfonctionnels contre 16 % en 2020-21 et 12 % en 2019.

« La part des situations nécessitant une intervention managériale et aboutissant à des tensions et des conflits atteint 21 % en 2022 contre 19,5 % en 2020-21 et 6 % en 2013 », écrit l'auteur du document, Lionel Honoré, directeur de l'Observatoire du fait religieux en entreprise, qu'il a créé en 2012 à Sciences Po Rennes.

S'agissant des comportements rigoristes, la majorité des personnes interrogées ne considèrent pas en repérer dans leur situation de travail. Toutefois, la minorité qui en constate progresse fortement : 14 % des interrogés repèrent régulièrement des comportements religieux considérés comme rigoristes, contre 7,8 % en 2019.

Si la typologie des faits rencontrés est la même que les années précédentes, ceux ayant une dimension transgressive et dysfonctionnelle continuent à progresser : 23 % des situations repérées sont à forte densité de fait religieux, contre 22 % en 2019-20 et 19 % en 2018.

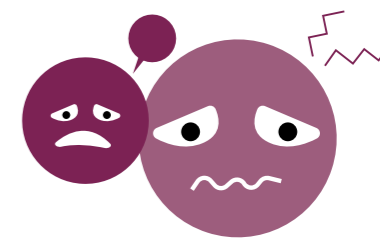


Source

Baromètre du fait religieux en entreprise 2022-23, enquête en ligne réalisée entre fin avril et fin août 2022 auprès de 25 000 cadres et managers exerçant leur activité en France, et analysée ensuite au travers de 1 648 questionnaires complets.



TENDANCES



RELIGION EN ENTREPRISE : UNE COHABITATION EN TENSION

Comment résoudre la tension entre fait religieux et entreprise privée ? C'était l'objet du colloque « La diversité religieuse dans l'entreprise : regards croisés sur un singulier pluriel » organisé, début mai 2023, par l'Université de Strasbourg. Dans un article publié sur le site de l'Université, Vincente Fortier, directrice du laboratoire Droit, religion, entreprise et société (Dres-CNRS/Unistra), a fourni un cadrage de la problématique.

« Quelle conception se fait-on de la fonction d'une entreprise : un lieu de production économique et pas un relais de valeurs sociales ? », se demande Vincente Fortier. Elle rappelle que « Le Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées » (version employeurs), publié par le ministère du Travail, s'ouvre ainsi : « L'entreprise a une finalité économique mais elle est également un lieu de socialisation, de discussions, d'interactions, voire parfois de confrontation puisque le salarié y est aussi un individu avec son histoire, ses convictions, sa culture, ses croyances ou sa non-croyance. »

À la question « Quels sont les faits religieux les plus concernés ? », la chercheuse constate que la grande problématique est celle du voile dans l'entreprise qui touche particulièrement les femmes... « Aujourd'hui, la clause de neutralité dans le règlement intérieur permet d'interdire le port du voile si la salariée est en contact avec la clientèle. Avant un licenciement éventuel, l'employeur doit proposer un autre poste sans contact avec la clientèle, si cela est possible. Une affaire a été portée à ce sujet devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE). Une ingénieure qui a toujours porté le voile a été sommée de le retirer lors de visites à un client, suite à la plainte de ce dernier. Ce qui met en tension l'intérêt du salarié et celui de l'entreprise. »

Autre grande problématique : celle du rapport sexiste, par exemple un homme qui, pour une raison religieuse, ne voudrait pas serrer la main d'une femme ou obéir à sa supérieure hiérarchique.



Source

Article signé Marion Riegert et publié le 12 juin 2023 sur *Savoir(s)*, le quotidien en ligne d'information sur l'actualité de l'université de Strasbourg.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECCGC - 21 juin 2023

Nos 4 guides « Élus du CSE » sont centrés sur les outils dont disposent les membres du comité social et économique pour exercer leur mission. Vous saurez tout sur les réunions, les moyens de fonctionnement, le rôle des élus, les missions !

À lire ici → <https://urlz.fr/mCC4>



CFE-CGC @CFECCGC - 3 juillet 2023

« Ces vingt dernières années, les conditions de travail se sont durcies pour les #cadres, confirme @fhommeril. Ils croulent sous les reportings et font face à une pression forte. La conséquence est une explosion des risques #psychosociaux. »

À lire ici → <https://urlz.fr/mBZO>



CFE-CGC @CFECCGC - 29 juin 2023

Au sommaire du Magazine : La CFE-CGC sur tous les fronts ! Rachat d'actions, RGPD au niveau syndical, portraits de militants, retour sur le 38^e congrès, rencontre avec @BPalier @sciencespo, questions pratiques... Bonne lecture !

À lire ici → <https://urlz.fr/mCDU>



CFE-CGC @CFECCGC - 6 juillet 2022

Congé maternité : quels sont vos droits ? Nous répondons à vos questions dans ce 4^e numéro de notre série "Le Travail en questions" à visionner ici → <https://urlz.fr/mBZw>



www.cfecgc.org

@CFECCGC #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuet
Valérie Bouret
Romane Buot
Stéphanie Dubreucq

Cecilia Escorza
Gilles Lockhart
Adrien Vinet

service.communication@cfecgc.fr

**La Macif vous protège
dans votre activité
syndicale (👤) avec
des contrats sur mesure.**

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est **vous.**