

# VEILLE

Européenne et internationale

N ° 35 – Novembre et décembre 2020



# SOMMAIRE

## ACTUALITES EUROPEENNES

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

## ACTUALITES INTERNATIONALES

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

23 AGENDA

23 RESTONS EN CONTACT

◆ **A**ccord au Conseil européen sur le budget 2021-2027 et le plan de relance



Le Conseil de l'UE et le Parlement européen devaient voter le cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027, auquel était adossé le plan de relance, avant la fin de l'année.

Mardi 10 novembre, les équipes de négociations sont parvenues à un accord, après dix semaines de pourparlers. Alors que l'unanimité est requise, la Hongrie et la Pologne ont, dans la foulée, décidé de bloquer l'adoption de cet accord, protestant contre le nouveau mécanisme de conditionnalité liant le versement des fonds européens au respect de l'état de droit. Etant toutes deux sous le coup de procédures d'infraction pour des entraves à l'indépendance de la justice et aux droits des étrangers, elles craignaient en effet de ne plus bénéficier des financements de l'Union européenne et se sont opposées à ce qu'elles estiment être un déni de leur souveraineté nationale.

Toutefois, le 10 décembre, lors d'un nouveau Conseil européen, la Pologne et la Hongrie ont finalement accepté une proposition de compromis émanant de la présidence allemande, qui entérine ce mécanisme en permettant à la Cour de Justice de l'Union européenne de se prononcer sur sa validité avant son entrée en vigueur.

Le Parlement européen a officiellement adopté le cadre financier pluriannuel en session plénière le 16 décembre. Les eurodéputés ont ainsi voté le budget pluriannuel de 1 074,3 milliards d'euros, adopté par 548 voix pour, 81 contre et 66 abstentions, et le calendrier juridiquement contraignant de mise en place de futures ressources propres, permettant le remboursement de l'emprunt du plan de relance.

Source : *Touteurope.eu*

▶ En savoir +

## ◆ Le Portugal prendra la présidence du Conseil de l'UE en janvier 2021

Le 1er janvier 2021, le Portugal prendra, pour la quatrième fois, la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne. Cette présidence est la deuxième du trio composé des présidences allemande, portugaise et slovène.

Le Portugal annonce 5 grands thèmes pour sa présidence :

- Une Europe résiliente, qui se fonde sur trois piliers : la durabilité, l'innovation et le bien-être de la population ;
- Une Europe sociale grâce à une réponse inclusive aux crises sanitaire et économique actuelles ainsi qu'à une défense du modèle social européen et à la préservation des valeurs fondamentales de l'Union et de l'État de droit ;
- Une Europe verte qui, au-delà du Pacte vert et de la loi climatique européenne, doit travailler sur l'hydrogène vert, de nouvelles formes d'énergie, les connexions, le transport durable, l'économie bleue ou encore la gestion des forêts et de l'eau ;
- Une Europe numérique qui passe notamment par l'industrie des données, une meilleure connectivité et les droits numériques ;
- Une Europe mondiale qui doit favoriser le multilatéralisme et approfondir ses partenariats extérieurs, notamment avec les États-Unis après l'entrée en fonction de l'administration Biden, mais aussi l'Inde et l'Afrique, notamment par le biais de sommets UE/Inde et UE/Afrique annoncés pendant la présidence portugaise.

Le Portugal a par ailleurs précisé ses priorités en matière sociale lors du Conseil EPSCO du 3 décembre 2020. Elle a notamment annoncé qu'un sommet social aurait lieu à Porto les 7 et 8 mai 2021 afin d'adopter une déclaration officielle sur le futur plan d'action sur la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. La Présidence s'engage par ailleurs à négocier la Recommandation sur la garantie enfance, à travailler sur la stratégie en faveur des personnes handicapées et à lancer la plateforme européenne sur le sans-abrisme et la protection des personnes âgées.

Des conclusions du Conseil concernant l'impact de COVID-19 sur l'égalité des sexes dans une perspective socio-économique sont également attendues.

Une attention particulière sera enfin accordée à l'écart de rémunération entre les sexes par le biais de mesures de transparence des salaires et à la présence de femmes dans les conseils d'administration.

Les réunions formelles EPSCO auront lieu les 15 mars et 14 juin 2021.

► En savoir +



Conseil de  
l'Union européenne

### La CFE-CGC

Pour rappel, la CFE-CGC, ainsi que les autres partenaires sociaux français, est consultée par la Délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) des ministères sociaux en amont de chaque Conseil EPSCO.

A l'occasion de ces consultations, la DAEI informe les partenaires sociaux sur l'avancée des négociations et recueille les points de vue et positionnements afin de nourrir la construction des positions de négociation de la France.

## ◆ Semestre européen

La Commission européenne a présenté le 18 novembre son paquet d'automne pour la politique économique, dont ses avis sur les projets de plan budgétaire (PPB) des États membres de la zone euro pour 2021 et ses recommandations pour la zone euro. Ce paquet marque la seconde étape du cycle du Semestre européen pour 2021, lancé en septembre avec la publication de la stratégie annuelle pour une croissance durable (SACD), qui a pour cœur le concept de « durabilité compétitive ».

La SACD donnait en outre aux États membres des orientations stratégiques pour l'élaboration de leurs plans pour la reprise et la résilience, tout en précisant comment la facilité pour la reprise et la résilience s'articulerait avec le Semestre européen.

Selon l'évaluation de la Commission, tous les PPB sont globalement conformes aux recommandations du Conseil du 20 juillet 2020. La plupart des mesures prévues soutiennent l'activité économique dans un contexte de très forte incertitude. Pour la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne, compte tenu du niveau élevé qu'atteignait déjà leur dette publique avant la pandémie de COVID-19, avec

les importants défis que cela pose en matière de soutenabilité à moyen terme, la Commission ajoute qu'il importe de veiller à ce que les mesures budgétaires de soutien adoptées préservent la viabilité des finances publiques à moyen terme.

La recommandation concernant la politique économique de la zone euro adresse des conseils sur mesure aux États membres qui en font partie sur les problématiques ayant une incidence sur le fonctionnement de la zone euro dans son ensemble. Cette année, elle donne également des orientations stratégiques sur les priorités que les États membres de la zone euro devraient fixer dans leurs plans pour la reprise et la résilience. Elle leur demande de veiller à ce que leurs politiques budgétaires continuent à soutenir l'activité économique en 2021. Elle les invite également à réorienter leurs politiques budgétaires vers des positions prudentes à moyen terme, une fois que les conditions épidémiologiques et économiques le permettront.

► En savoir +



### ◆ Emploi

#### Deuxième vague de versements pour soutenir les dispositifs nationaux de chômage partiel au titre du mécanisme SURE

Le 10 novembre, la Commission européenne a versé un montant de 14 milliards d'euros à neuf pays de l'UE, correspondant à la deuxième tranche de l'assistance financière apportée aux Etats membres au titre du mécanisme SURE. La Croatie a ainsi reçu 510 millions d'euros, Chypre, 250 millions d'euros, la Grèce, 2 milliards d'euros, l'Italie, 6,5 milliards d'euros supplémentaires, la Lettonie, 120 millions d'euros, la Lituanie, 300 millions d'euros, Malte, 120 millions d'euros, la Slovénie, 200 millions d'euros et l'Espagne, 4 milliards d'euros supplémentaires.

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 +

### ◆ Santé

#### La Commission publie sa Communication en faveur d'une Union européenne de la santé

Le 11 novembre, la Commission européenne a présenté un paquet législatif comprenant une Communication « Construire l'Union européenne de la santé : renforcer la résilience de l'UE face aux menaces transfrontalières pour la santé » et de trois propositions de règlements portant sur la refonte du cadre juridique pour ce qui concerne les menaces transfrontières graves pour la santé et le renforcement du rôle d'agences européennes clés, à savoir le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies (ECDC) et l'Agence européenne des médicaments (EMA), dans la préparation aux crises et la réaction face à celles-ci.

Ces propositions législatives doivent désormais faire l'objet de la procédure législative et être approuvés par le Parlement européen et le Conseil de l'UE.

► En savoir +

#### La Commission européenne présente sa stratégie pharmaceutique pour l'Europe

Le 25 novembre, la Commission européenne a présenté sa Stratégie pharmaceutique pour l'Europe visant à rendre les médicaments abordables, accessibles et sûrs. Elle doit permettre à l'Europe de couvrir ses besoins pharmaceutiques et de renforcer ses chaînes d'approvisionnement pour qu'elles soient plus sûres et diversifiées.

Cette stratégie pharmaceutique européenne se concentre principalement sur les quatre objectifs suivants :

- La garantie pour les patients d'accéder à des médicaments abordables et répondre aux besoins médicaux non satisfaits.
- Le soutien à la compétitivité, l'innovation et la durabilité de l'industrie pharmaceutique de l'UE et le développement de médicaments de qualité, sûrs, efficaces et plus respectueux de l'environnement.
- L'amélioration des mécanismes de préparation et de réaction aux crises ainsi que le renforcement de la sécurité de l'approvisionnement.
- Faire entendre la voix de l'Union dans le monde, en promouvant des normes d'un niveau élevé de qualité, d'efficacité et de sécurité.

A travers cette stratégie, la Commission européenne veut garantir l'autonomie stratégique ouverte de l'UE dans le monde et promouvoir des produits pharmaceutiques durables sur le plan environnemental. Elle souhaite aussi soutenir les innovations axées sur le patient tout en tenant compte des évolutions technologiques.

► En savoir +



## ◆ Santé et sécurité au travail

### Le Parlement européen poursuit ses travaux sur le droit à la déconnexion

Dans une résolution adoptée le 1<sup>er</sup> décembre, les députés européens de la commission emploi affirment que les pays de l'UE doivent garantir de façon effective aux travailleurs le droit à la déconnexion, notamment via des accords collectifs et notent que ce droit est essentiel pour protéger la santé des travailleurs.

Afin de garantir ce droit dans toute l'UE, les députés appellent la Commission européenne à présenter une directive européenne sur le droit à la déconnexion. Les députés soulignent également que ce droit devrait être un droit fondamental et garantir que les travailleurs puissent s'abstenir d'effectuer des tâches liées au travail et de communiquer par voie électronique en-dehors de leur temps de travail sans subir de conséquences négatives.

Le rapport d'initiative présenté par le député européen socio-démocrate maltais Alex Agius Saliba sera soumis au vote lors de la session plénière du Parlement européen de janvier 2021. Ensuite, il appartiendra 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.

▶ En savoir +

## ◆ Numérique

### La Commission européenne présente un paquet législatif sur la régulation des plateformes du numérique

La Commission européenne a publié, le 15 décembre, les projets de règlements Digital Services Act (DSA) et Digital Markets Act (DMA), qui doivent permettre la mise en œuvre d'un nouveau cadre de régulation à destination des plateformes du numérique.

Ces deux projets ont pour objectif de doter l'Union européenne d'un nouveau cadre de responsabilité des grandes plateformes du numérique :

- dans leur dimension sociétale : lutte contre la dissémination des contenus illicites ou préjudiciables) ;
- dans leur dimension économique et concurrentielle : garantir que les marchés numériques restent innovants et ouverts à la concurrence, et que les relations commerciales entre les grands acteurs et leurs partenaires commerciaux y demeurent équilibrées et loyales.

En termes de calendrier, l'objectif est de parvenir à l'adoption de ces propositions législatives début 2022. Cela correspondra à la présidence française du Conseil de l'UE, qui a déjà prévu de faire de ce sujet une priorité.

▶ En savoir +

## ◆ Formation professionnelle et compétences

### La Commission européenne lance le Pacte sur les compétences

La Commission européenne a officiellement lancé, mardi 10 novembre, le pacte sur les compétences, élément central de la stratégie pour les compétences en Europe. Son lancement a eu lieu à l'occasion de la semaine européenne des compétences professionnelles 2020, organisée par la Commission européenne en partenariat avec la présidence allemande du Conseil de l'UE.

Le pacte sur les compétences encourage à mener une action commune afin de maximiser l'impact des investissements dans l'amélioration des compétences existantes (perfectionnement) et la formation à de nouvelles compétences (reconversion). Il invite les entreprises, les employeurs, les partenaires sociaux, les chambres de commerce, les pouvoirs publics, les

prestataires d'enseignement et de formation ainsi que les agences pour l'emploi à travailler de concert et à s'engager clairement à investir dans la formation de toutes les personnes en âge de travailler dans toute l'Union.

Les premiers partenariats européens en matière de compétences dans des écosystèmes industriels clés concernent les domaines de la construction automobile, la microélectronique, l'aérospatiale et la défense.

Le pacte sur les compétences figure parmi les initiatives phares adoptées dans le cadre de la Stratégie pour les compétences en Europe pour la compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience, présentées le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

▶ En savoir +

## ◆ Développement durable : Pacte vert

### La Commission européenne publie sa stratégie pour la mobilité durable et intelligente

Le 9 décembre, la Commission européenne a présenté sa stratégie pour une mobilité durable et intelligente. Elle doit permettre aux systèmes de transports européens de réussir leurs transformations numériques et écologiques dans l'optique d'être plus résilients face aux futures crises.

Dans le cadre de cette stratégie, la Commission européenne a fixé plusieurs objectifs à atteindre aux horizons 2030, 2035 et 2050 :

- À l'horizon 2030, la Commission souhaite qu'au moins 30 millions de véhicules à zéro émission circulent sur les routes européennes, que le trafic ferroviaire à grande vitesse double sur tout le territoire européen ou encore que les navires en mer à zéro émission soient prêts à être commercialisés ;
- À l'horizon 2035, elle souhaite que les aéronefs de grande capacité à zéro émission soient prêts à être commercialisés ;
- À l'horizon 2050, la Commission européenne veut que la quasi-totalité des voitures, camionnettes, autobus et véhicules utilitaires lourds neufs soient à zéro émission ou encore que le réseau transeuropéen de transport (RTE-T) multimodal et entièrement opérationnel au service de transports durables et intelligents garantisse une connectivité très rapide.

Pour réaliser les objectifs cités ci-dessus, la stratégie définit 82 initiatives à mettre en œuvre, réparties dans 10 grands domaines d'action composés chacun de mesures concrètes.

► En savoir +

*Brèves REIF Info 350 du 31 octobre 2020*

## ◆ Luttons contre les discriminations

### La Commission européenne présente la première Stratégie européenne en faveur de l'égalité des personnes LGBTQI

La Commission européenne a présenté le 12 novembre sa toute première stratégie en faveur de l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ). La stratégie propose une série d'actions ciblées pour lutter contre la discrimination, garantir leur sécurité, bâtir des sociétés inclusives et mener le combat pour l'égalité des personnes LGBTQI dans le monde.

Cette stratégie répond à l'engagement qu'avait pris la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, lors de son discours sur l'état de l'Union. Les Etats membres seront ainsi appelés à élaborer leurs plans d'action en matière d'égalité des personnes LGBTQI. La Commission européenne assurera un suivi régulier de la mise en œuvre des actions énoncées dans la stratégie et procédera à un examen à mi-parcours en 2023.

► En savoir +



### Droits de l'Homme et chaînes d'approvisionnement

Le Conseil de l'UE a approuvé le 1<sup>er</sup> décembre des conclusions invitant les Etats membres et la Commission européenne à promouvoir les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le travail décent dans le monde.

Pour la première fois, le Conseil demande à la Commission de lancer, d'ici à 2021, un plan d'action de l'UE axé sur une conception durable des chaînes d'approvisionnement mondiales, promouvant les droits de l'homme, les normes de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale et la transparence. Il est aussi demandé à la Commission de présenter une proposition relative à un cadre juridique de l'UE sur la gouvernance d'entreprise durable, comprenant notamment, pour les entreprises, des obligations intersectorielles en matière de diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Le Conseil invite aussi les Etats membres à redoubler d'efforts pour mettre effectivement en œuvre les principes directeurs des nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, y compris au moyen de plans d'action nationaux nouveaux ou actualisés comportant une combinaison de mesures volontaires et obligatoires.

► En savoir +

### L'UE adopte un régime mondial de sanctions en matière de droits de l'Homme

Le Conseil a adopté le 7 décembre une décision et un règlement instituant un régime mondial de sanctions en matière de droits de l'homme. Pour la première fois, l'UE se dote d'un cadre qui lui permettra de cibler des personnes, des entités et des organismes - y compris des acteurs étatiques et non étatiques - responsables de graves violations des droits de l'homme (esclavage, torture, arrestations arbitraires) ou de graves atteintes à ces droits (traite des êtres humains, violences sexuelles,...) dans le monde, quel que soit le lieu où elles se sont produites, qui participent à ces violations et atteintes ou qui sont y sont liés.

Ces mesures restrictives prévoient une interdiction de pénétrer sur le territoire de l'UE s'appliquant aux personnes physiques et un gel des fonds, tant pour les personnes que pour les entités. En outre, il sera interdit aux personnes et entités de l'UE de mettre des fonds, directement ou indirectement, à la disposition des personnes inscrites sur la liste.

Cela s'inscrit dans la lignée des conclusions adoptées le 17 novembre 2020, sur le plan d'action de l'UE en faveur des droits de l'homme et de la démocratie 2020-2024, qui définissent le niveau d'ambition et les priorités de l'UE dans ce domaine dans ses relations avec tous les pays tiers.

► En savoir +

### La CFE CGC

En France, la Commission nationale consultative pour les droits de l'homme (CNCDH) exerce le mandat d'évaluateur du Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises. La CFE-CGC, membre du groupe de travail « entreprises et droits de l'Homme » de la CNCDH, contribue activement aux travaux liés à l'évaluation du Plan français et à la rédaction, actuellement en cours, du rapport d'évaluation.



◆ **Le nombre de rupture de contrats de travail pour qualifier un licenciement collectif doit s'apprécier sur une période glissante**

En cette période de multiplication des licenciements collectifs, la Cour de justice a rendu un arrêt dont les conséquences pratiques sont importantes en permettant de déjouer en partie la traditionnelle technique du salami permettant de réduire les effectifs par petites tranches afin d'éviter de tomber sous le coup de la législation protectrice des licenciements collectifs. Cette affaire concerne l'interprétation de la directive 98/59 du 20 juillet 1998 sur les licenciements collectifs. L'article premier définit les licenciements collectifs comme ceux « effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus » dans l'entreprise dépasse un certain seuil dans une période de 30 jours ou de 90 jours. Faut-il prendre en compte les licenciements intervenus dans la période de 30 ou de 90 jours qui précède le licenciement contesté ? Ou bien cette même période après le licenciement ? Ou bien encore, comme le prônait l'avocat général de la Cour de justice, prendre en compte toute période de 30 jours ou de 90 jours entourant le licenciement ?

Pour la Cour de justice, seule cette dernière solution doit être retenue. « Il résulte de l'économie et de la finalité de cette directive que celle-ci impose qu'une telle période soit continue. » Ainsi, pour « apprécier si un licenciement individuel contesté fait partie d'un licenciement collectif, la période de référence [...] pour déterminer l'existence d'un licenciement collectif doit être calculée en prenant en compte toute période de 30 ou de 90 jours consécutifs au cours de laquelle ce licenciement individuel est intervenu et pendant laquelle s'est produit le plus grand nombre de licenciements effectués par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur ». Seule cette solution est conforme à la finalité de la directive qui vise le « renforcement de la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs ».

En savoir plus : CJUE, 11 novembre 2020, aff. C-300/19, Marclean Technologies SLU

Liaisons sociales Europe, 26 novembre 2020

► En savoir +





### La CEC salue le lancement du Pacte européen sur le climat

Le 16 décembre 2020, la Commission européenne a lancé le Pacte européen pour le climat pour donner aux citoyens les moyens de façonner un avenir plus vert. Il soutiendra les initiatives locales et encouragera les promesses d'action individuelles ou collectives pour le climat, en aidant à mobiliser les soutiens et participations.

La CEC European Managers salue le lancement du Pacte européen sur le climat en s'engageant à contribuer à l'intégration du leadership durable dans le monde de la gestion. L'étude de la CEC sur le leadership durable en Europe a montré que les cadres et managers, en particulier, sont confrontés à un écart considérable entre l'ambition et la réalité pour créer une économie plus juste et plus verte. En tant que membre actif de la société civile représentant l'encadrement, la CEC s'engage à poursuivre des actions concrètes de gestion pour la neutralité climatique.

À travers son projet sur le leadership durable, ainsi que sa contribution au mouvement ManagersForFuture, la CEC European Managers estime façonner activement le débat autour de l'avenir de l'activité professionnelle des cadres et managers. Pour la CEC, aujourd'hui, de nombreux cadres et managers manquent de connaissances, de compétences et du bon état d'esprit pour tirer parti d'un changement efficace pour notre climat. C'est pourquoi la CEC rappelle qu'elle fournit toutes les ressources pertinentes et le savoir-faire en matière de leadership pour changer cela.

► En savoir +



### La CES propose une rédaction de directive européenne sur la transparence des rémunérations

Alors que la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, avait promis des « mesures contraignantes de transparence des rémunérations » dans les 100 premiers jours de son mandat, la Commission a repoussé la présentation de sa proposition de directive. Ne voulant plus attendre, la Confédération européenne des syndicats (CES) a présenté, le 4 novembre, sa propre directive sur la transparence des rémunérations, à l'occasion de la Journée européenne de l'égalité salariale. Elle propose notamment d'interdire les clauses de confidentialité sur le niveau de salaire ou d'obliger tous les employeurs à produire des audits d'information salariale et des plans d'action.



### Selon le CESE, il n'y aura pas de sortie de crise sans une stimulation des investissements publics et privés

Compte tenu de l'impact social et économique désastreux de la crise de la COVID-19, le CESE a exposé, dans deux avis, son point de vue sur la crise économique actuelle et sur les perspectives de reprise dans l'Union.

D'une part, l'organe consultatif estime que les propositions de la Commission relatives au plan « Next Generation EU » sont à la fois bienvenues et opportunes. Tout retard injustifié dans l'approbation et la mise en œuvre de ce plan risque de compromettre gravement la reprise économique de l'UE.

D'autre part, les membres du CESE lancent une mise en garde : les États membres doivent stimuler l'investissement public et créer des synergies avec les investissements privés; la clause dérogatoire du pacte de stabilité et de croissance et la flexibilité maximale des règles en matière d'aides d'État devraient s'appliquer au moins jusqu'à ce que la reprise économique généralisée soit pleinement établie et que le chômage ait diminué de manière significative. Pour le CESE, l'Union a besoin d'une réorientation de la gouvernance économique vers un modèle axé sur la prospérité et fondé sur la solidarité, car un retour à l'austérité eclipserait tout avantage du plan « Next Generation EU ».

► En savoir +





### KORIAN

Dans le cadre de la réunion plénière de son CE Européen qui s'est tenue le 18 novembre, le groupe Korian a signé les Principes d'autonomisation des femmes. Ce programme, initiative d'ONU Femmes et du Pacte mondial des Nations Unies, définit sept principes qui soutiennent l'autonomisation des femmes dans le milieu de l'entreprise, sur le marché de l'emploi et au sein de la société.

Le groupe devient le premier signataire en France dans le secteur de la santé, aux côtés des 3 500 entreprises dans le monde qui les ont également ratifiés. Il affirme poursuivre ainsi son engagement à faire progresser la place et les droits des femmes dans l'entreprise. Le groupe s'engage notamment sur trois des sept principes décrits dans le *Women Empowerment Principles* : « la santé, la sécurité et le bien-être des salariés » (principe n° 3) ; l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes » (principe n° 4) et « la mesure et communication sur les progrès réalisés pour atteindre l'égalité Femmes Hommes » (principe n° 7). »

*Liaisons Sociales Europe 26 novembre 2020*

### SAFRAN

Lors d'une réunion plénière, le 20 octobre dernier, les membres du CE européen de l'équipementier aéronautique Safran ont demandé la mise en place d'un accord européen pour éviter les licenciements contraints, à l'instar de ce qui a été négocié en France. Un tel accord devrait comprendre notamment « des mesures pour une mobilité groupe assurant son rôle de préservation de l'emploi et des compétences des salariés » ; des incitations aux départs volontaires et des formations répondant aux besoins d'adaptation des salariés pour appréhender les métiers de demain. Malgré une crise sans précédent, « le groupe affiche toujours une rentabilité à deux chiffres » qui doit permettre « la mise en place d'un véritable modèle social européen de gestion de la crise ».

*IR Notes 152, 18 novembre 2020*

### HP

Le CE européen estime ne pas avoir été correctement informé et consulté lors d'une restructuration. En octobre 2019, l'employeur a fait une annonce à la Commission américaine des opérations de Bourse (SEC) concernant un processus de transformation de l'entreprise sur trois ans visant à économiser 1 milliard de dollars, ce qui pourrait avoir un impact sur 7 000 à 9 000 salariés dans le monde. La direction a informé le comité restreint du CE européen de manière confidentielle avant l'annonce, a fourni un résumé aux membres et s'est engagée devant le comité restreint les

23 et 25 octobre 2019 à fournir des informations supplémentaires sur toutes mesures envisagées qui pourraient affecter les intérêts des salariés dans l'UE/EEE dès qu'elle disposerait de détails.

La réunion annuelle du CE européen a eu lieu en décembre 2019, mais aucune information n'a été donnée sur l'impact de la réorganisation. Le 30 janvier 2020, la direction a organisé une réunion exceptionnelle d'information et de consultation avec le bureau du CE européen concernant un projet impliquant environ 350 suppressions d'emplois. Plusieurs échanges de courriels ont ensuite eu lieu pour préparer une réunion exceptionnelle du CE européen programmée pour le 7 mai, le bureau du CE européen demandant à la direction davantage de détails, sans obtenir satisfaction. Compte tenu de l'insuffisance des informations fournies par l'employeur, qui ne permet pas d'effectuer une analyse en profondeur de la situation, le CE européen demande le report de la réunion exceptionnelle du 7 mai. La direction refuse, l'estimant suffisamment informé, et maintient la réunion. Elle rejette d'autres demandes du CE européen, comme la tenue de deux réunions, l'une sur l'information, l'autre sur la consultation et le recours à l'expertise.

Le CAC rappelle que, dans un arrêt Verizon, il avait indiqué qu'il n'appartient pas au CE européen d'évaluer si les raisons économiques invoquées par l'employeur sont solides. Il soulignait aussi qu'il « n'y a pas de test définitif de "ligne claire" pour déterminer si l'information est suffisante dans un cas particulier; c'est une question de fait ».

Dans cette affaire, le tribunal juge fondée la plainte du CE européen concernant une violation de ses droits à l'information et à la consultation. Néanmoins, comme les suppressions de postes devaient avoir lieu pendant l'année fiscale 2020, qui s'est achevée le 30 octobre, il n'y a plus lieu pour le tribunal de contraindre l'employeur à une nouvelle réunion qui n'aura plus d'effet. Mais le CAC, prenant en compte la remarque du secrétaire du CE européen sur l'utilité d'accéder à certaines informations demandées à la direction, a appelé de façon informelle la direction à apporter les réponses nécessaires au CE européen lors de la réunion annuelle qui devait se tenir peu après le jugement.

*Liaisons Sociales Europe 10 décembre 2020*

Intitulé de la consultation	Date limite
<a href="#">Cybersécurité — règles uniformes pour les institutions, organes et agences de l'UE</a>	07/01/2021
<a href="#">Aides d'État à la protection de l'environnement et à l'énergie — lignes directrices révisées</a>	07/01/2021
<a href="#">Règles de l'UE en matière de concurrence - révision des lignes directrices sur les restrictions verticales</a>	26/03/2021
<a href="#">Santé et Sécurité au travail – Cadre stratégique de l'Union européenne (2021-2027)</a>	01/03/2021
<a href="#">Gouvernance d'entreprise durable</a>	08/02/2021

### ◆ 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
- Un prix pour le carbone pour lutter contre le changement climatique
- « Stop Finning – Stop the trade » (Stop à la pêche aux ailerons – Stop au commerce)

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

### ◆ Italie

#### Requalification en salariat pour un livreur

Le tribunal de Palerme a rendu un jugement innovant, le 24 novembre, concernant la qualification des relations de travail des coursiers travaillant pour les plateformes de livraison, en l'espèce pour Glovo. Le juge s'appuie sur une récente ordonnance de la Cour de justice de l'UE (CJUE, 22 avril 2020, aff. C-692/19, Yodel Delivery Net-work) pour relever le caractère fictif de la liberté dont le livreur disposerait dans l'organisation de son travail. Selon le juge, les modalités d'organisation de la plateforme obligeaient le livreur à se tenir à sa disposition un certain laps de temps avant l'exécution de sa prestation et dans une certaine zone, comme un travailleur salarié, tandis que le système mis en place pour noter le livreur contenait une série de conséquences s'apparentant à des sanctions disciplinaires.

*Liaisons sociales Europe N°150, 10 décembre 2020*

### ◆ Irlande

#### Une proposition de loi pour instaurer le droit à la déconnexion et protéger les salariés en télétravail

Six députés du Labour ont déposé une proposition de loi pour introduire un droit à la déconnexion dans un contexte de travail à distance. Depuis le début de la crise Covid-19, le nombre de salariés en télétravail a explosé, passant de 200 000 à 700 000 depuis le début de l'année, notent-ils. Si la loi Organisation du temps de travail de 1997 qui impose un repos quotidien de 11 heures et une semaine maximale à 48 heures s'applique toujours, les salariés en télétravail sont soumis à un stress constant induit par les technologies de communication, arguent-ils. Ainsi, avec cette loi, les salariés auraient un droit légal de ne pas consulter leurs moyens de communication liés au travail pendant leur temps de repos contractuel, même si l'employeur le leur demande. Par ailleurs, la proposition corrige la loi de 2005 sur la Sécurité, la Santé et le Bien-Être au Travail en étendant les devoirs de l'employeur dans ces domaines aux situations de travail à distance. Ces obligations envers les salariés incluraient la fourniture des équipements nécessaires et la couverture des dépenses additionnelles liées au télétravail. Le gouvernement, par la voix de son ministre du Commerce et de l'Emploi Leo Varadkar, a fait savoir qu'il ne s'opposerait pas à la proposition mais pourrait l'amender, considérant les propositions des députés du Labour "trop rigides".

*Planet Labor, 20 novembre 2020*

### ◆ Malte

#### Une loi en préparation pour reconnaître le "droit à la déconnexion"

Malte devrait être le prochain pays européen à reconnaître par la loi le droit des salariés à la déconnexion. Carmelo Abela, ministre délégué en charge du Dialogue Social, a annoncé lundi 23 novembre une première version d'un projet de loi lors d'une réunion avec les représentants du principal syndicat du pays, l'Union Générale des Travailleurs. Il a souligné l'importance d'améliorer les conditions de travail des salariés tout en promettant plus de flexibilité pour les employeurs, dans une démarche "gagnant-gagnant" qui serait positive pour la compétitivité maltaise. Le ministre, membre du parti travailliste, a salué le travail du syndicat et affirmé que son gouvernement continuera à "écouter et tenir compte des revendications des partenaires sociaux." Il a également annoncé la mise à discussion des propositions des groupes de travail réunissant gouvernement et partenaires sociaux sur les ordonnances de régulation des salaires, qui n'ont pas été révisées pour certaines depuis des décennies. Lancés en juin, ces groupes de travail ont pour but d'harmoniser le droit du travail, certaines branches bénéficiant d'un droit à congé maladie contrairement à d'autres.

*Planet Labor, 25 novembre 2020*

### ◆ Pologne

#### Le gouvernement propose aux partenaires sociaux de négocier un « pacte social »

Face aux conséquences économiques et sociales de la pandémie, le gouvernement a proposé, le 20 novembre, de négocier un paquet de mesures avec les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil du dialogue social (RDS). Les négociations doivent aboutir à deux séries de mesures. Dans un premier temps et compte tenu de l'urgence, les partenaires sociaux doivent négocier un nouveau « paquet anticrise », contenant des mesures sanitaires et économiques. Dans un second temps, après la pandémie, le patronat, les syndicats et le gouvernement doivent négocier sur le droit du travail, l'économie, la santé et l'éducation.

*Planet Labor, 23 novembre 2020*



### **Lancement d'une task force pour créer 2 millions d'emplois verts d'ici 2030**

Alors que le royaume s'est fixé comme nombre de pays l'objectif d'atteindre la neutralité carbone en 2050, une Green Jobs Taskforce s'est réunie pour la première fois le 12 novembre, a annoncé le gouvernement. Sa mission ? S'assurer de la création de 2 millions d'emplois verts pérennes et de qualité d'ici 2030, vérifier que le pays dispose des compétences professionnelles nécessaires pour cette nouvelle ère, surveiller la diversité du recrutement mais aussi aider les employés des industries polluantes (pétrole et gaz) à se former à des métiers liés aux énergies vertes. L'ambition de l'exécutif est de « se reconstruire en mieux et plus vert après le coronavirus », a lancé le secrétaire d'État en charge des entreprises et de l'énergie Kwasi Kwarteng, co-président de cette task force aux côtés de la secrétaire en charge des compétences, Gillian Keegan. Ce groupe de travail rassemble pour l'instant 19 personnes, notamment des représentants des syndicats (TUC et Prospect), d'organismes de formation sectoriels (Construction Industry Training Board, Engineering Construction Industry) ainsi que des employeurs (Nissan, Tata Steel, BP). La Green Jobs Taskforce sera financée grâce au plan de relance de 200 milliards de livres (222 milliards d'€) débloqué pour sauver l'emploi en pleine pandémie. Cet été, le gouvernement avait déjà décidé de consacrer plus de 3 milliards de livres (3,33 milliards d'€) à la création de dizaines de milliers de green jobs.

*Planet Labor, 13 novembre 2020*

### **Pour la justice, les directives européennes sur la protection de la santé au travail doivent s'appliquer aux « workers » de la gig economy**

La Haute Cour de justice britannique a estimé le 13 novembre que l'Etat n'avait pas bien transposé les directives européennes en omettant d'étendre la loi de protection de la santé et de la sécurité aux «workers». Cette décision inédite, faisant suite à une « judicial review » demandée par le syndicat IWGB, devrait permettre à de nombreux travailleurs de la gig economy de bénéficier d'équipements de protection individuels pour se protéger de la Covid-19.

Estimant la situation urgente en pleine pandémie, l'Independent Workers of Great Britain (IWGB), qui représente environ 5.000 travailleurs indépendants, avait réclamé ces derniers mois une judicial review, procédure permettant de demander à un juge de vérifier la légalité d'une décision prise par une institution publique. Le syndicat estimait que l'Etat n'avait pas bien transposé les directives européennes car aucune loi ne garantissait dans le pays aux «workers», statut conférant moins de droits sociaux que celui d'«employee», de bénéficier des mêmes protections que les salariés, ce que l'Europe exige, à travers les directives 89/391/EC –Directive cadre – et 89/656/EC – Directive EPI. La pandémie de coronavirus avait rendu, selon l'IWGB, cette situation problématique, alors que des milliers de chauffeurs et livreurs se sont soudainement retrouvés en première ligne et sans protection.

*Planet Labor, 16 novembre 2020*





**UN Library&Archives Geneva** @UNOGLibrary · Dec 17

...

"N'ayons pas peur. Ne reculons pas devant des mesures mêmes osées de pacification et de réconciliation. Croyez-moi, l'avenir justifiera ces mesures".

Lord Robert Cecil à l'estrade de l'Assemblée de la [#SociétéDesNations](#) à Genève, le 17 novembre 1920.

[#multilateralism100](#)



UN Library&Archives Geneva and 4 others

Ces paroles, prononcées par le lauréat du Prix Nobel de la paix 1937, ont une résonance particulière alors que la pandémie de COVID-19 a mis au jour la brisure du multilatéralisme. Alors qu'Antonio Guterres, Secrétaire Général des Nations Unies, craint que l'absence de coopération internationale dans l'administration du vaccin contre le COVID-19 vienne amoindrir l'efficacité de la campagne de vaccination, il semble que les Etats aient effectivement perdu de vue que « l'avenir justifiera ces mesures ».

C'est un bien triste anniversaire pour le multilatéralisme même si certains changements politiques récents (l'élection à la Présidence des Etats-Unis du démocrate Joe Biden, par exemple) laissent peut-être augurer des jours meilleurs.



### Ratification universelle de la C182 sur les pires formes de travail des enfants

Après avoir été adoptée à l'unanimité en 1999 par les 174 membres de l'OIT, c'est en 2020 que la Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants est devenue la première norme internationale du travail à obtenir une ratification universelle. Reste maintenant l'étape la plus importante, assurer sa mise en œuvre effective. Pour ce faire, il convient notamment d'assurer des conditions de travail décentes pour les adultes et les jeunes en âge légal de travailler.

C'est en Afrique où les efforts les plus importants ont été fournis pour éradiquer le travail des enfants avec différentes initiatives : enquêtes et études nationales ; création d'unités nationales de lutte contre le travail des enfants ; harmonisation des cadres juridiques nationaux avec la C182 ; adoption de plans d'action nationaux ; création de comités de vigilance locaux chargés de signaler les cas de travail des enfants. Malgré cela, 72,1 millions d'enfants africains sont toujours victimes du travail des enfants dont 31,5 millions effectuant des travaux dangereux. Dans la plupart des régions, cependant, la tendance est à la baisse sauf en Afrique subsaharienne qui a connu une augmentation de ce travail de 2012 à 2016.

Cette ratification universelle est un grand pas également pour atteindre la cible 8.7 des Objectifs de développement durable (ODD) visant à éliminer toutes les formes de travail des enfants d'ici 2025. La crise du COVID-19 promet de poser de grandes difficultés en ce sens puisqu'avant la crise le travail informel en Afrique représentait déjà un pourcentage très élevé, 85%, qui risque de connaître un essor supplémentaire. Au sein de l'Alliance 8.7—partenariat mondial inclusif engagé pour atteindre l'objectif 8.7 des ODD—la moitié des membres pionniers sont, malgré tout, des Etats africains ce qui augure peut-être des progrès.

A noter également, deux initiatives : l'adoption d'un plan d'action continental décennal de l'Union africaine sur le travail des enfants par les chefs d'Etat africains en février 2020 et le projet régional de l'OIT ACCEL (Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique) financé par le gouvernement des Pays-Bas.

► En savoir +



### Bilan de la 340<sup>ème</sup> session du CA de l'OIT

Les sujets abordés lors de cette session ont été les suivants :

- La réponse de l'OIT à la pandémie : Constat d'une continuité du travail de l'OIT et d'une bonne réorientation de ce travail ;
- Le plan d'action de l'OIT sur l'emploi des jeunes ;
- Adoption d'une politique et stratégie pour l'inclusion des personnes handicapées conformément à la stratégie de l'ONU pour l'inclusion du handicap lancée en juin 2019 ;
- Examen des plaintes déposées lors de la CIT de 2019 et de cas antérieurs : liberté d'association, droit d'organisation et inspection du travail au Bangladesh ; droit d'organisation et protection de la maternité au Chili ; liberté syndicale au Guatemala ; travail forcé au Myanmar et au Qatar. Concernant la non-acceptation par le gouvernement du Venezuela du rapport et recommandations de la commission d'enquête sur les plaintes relatives à la liberté syndicale, au mécanisme de fixation du salaire minimum et aux consultations tripartites, aucune décision n'a été prise sur la réponse de l'OIT ;
- Etude du projet de résolution soumis conjointement par les membres employeurs et travailleurs.

► En savoir +

### Publication du rapport mondial sur les salaires 2020-21

Publié le 2 décembre 2020, ce nouveau rapport de l'OIT analyse les tendances en termes de salaire sur l'ensemble de l'année avec une attention particulière donnée aux conséquences de la crise du COVID-19. Le rapport adopte deux niveaux d'analyse : un niveau structurel relatif aux tendances salariales et à la fonction du salaire minimum dans la lutte contre les inégalités ainsi qu'un niveau prospectif avec des pistes pour recentrer les politiques salariales sur l'humain.

- Tendances salariales : Au premier semestre 2020, les salaires mensuels ont baissé et leur progression a été plus lente, conséquence directe de la pandémie. La prévision, sur un temps court, est celle d'un nivellement par le bas pour les salaires. Sans surprise, les salaires des femmes et des travailleurs déjà faiblement rémunérés ont été impactés de manière disproportionnée par cette tendance. Les

femmes ont perdu 8,1 % de leur salaire au deuxième trimestre 2020 contre 5,4 % pour les hommes. Cette baisse atteint 17,3 % pour les travailleurs les moins bien rémunérés (chiffres fondés sur un échantillon de 28 pays européens).

Sur les salaires moyens, l'OIT note l'illusion d'une légère augmentation alors que cela est dû au nombre substantiel de pertes d'emploi qui fausse la courbe moyenne.

Concernant l'impact des mesures prises dans certains pays pour préserver le marché du travail (du type chômage partiel), elles ont limité les pertes d'emplois massives mais elles n'ont pas forcément endigué les baisses de salaires. Ces subventions salariales ont malgré tout permis de compenser 40% de la perte salariale totale.

- **Le système de salaires minimums :** Le rapport souligne le rôle important de ces systèmes dans la visée de bâtir une relance économique durable et équitable et de combattre les inégalités de salaires. A noter que 90% des Etats membres de l'OIT ont un salaire minimum.

L'application effective du salaire minimum laisse cependant à désirer avec, avant la pandémie de COVID-19, 266 millions de personnes payées à un niveau inférieur au salaire horaire minimum, soit car la législation n'est tout simplement pas appliquée, soit car ces travailleurs en sont exclus. Les femmes sont représentées de manière disproportionnée dans ce groupe de personnes.

► En savoir +

- **Des pistes d'évolution :** A court terme, l'OIT préconise de mettre en place des mesures sur les salaires permettant de dégager un plancher de rémunération. Elle invite, par ailleurs, les Etats à mettre en place des mesures de compensation salariale pour diminuer l'impact de la crise.

Par-delà la crise du COVID-19, le rapport rappelle l'importance d'implémenter des salaires minimums adéquats que ce soit sous forme négociée ou au travers de la loi. Cela est une étape primordiale pour atteindre les Objectifs de développement durable (ODD).

► En savoir +

### **CA, adoption d'une résolution visant à répondre à la crise ubiquitaire des marins bloqués en mer**

Le Conseil d'administration (CA) de l'OIT a adopté une résolution visant à remédier à la crise exceptionnelle qui frappe les marins pris au piège en mer depuis, pour certains, 17 mois d'affilée ou plus en raison des restrictions liées à la pandémie.

La résolution commence par rappeler que les membres du bureau de la Commission spéciale de la convention du travail maritime de 2006 avaient déjà tiré la sonnette d'alarme, le 31 mars 2020, auprès du Bureau international du Travail (BIT). Ils l'avaient prié de prendre ses responsabilités et de « sensibiliser les gouvernements au fait que les gens de mer devraient être traités avec respect et considération pour leur dignité (...). »

La résolution procède à un rappel de certaines dispositions de ladite Convention du travail maritime : les gens de mer ont le droit d'être rapatriés au terme de leur contrat d'engagement (règle 2.5) ; les Membres ayant ratifié la convention doivent prescrire la durée maximale des périodes d'embarquement au terme desquelles les gens de mer ont droit au rapatriement, celles-ci devant être inférieures à 12 mois et ne pouvant être prolongées (norme A2.5.1) ; les Membres ayant ratifié doivent s'assurer que les gens de mer travaillant à bord de navires se trouvant sur leur territoire ont accès à leurs installations médicales à terre s'ils requièrent des soins médicaux immédiats. Autant de règles qui n'ont pas été dument respectées durant la crise du COVID-10.

Parmi les six points mis en avant par la résolution, le premier d'entre eux exhorte les Membres à :

1. mener, en consultation avec les partenaires sociaux, des actions concertées visant à recenser les obstacles aux changements d'équipage, et d'élaborer et de mettre en œuvre des plans mesurables et assortis de délais pour garantir la sécurité de la relève et du voyage des équipages, compte tenu du Cadre de protocoles recommandé, tel qu'éventuellement révisé ;
2. désigner les gens de mer comme étant des «travailleurs essentiels», dans le but de faciliter une circulation en toute sécurité et sans entrave qui permette d'embarquer sur un navire ou d'en débarquer, ainsi que de faciliter les congés à terre et, lorsqu'il y a lieu, les soins médicaux à terre ;
3. envisager d'accepter les documents internationalement reconnus dont sont munis les gens de mer, y compris les pièces d'identité délivrées conformément aux conventions nos 108 et 185 de l'OIT ;
4. s'assurer que s'ils requièrent des soins médicaux immédiats les gens de mer ont accès à des installations médicales à terre, à des soins médicaux d'urgence sans égard à leur nationalité et, si nécessaire, à un rapatriement d'urgence ;
5. envisager de prendre des mesures temporaires, notamment des dérogations, exemptions ou autres modifications concernant les exigences en matière de visas ou de documents qui s'appliqueraient normalement aux gens de mer.

► En savoir +



### Insuffisances et avancées de la déclaration des dirigeants du G20

Les 21 et 22 novembre 2020, les dirigeants du G20 se sont réunis pour le second sommet sous présidence saoudienne. De nombreux sujets ont été abordés avec une attention inégale. Parmi les points positifs, l'on peut citer : les mesures visant à garantir un accès équitable aux traitements et aux éventuels vaccins ; l'affirmation de la nécessité de prendre des mesures pour soutenir les secteurs du tourisme et de l'agriculture ; quelques propositions timides dans le cadre de l'action pour le climat et la biodiversité ; rappel de la nécessité de réformer et financer le Fonds monétaire international (FMI). Les insuffisances concernent les questions de l'emploi et de la protection sociale où le constat d'un coup très dur porté par la pandémie est tiré sans avancer de propositions concrètes.

Sur ces questions-là, le L20 répond en proposant des mesures, notamment : déclarer le COVID-19 une maladie professionnelle ; soutenir financièrement les pays touchés par la crise au travers de réforme fiscale et d'investissements.

[► En savoir +](#)



### Timide avancée des négociations sur le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme

Le 30 octobre dernier, le groupe de travail intergouvernemental a conclu la 6e session de négociation sur le projet d'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme. La 3e version de ce texte, qui vise à prévenir les risques d'atteintes aux droits humains, mais aussi à garantir la réparation en cas de violation, améliore l'accès à la justice des victimes, tout en élargissant le champ de demandeurs potentiels et en renforce leur protection, a été discutée. Si les ONG soulignent des avancées, la négociation peine à avancer véritablement sur le fond. Côté employeurs (OIE), la nouvelle version du projet contient encore trop d'incertitudes. Un nouveau projet est attendu pour juillet 2021.

[► En savoir +](#)



### Publication de la liste des candidats nominés pour devenir le prochain Secrétaire Général

Les candidats nominés par les Etats membres pour reprendre le poste d'Angel Gurría le 1<sup>er</sup> juin 2021 sont les suivants :

- Mathias Cormann (Australie) ;
- Anna Diamantopoulou (Grèce) ;
- Vladimir Dlouhy (République Tchèque) ;
- Philipp Hildebrand (Suisse) ;
- Kersti Kaljulaid (Estonie) ;
- Ulrik V. Knudsen (Danemark) ;
- Michal Kurtyka (Pologne) ;
- Christopher Liddell (Etats-Unis) ;
- Cecilia Malmström (Suède) ;
- William Morneau (Canada).

[► En savoir +](#)

### 60<sup>ème</sup> anniversaire de la signature de la Convention de l'OCDE

Du 14 au 16 décembre 2020, se sont tenues des réunions entre divers dirigeants de l'OCDE ainsi que des événements virtuels pour commémorer le 60<sup>ème</sup> anniversaire de la signature de la Convention de l'OCDE. Les festivités ont été menées par le Président de la République française, Emmanuel Macron ; le Président du Gouvernement espagnol Pedro Sanchez et le Secrétaire Général de l'OCDE Angel Gurría.

[► En savoir +](#)





### Signature d'une charte portant sur le programme mondial de santé et de bien-être des salariés du groupe

**Le 18 novembre, Thomas Buberl, Directeur général d'Axa et Hedi Ben Sedrine, Secrétaire du Comité européen, ont signé une charte portant sur le programme mondial de santé et de bien-être des salariés du groupe Axa. Ce dernier sera déployé à partir de janvier 2021 et permettra à chaque salarié, s'il le souhaite, de bénéficier d'un bilan médical tous les deux ans. La signature d'une charte permet au CE européen d'être associé à la mise en place de ce programme dans toutes les entités du groupe, mais aussi à son évolution ainsi que d'en assurer le suivi.**

Après le lancement de sa politique parentale globale, Axa lance un 2e programme s'inscrivant dans sa « stratégie d'alignement des avantages offerts à ses salariés à travers le monde » qui touche plus spécifiquement la santé de ses salariés dans le monde. Porté dans une charte signée avec son instance européenne, ce programme prévoit, quand le salarié le souhaite :

1. Un bilan de santé, physique et psychologique, à distance pour l'ensemble des salariés tous les deux ans et tous les quatre ans en présentiel pour les salariés de plus de 40 ans (pour pouvoir mener des examens type électrocardiogramme, mammographie ou un examen prostatique).

2. Des journées de prévention et de sensibilisation sur site en matière de santé pouvant donner lieu à des dépistages, dont le thème sera défini localement.

3. Une vaccination annuelle contre la grippe.

4. L'accès à un centre d'appels, 24h/24 et 7j/7, permettant un soutien et un accompagnement psychologique en cas de difficultés personnelles ou professionnelles.

La charte précise que chaque entité du groupe sera chargée de la mise en œuvre opérationnelle des principes qu'elle contient « au regard de [ses] pratiques, législations et réglementations locales et plus particulièrement en matière de protection des données personnelles ». La mise en place de ce programme se fera progressivement dans chaque entité dès 2021. Elle sera discutée lors des réunions du bureau du CE européen, qui sera également « associé aux changements qui pourraient intervenir dans ce programme global de santé et de bien-être ». Par ailleurs, le groupe s'engage à étendre à tous ses salariés l'offre de télémédecine dont bénéficie déjà de nombreux collaborateurs.

► En savoir +

### Implication de la CFE-CGC

Hedi Ben Sedrine fait partie du réseau des référents Europe au sein de la CFE-CGC.



## ◆ Inde

Les règles de mise en oeuvre du nouveau Code sur les relations industrielles soumises à consultation. Le gouvernement a lancé une consultation publique, qui s'est déroulée jusqu'au 28 novembre, sur les mesures d'application du nouveau code sur les relations industrielles. Il vise une entrée en vigueur au 1er avril 2021 de ces nouvelles règles sur les relations sociales et le licenciement.

**Planet Labor, article n° 12207 du 3 novembre 2020**

## ◆ Maroc

Le chantier de la refonte du code du Travail pourrait avancer en 2021. Le ministre du Travail a annoncé le 2 novembre qu'il avait finalisé son projet de loi sur les syndicats après avoir apporté des modifications suite aux remarques des organisations représentant les salariés. Avec le projet sur le droit de grève, plus polémique, il s'agit du 2<sup>e</sup> grand projet législatif qui s'inscrit dans le cadre des chantiers de réforme portés par le patronat marocain CGEM et qui avaient fait l'objet d'un compromis signé avec 3 des 4 organisations syndicales Marocains (UMT, UGTM, UNTM) dans un accord social signé le 25 avril 2019.

**Planet Labor, Article n° 12206 du 3 novembre 2020**

## ◆ Etats-Unis

Pas de statut d'employé pour les travailleurs californiens des plateformes. Les conducteurs d'Uber et Lyft, les plateformes numériques de covoiturage ne sont finalement pas des employés en Californie. C'est ce que les électeurs ont décidé par 58% des voix, selon les premières estimations. La présidentielle aux Etats-Unis va de paire avec de multiples élections locales et quelques référendums. C'est ainsi que les habitants du Golden State se sont prononcés sur la proposition 22, censée trancher le statut des chauffeurs. Sont-ils employés comme la loi californienne de 2019 l'instituent ? Ou simplement des « contractors » comme l'assurent Uber et Lyft ?

**Planet Labor, n° 12211 du 4 novembre 2020**

## ◆ Etats-Unis

Un contrôleur indépendant va surveiller le syndicat l'UAW. Le puissant syndicat américain de l'automobile UAW (Union Auto Workers) accepte d'être mis sous surveillance pendant 6 ans. C'est le résultat de l'accord passé entre Rory Gamble, le président du syndicat et le procureur fédéral Matthew Schneider, à l'issue d'une enquête de plus de 3 ans pour corruption, dessous de table et détournements de fonds. Un contrôleur indépendant va y être nommé pour plusieurs années. L'UAW évite ainsi le pire: la mise sous tutelle par le gouvernement.

**Planet Labor, Article n° 12277 du 15 décembre 2020**





**28 janvier 2021 | à Paris**  
Assemblée plénière



**26 janvier 2021 | à Paris**  
Assemblée plénière



**12 février 2021 | à Paris**  
Réunion des référents

## 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](mailto:monprofil@cfecgc.fr)

