

VEILLE

Européenne et internationale



N°48 Septembre à Octobre 2025



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC
EUROPE | INTERNATIONAL

Sommaire du dossier de veille

Actualités européennes.....	2
Discours sur l'état de l'Union	2
Consultation publique sur le futur paquet numérique	2
Emploi.....	3
Entreprises et droits humains.....	4
Egalité femmes-hommes	5
Comités d'entreprise européens	6
Santé.....	7
Marchés publics	8
Dialogue social européen	9
Comités d'entreprise européens et sociétés européennes	11
Eiffage	11
Safran	11
Air liquide	11
Jurisprudence.....	12
Actualité des Etats membres	13
Allemagne	13
Pologne.....	14
Pays-Bas	14
Norvège	14
Italie.....	15
Espagne.....	16
Autriche.....	16
Royaume-Uni	16
Participation citoyenne : consultations publiques et initiatives citoyennes européennes (ICE).....	18
Actualités Internationales.....	19
Dialogue social international.....	22
Actualité des pays.....	23
Agenda	26
RESTONS EN CONTACT.....	27

Actualités européennes

Discours sur l'état de l'Union

La compétitivité et la simplification au cœur des priorités de la présidente de la Commission

Le 10 septembre dernier, Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne, a prononcé son discours sur l'état de l'Union devant les députés européens réunis en séance plénière à Strasbourg. Cet exercice, inscrit dans les pratiques institutionnelles depuis le traité de Lisbonne, marquait une première depuis les récentes élections européennes et le début du nouveau mandat de la Commission.

Les attentes étaient fortes autour de ce discours, notamment sur des sujets majeurs de politique internationale, comme la situation à Gaza et en Cisjordanie, les négociations commerciales avec les États-Unis ou encore la guerre en Ukraine. Sur le plan européen, les défis étaient tout aussi importants : relance du Green Deal, application des recommandations des rapports Draghi et Letta pour simplifier et renforcer la compétitivité, ainsi que les enjeux liés à la transition numérique.

Entourée des membres du collège des commissaires, Ursula von der Leyen a présenté un bilan des actions menées par l'exécutif européen, tout en esquisant les priorités pour les mois et années à venir. L'autonomie stratégique de l'Europe a été au cœur de son intervention, avec des annonces d'investissements majeurs dans les technologies numériques et vertes.

Elle a également réaffirmé sa volonté de simplifier les procédures administratives, promettant une réduction annuelle de 8 milliards d'euros des

charges pesant sur les entreprises. Parmi les autres mesures phares, elle a évoqué la création d'un 28^e régime fiscal dédié aux entreprises innovantes.

D'autres initiatives ont été dévoilées, comme la finalisation de l'Union de l'épargne et de l'investissement, une feuille de route pour le marché unique d'ici 2028, ou encore l'introduction d'un critère « Fabriqué en Europe » dans les appels d'offres publics. Enfin, la Commission a annoncé une stratégie européenne de lutte contre la pauvreté, avec pour objectif son éradication d'ici 2025, ainsi qu'un plan pour favoriser l'accès à des logements abordables.

En savoir plus : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/state-union/state-union2025_en

Consultation publique sur le futur paquet numérique

Poursuite du processus dit « de simplification » du droit de l'UE

Le 16 septembre 2025, la Commission européenne a lancé une consultation publique sur son futur paquet numérique de simplification, présenté comme une réponse à la complexité croissante des réglementations européennes. Les acteurs concernés avaient jusqu'au 14 octobre pour se prononcer. Le texte finalisé est attendu avant la fin de l'année.

Les initiatives récentes de la Commission européenne ont montré que les réformes censées alléger les contraintes finissent souvent par affaiblir les garde-fous, au profit des acteurs économiques. La Commission évoque des ajustements dans des domaines sensibles comme la cybersécurité, les données et l'intelligence artificielle, avec l'objectif affiché de réduire les coûts pour les entreprises. Pourtant, la perspective de réviser des

textes majeurs comme le règlement sur l'IA ou le RGPD laisse craindre un démantèlement progressif des protections au nom de la compétitivité.

La CFE-CGC restera attentive au contenu de ce paquet législatif. Rien ne garantit que cette consultation ne servira pas à légitimer des mesures qui, sous couvert de simplification, affaibliront les droits des citoyens et des travailleurs tout en avantageant les acteurs économiques.

En savoir plus : <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-yoursay/initiatives/14855-Digital-package-digital-omnibus-en>

Emploi

La Commission européenne publie son rapport 2025 sur l'emploi et la situation sociale en Europe

Le 16 septembre 2025, la Commission européenne a rendu public son rapport annuel sur l'emploi et la situation sociale en Europe (ESDE). En 2024, l'économie européenne a connu un redressement notable, porté par une consommation privée dynamique, un marché du travail résilient, une inflation en baisse et une légère progression des salaires.

Grâce à ces facteurs, le taux d'emploi a augmenté de 0,8 %, atteignant 75,8 %, ce qui place l'Union européenne sur une trajectoire favorable pour atteindre son objectif de 78 % d'ici 2030. Toutefois, malgré une réduction globale de la pauvreté et de l'exclusion sociale, le nombre d'enfants exposés à ces risques a progressé de 446 000, soulignant la nécessité de renforcer les efforts pour sortir 15 millions de personnes de la pauvreté d'ici 2030, dont 5 millions d'enfants.

Un chiffre alarmant ressort du rapport : 51 millions de personnes en âge de travailler (qui représentent 1/5 de la population active potentielle de l'UE) restent hors du marché du travail. Plusieurs groupes sont particulièrement touchés :

- Les femmes (32 millions inactives), dont l'inactivité s'explique principalement par des responsabilités familiales, un manque de structures d'accueil pour enfants et des incitations fiscales insuffisantes. Le développement des services de garde pourrait augmenter l'emploi féminin de 30 % dans certains pays et booster le PIB de 1,7 %.
- Les 55-64 ans (20 millions inactifs), souvent freinés par des règles de retraite rigides ou des problèmes de santé. Le rapport recommande des solutions comme la retraite progressive, la formation continue et le soutien aux aidants.
- Les migrants (7 millions inactifs), confrontés à des barrières linguistiques, des difficultés de reconnaissance des diplômes et des discriminations. Résultat : 38 % d'entre eux sont exposés au risque de pauvreté. Des mesures comme des incitations fiscales, des cours de langue et une simplification administrative pourraient favoriser leur intégration.
- Les personnes en situation de handicap (44 millions en âge de travailler), dont 56,4 % occupent un emploi, un taux en progression. Pour renforcer leur inclusion, le rapport met en avant des outils comme les quotas, la lutte contre les discriminations et les

dispositifs d'accompagnement ciblés.

En savoir plus : <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f159d66d-91da11fo-97c8-01aa75ed71a1>

Le Parlement européen adopte sa position dans le cadre des négociations sur la directive stage

Le 3 octobre 2025, la commission Emploi et affaires sociales du Parlement européen a adopté sa position concernant le projet de directive destiné à garantir des conditions de travail dignes aux stagiaires et à prévenir les stages dissimulant des emplois permanents.

Le Conseil de l'Union européenne, sous présidence polonaise, avait précédemment approuvé son propre mandat de négociation. Les discussions entre les deux institutions peuvent désormais s'engager, malgré des divergences marquées entre leurs approches respectives.

Les eurodéputés proposent d'étendre le champ d'application de la directive, en excluant uniquement les stages obligatoires liés aux parcours académiques. Ils définissent plus clairement ce qui constitue un stage, exigeant qu'il soit formalisé par un contrat précisant la durée du travail, la rémunération, la durée maximale fixée à six mois et les objectifs pédagogiques. Le texte prévoit également que les stagiaires bénéficient d'une couverture sociale complète, incluant l'assurance maladie, les allocations chômage et les droits à la retraite.

Pour renforcer la lutte contre les abus, le Parlement introduit des critères stricts permettant d'identifier les pratiques frauduleuses, comme les stages successifs, l'absence de suivi ou d'évaluation formelle.

Une consultation des partenaires sociaux européen avait précédé la présentation, par la Commission européenne, de sa proposition de directive, conformément à l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'UE. La Confédération européenne des cadres CEC European Managers, nourri par les contributions de ses organisations membres, avait ainsi émis des propositions dans la phase amont de la publication de cette proposition. La CFE-CGC a porté des recommandations fortes dans ce cadre, présentées l'article du bulletin confédéral d'octobre 2023 : <https://www.cafameo.com/cfecgc/read/0036645665909e0497372>.

En savoir plus : https://www.euro-parl.europa.eu/meet-docs/2024_2029/plmrep/COM-MITTEES/EMPL/PR/2025/09-23/1315336FR.pdf

Entreprises et droits humains

Rapport du Parlement européen pour encadrer les chaînes de sous-traitance

Le 3 juillet 2025, le député européen socio-démocrate suédois Johan Danielsson a présenté son projet de rapport d'initiative visant à réguler les chaînes de sous-traitance et le rôle des intermédiaires, afin de mieux garantir les droits des travailleurs.

Ce texte appelle la Commission européenne à élaborer une directive-cadre qui limiterait strictement la sous-traitance à deux niveaux maximums en dessous du contractant initial, dans des secteurs particulièrement exposés aux abus, comme le bâtiment, l'agriculture, le travail domestique, le transport et la logistique. L'objectif est de mettre fin aux dérives liées à la multiplication des intermédiaires, qui fragmentent les

responsabilités et aggravent les conditions de travail : allongement des horaires, baisse des salaires et précarisation accrue. Selon le rapporteur, ces pratiques favorisent aussi la concurrence déloyale et les détachements frauduleux de travailleurs étrangers.

Le projet, qui a déjà suscité plus de 250 amendements de la part des membres de la commission Emploi et affaires sociales (EMPL), devrait être soumis à un vote en commission d'ici début décembre 2025.

La CFE-CGC, mobilisée sur la question du respect des droits humains par les entreprises, suivra avec attention les suites de ce rapport. Pour rappel, la CFE-CGC propose un module de formation dédié à la question du respect des droits humains par les entreprises multinationales, au catalogue du centre de formation syndicale.

En savoir plus : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/EMPL-PR-775631_EN.pdf

Egalité femmes-hommes

Le Parlement européen publie une étude sur les effets des inégalités salariales et de retraite sur la santé mentale des femmes en Europe

À l'initiative de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (FEMM), le service de recherche du Parlement européen a mené une étude approfondie sur les répercussions des écarts de salaires, des disparités de pensions et des nouvelles formes d'emploi sur la santé mentale des femmes. L'étude combine analyses quantitatives et qualitatives pour examiner les inégalités structurelles persistantes sur le

marché du travail et dans la société. Parmi les constats marquants :

- Un écart salarial moyen de 12 % entre les femmes et les hommes dans l'UE en 2023 ;
- Un écart de pensions de retraite de 25 % en 2024 ;
- Une surreprésentation des femmes dans des secteurs sous-valorisés et mal rémunérés ;
- Une précarité accrue due à des emplois instables et à des carrières fragmentées.

Ces inégalités ont des conséquences directes et cumulatives sur la santé mentale des femmes. Selon l'étude, elles présentent 1,5 fois plus de risques que les hommes de souffrir de dépression chronique. Les jeunes femmes et les mères célibataires sont particulièrement touchées, avec des niveaux élevés de stress et d'épuisement professionnel. Les facteurs aggravants incluent des salaires et une reconnaissance insuffisante dans des secteurs à dominante féminine, comme la santé et les services ; un manque de perspectives d'évolution professionnelle ; une autonomie limitée au travail ; une dévalorisation des compétences due aux interruptions de carrière.

Si les nouvelles formes de travail, comme le travail sur plateforme ou le télétravail, offrent une certaine flexibilité, elles introduisent aussi des risques accrus, notamment en matière de surveillance numérique et d'accès réduit à la protection sociale.

L'étude révèle par ailleurs un accès insuffisant aux services de santé mentale pour les femmes, en raison de coûts élevés, d'une disponibilité limitée des services, d'un manque d'adaptation à leurs besoins spécifiques et d'une stigmatisation persistante associée aux troubles psychologiques.

Enfin, l'étude formule plusieurs recommandations, soulignant notamment l'absence de coordination entre les politiques d'égalité des genres, de santé et d'emploi. Elle met en lumière le manque de prise en compte du genre dans les stratégies de santé et sécurité au travail (SST) et de prévention des risques psychosociaux, appelant à une approche plus intégrée et ciblée.

En savoir plus : [https://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/777652/IUST_STU\(2025\)777652_EN.pdf](https://www.euro-parl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/777652/IUST_STU(2025)777652_EN.pdf)

Un projet de rapport au Parlement européen pour une stratégie renforcée contre les écarts de rémunération et de retraite

Deux eurodéputées, Irena Joveva (groupe Renew Europe) et Mirosława Nykiel (PPE), ont présenté, le 29 septembre, un projet de rapport à la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement européen. Ce document aborde la question des inégalités salariales et de retraite entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne. Les auteures y exhortent la Commission européenne à élaborer une stratégie renouvelée et ambitieuse en faveur de l'égalité entre les genres, incluant un plan d'action ciblé pour réduire, voire supprimer, les écarts de rémunération et de pension. Ce plan devrait s'appuyer sur des objectifs chiffrés et un calendrier précis à l'échelle de l'UE, avec une attention particulière portée aux secteurs où les femmes sont majoritaires.

Le rapport insiste également sur la nécessité d'une mise en œuvre rapide et stricte des directives existantes, notamment celles relatives à la transparence salariale et à la parité dans les instances dirigeantes des entreprises. Enfin, les députées soulignent l'importance de préserver la directive sur la

transparence salariale en évitant son intégration dans de futurs paquets législatifs de simplification, afin de garantir son efficacité dans la lutte contre les disparités de revenus entre les sexes.

En savoir plus : <https://www.euro-parl.europa.eu/com-mittees/fr/femm/home/highlights>

Comités d'entreprise européens

La révision de la directive de 2009 est adoptée !

Le Parlement européen a définitivement adopté, le 9 octobre 2025, la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens (CEE). Ce texte, issu d'un compromis trouvé le 21 mai entre les institutions européennes, marque l'aboutissement de seize années de discussions et de nombreux mois de négociation. Il doit encore recevoir l'aval formel du Conseil avant sa publication au Journal officiel de l'Union européenne et devra être transposé par les Etats membres dans un délai de deux ans.

Le vote, acquis à une large majorité (414 voix pour, 139 contre et 61 abstentions), a surmonté l'opposition d'une frange des conservateurs du Parti populaire européen (PPE) et des partis d'extrême droite, qui dénonçaient une ingérence dans la gestion des entreprises. Dennis Radtke député européen (PPE) et rapporteur du texte, a salué l'aboutissement d'un long processus législatif. Pour lui, cette réforme apporte avant tout une clarification juridique indispensable. Parmi les apports du texte, la directive renforce l'accès des représentants des travailleurs à la justice, en imposant aux entreprises de prendre en charge les frais juridiques nécessaires. Elle prévoit aussi des sanctions « *efficaces, dissuasives et proportionnées* »

en cas de non-respect des obligations, adaptées à la taille et au chiffre d'affaires des groupes concernés.

Parmi les innovations figurent l'objectif d'une représentation équilibrée entre hommes et femmes (40 % minimum de sièges pour chaque sexe) au sein des comités, ainsi qu'un meilleur encadrement juridique de la confidentialité des informations, nerf de la guerre au sein de l'instance. Les entreprises devront désormais justifier leurs refus de communiquer des données, tout en précisant la durée de l'obligation de confidentialité.

Une fois la directive formellement adoptée par le Conseil, les Etats membres disposeront d'un délai de deux ans pour transposer le texte dans leur législation interne.

La CFE-CGC s'est fortement impliquée dans ce dossier, en répondant aux consultations des partenaires sociaux européens par la Commission européenne, via sa représentation au sein de la CEC European Managers. Elle a également assuré un suivi rigoureux de l'examen législatif du texte.

La CFE-CGC met à disposition un service d'accompagnement dédié pour toute question relative à aux comités d'entreprises européens à cette adresse mail : comites-entreprise-europeens@cfecgc.fr.

Un module de formation de deux jours, intitulé « Mise en place et fonctionnement des comités d'entreprise européens », est également proposé au catalogue du Centre de formation syndicale. La prochaine session aura lieu les 1ers et 2 décembre 2025 à Paris.

En savoir plus : https://www.euro-parl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0226_FR.html#title2

Santé

La Cour des comptes européenne présente un rapport sur les pénuries critiques de médicaments et révèle des failles structurelles

Le 17 septembre 2025, la Cour des comptes européenne a publié un rapport intitulé « Pénuries critiques de médicaments : les mesures de l'UE ont apporté une valeur ajoutée, mais des défis structurels persistent ». Ce document évalue les actions menées par la Commission européenne et l'Agence européenne des médicaments (EMA) pour prévenir et atténuer les ruptures de stock, analyser leurs causes et garantir le bon fonctionnement du marché unique.

Une pénurie critique est définie comme une situation où aucun médicament de substitution approprié n'est disponible dans un Etat membre, nécessitant une réponse coordonnée à l'échelle européenne. La Cour souligne que les initiatives récentes, comme le règlement sur les médicaments critiques, constituent une avancée. Elle reconnaît également que l'EMA a joué un rôle actif en soutenant les Etats membres, notamment en fournissant des orientations pour l'élaboration de plans de prévention, en facilitant l'échange d'informations et la coordination, et en améliorant la communication envers les professionnels de santé et les patients.

Cependant, des lacunes subsistent. Entre 2022 et octobre 2024, 136 pénuries critiques ont été signalées à l'EMA, révélant la vulnérabilité persistante des chaînes d'approvisionnement. Malgré des progrès, l'agence fait face à des limites informationnelles et à un cadre juridique incomplet.

Le rapport relève notamment que :

- L'obligation pour les industriels de signaler les pénuries deux mois à l'avance est peu respectée ;
- Les données transmises sont souvent incomplètes et peu comparables ;
- L'EMA manque d'informations sur les médicaments de substitution disponibles ;
- Aucun mécanisme de sanction n'existe pour garantir le respect des exigences.

Pour y remédier, la Cour propose plusieurs axes d'amélioration, à savoir le de la coordination dans la gestion des stocks ; l'optimiser les procédures d'achats publics (un guide est annoncé par la Commission) ; le soutien aux achats groupés pour les médicaments critiques ; l'harmonisation des règles du marché unique, avec une meilleure transparence sur les prix.

Si des avancées sont notables, le rapport souligne la nécessité d'une action plus déterminée pour résoudre les problèmes structurels.

En savoir plus : <https://www.eca.europa.eu/fr/publications/SR-2025-19>

Marchés publics

Les eurodéputés veulent utiliser les marchés publics pour améliorer les conditions de travail

Dans un rapport d'initiative du 9 septembre, la commission du marché intérieur du Parlement européen appelle la Commission européenne à renforcer les exigences sociales dans la future révision de la directive sur les marchés publics, prévue pour début 2026. Bien que la version actuelle (2014) intègre déjà certaines dispositions en la matière, notamment sur la sous-traitance, les députés estiment qu'il est nécessaire d'aller plus loin.

Ils demandent à l'exécutif européen de fournir un cadre juridique clair et des lignes directrices précises aux autorités publiques pour systématiser l'inclusion de clauses sociales dans les appels d'offres. Parmi les critères proposés figurent :

- le respect des conditions de travail décentes,
- l'application des accords collectifs,
- et la garantie des droits des travailleurs.

Pour limiter les abus, les députés souhaitent aussi instaurer une responsabilité conjointe entre les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants, afin de protéger les droits des salariés et d'améliorer la transparence dans les chaînes de sous-traitance.

Enfin, ils proposent d'exclure des marchés publics européens les pays ne respectant pas les dispositions de la convention 94 de l'OIT sur les clauses sociales dans les contrats publics.

Cette initiative s'inscrit dans une volonté plus large de ne plus privilégier systématiquement l'offre la moins chère, mais de favoriser une concurrence fondée sur la qualité sociale. Une position déjà soutenue par la commission de l'emploi du Parlement européen au printemps dernier.

En savoir plus : https://www.euro-parl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2025-0174_EN.pdf

Dialogue social européen

Consultation des partenaires sociaux sur le télétravail et le droit à la déconnexion

La Commission européenne a engagé, à partir du 25 juillet 2025, une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens sur le droit à la déconnexion et le télétravail, après l'échec des négociations en novembre 2023 et une première consultation infructueuse au printemps 2024. Les réponses des partenaires sociaux étaient attendues jusqu'au 6 octobre, avant que la Commission ne décide d'une éventuelle initiative, qu'elle soit législative ou non législative.

La Commission cherche notamment à évaluer les impacts négatifs d'une culture du travail en permanence connectée et à identifier des solutions pour améliorer les conditions du télétravail, en garantissant transparence, équité et qualité. Parmi les pistes envisagées, une initiative spécifique sur le droit à la déconnexion pourrait être proposée.

Pour le télétravail, la Commission privilégie des mesures non législatives, telles que l'amélioration de l'accès à des équipements adaptés, le respect des règles de santé et de sécurité, la protection des données, ou encore une meilleure organisation du télétravail.

À l'issue de cette consultation, la Commission pourrait présenter une proposition de directive, accompagnée de recommandations aux Etats membres, afin d'encadrer ces pratiques et de mieux concilier flexibilité et protection des travailleurs.

La CFE-CGC s'est fortement impliquée dans ce dossier, en répondant aux consultations des partenaires sociaux européens par la Commission européenne, via sa représentation au sein de la CEC European Managers. La CFE-CGC restera mobilisée pour effectuer un suivi rigoureux des suites qui seront données à ces consultations.

En savoir plus : https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_25_1907

La CEC organise le quatrième Sommet du leadership durable à Bruxelles

Une centaine de personnes se sont réunies le 15 octobre au Parlement européen, à Bruxelles, pour la quatrième édition du Sustainable Leaders' Summit, coorganisé par la CEC European Managers et Ledarna (l'organisation suédoise représentant les cadres). Cet événement a mis en lumière le rôle clé des managers dans la réussite de la transition écologique européenne, en présence d'intervenants de premier plan comme Isabella Lövin (eurodéputée), Heléne Fritzson (eurodéputée), Lars Stenqvist (Volvo Group), et Maxime Legrand, président de la CEC.

Un message clair est ressorti des discussions : l'action des managers est décisive. Les échanges ont confirmé que les managers sont déjà des acteurs majeurs du changement, mais qu'ils ont besoin de mandats clairs, de ressources adaptées et d'une vision long terme pour transformer les ambitions climatiques en leviers de compétitivité et d'innovation.

Comme l'a souligné Andreas Miller, président de Ledarna, « *la transition verte ne réussira que si ceux qui la mettent en œuvre au quotidien sont pleinement soutenus* ».

Cette édition a également insisté sur la nécessité d'une approche systémique, intégrant durabilité, compétitivité et sécurité, pour garantir une transition juste et efficace.

La CEC et Ledarna ont salué l'engagement des eurodéputés et des partenaires, rappelant que la durabilité n'est pas une idéologie, mais une responsabilité collective. L'événement a aussi permis de présenter les conclusions du rapport « *From Green Ambitions to Reality* », illustrant comment les managers suédois transforment déjà les objectifs climatiques en actions concrètes.

Cette quatrième édition confirme ainsi le rôle central des managers dans la construction d'une Europe à la fois verte, compétitive et résiliente.

En savoir plus : <https://www.cec-managers.org/sustainable-leaders-cec-ledarna-eu-parliament-summit/>

Comités d'entreprise européens et sociétés européennes

Eiffage

Le 27 juin 2025, la direction du groupe Eiffage et les représentants du Comité d'Entreprise européen (CEE) ont signé un protocole d'accord renouvelant le fonctionnement de cette instance. Ce nouvel accord introduit des avancées notables, notamment en matière de budgets alloués :

- 70 000 euros pour le fonctionnement du CEE, soit une hausse de 16 % par rapport à 2021 ;
- 50 000 euros dédiés à l'organisation d'une formation annuelle, en progression de 66 %.

Par ailleurs, le texte prévoit la création d'un groupe de travail chargé de suivre les engagements du groupe en matière de développement durable et d'innovation transversale. Ce groupe rassemblera les membres du comité restreint, trois représentants issus de trois pays différents et se réunira deux fois par an. Inspiré par la révision proposée de la directive 2009/38, l'accord renforce également le processus de consultation en précisant que : *« Dès lors que le CE européen aura émis son avis dans un délai raisonnable, la direction s'engage à répondre par écrit, avant toute décision, aux questions ou observations formulées. »*

Safran

Le 26 juin, le Comité d'Entreprise européen de Safran a adopté une déclaration pour marquer son désaccord avec le « paquet omnibus » présenté par la Commission européenne. Ce projet est critiqué pour diminuer l'ambition de la directive CSRD, en réduisant les

obligations de transparence et en restreignant le périmètre des entreprises concernées.

Dans ce contexte, le comité demande instamment à la direction de Safran de poursuivre la publication de son rapport de durabilité, comme prévu initialement. Pour les représentants des salariés, ce document revêt une importance stratégique bien au-delà d'une simple contrainte réglementaire. Il joue en effet un rôle clé dans l'identification des risques sociaux et environnementaux, tout en contribuant à une gouvernance plus responsable et en favorisant un dialogue social renforcé au sein de l'entreprise.

Air liquide

Air Liquide et les syndicats actualisent les modalités de confidentialité au sein du Comité d'Entreprise européen

Le 20 février 2025, la direction du groupe Air Liquide et les représentants syndicaux du Comité d'Entreprise européen ont signé un avenant à l'accord conclu le 9 novembre 2023, afin de préciser les conditions encadrant la confidentialité des informations. Désormais, l'obligation de confidentialité s'applique également aux membres du bureau dans leurs relations avec les élus du Comité.

Les signataires conviennent que, dans certaines situations, le caractère hautement sensible des informations à transmettre au Comité peut rendre difficilement compatible leur communication aux élus quinze jours avant la réunion, comme le stipulait l'accord initial. Par conséquent, avec l'accord du secrétaire du Comité, les informations sensibles et confidentielles, dont la divulgation pourrait avoir des répercussions significatives en interne ou en externe, pourront être communiquées le jour même de la réunion.

En cas de désapprobation du secrétaire, les documents et présentations contenant des informations sensibles seront transmis exclusivement aux membres du bureau au plus tard sept jours avant la réunion. Ces documents pourront ensuite être présentés aux autres membres du Comité lors de la réunion préparatoire, avant la séance plénière ou celle du bureau élargi, tout en garantissant le respect de leur confidentialité.

Jurisprudence

La Cour de justice de l'UE élargit la protection contre les discriminations liées au handicap des proches

Dans une jurisprudence pionnière, la Cour de justice de l'Union européenne a renforcé la protection des salariés dont un enfant est en situation de handicap, en reconnaissant deux formes de discrimination : directe et indirecte, toutes deux fondées sur le principe d'« association ».

Une première reconnaissance en 2008 : la discrimination directe « par association »

Dès 2008, la Cour a marqué un tournant avec l'affaire Sharon Coleman. Cette salariée, mère d'un enfant handicapé nécessitant des soins spécialisés, avait subi des traitements défavorables (refus d'aménagements horaires, harcèlement) de la part de son employeur. Après avoir été contrainte à une rupture conventionnelle, elle avait saisi la justice, invoquant un « licenciement déguisé » lié à sa situation familiale. La Cour avait alors statué que la directive 2000/78 (relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi) ne se limitait pas aux personnes handicapées elles-mêmes, mais s'étendait aussi aux proches qui en ont la charge.

Une interprétation restrictive aurait, selon elle, « vidé la directive d'une partie de son effet utile » et affaibli la protection qu'elle entend garantir. Ainsi, la Cour a reconnu une discrimination directe « par association », excluant toute justification possible de l'employeur ou recherche d'« aménagements raisonnables ».

Un élargissement en 2025 : la discrimination indirecte « par association »

Le 11 septembre 2025, la Cour a franchi une nouvelle étape en admettant, pour la première fois, une discrimination indirecte dans une affaire similaire. Une salariée, chargée de la surveillance d'une station de métro, avait demandé un poste à horaires fixes (même moins qualifié) pour pouvoir assurer les soins rigoureux de son fils en situation d'invalidité, nécessitant des rendez-médicaux à heures fixes l'après-midi. Son employeur avait refusé, tout en accordant des aménagements temporaires et limités, contrairement aux autres agents soumis à des rotations horaires strictes. La salariée a alors invoqué une discrimination induite par une règle en apparence neutre (les horaires variables), mais défavorable à sa situation particulière. Contrairement à la discrimination directe, ce type de discrimination permet à l'employeur de se défendre en prouvant un motif légitime ou en proposant des aménagements adaptés.

S'appuyant sur la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (2006), la Cour a rappelé que la salariée « doit pouvoir apporter à son enfant l'assistance nécessaire », imposant à l'employeur d'ajuster ses conditions de travail. Toutefois, elle a précisé que les juges nationaux devaient vérifier que ces adaptations n'imposaient pas une « charge disproportionnée » à l'employeur – une notion que sa jurisprudence antérieure interprète

généralement de manière exigeante en faveur des salariés.

En savoir plus : CJUE, 11 sept. 2025, aff. n° C-38/24 <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2025-09/cp250119fr.pdf>

Actualité des Etats membres

Allemagne

Respect des conventions collectives : Le 6 août 2025 le gouvernement a approuvé un projet de loi stipulant que seules les entreprises respectant les conventions collectives pourront prétendre à des contrats publics fédéraux d'une valeur égale ou supérieure à 50.000 euros. Certains Länder ont déjà mis en place des mesures similaires. L'objectif de cette initiative est de remédier à la baisse continue de la couverture des conventions collectives qui est passée de 76% en 1998 à 30% en 2024 dans l'Ouest et de 63% à 42% dans le Länder de l'est.

Source : IR Notes 257 - 10 septembre 2025

Allemagne : la loi sur la vigilance dans les chaînes d'approvisionnement fortement édulcorée

Le 3 septembre 2025, le Conseil fédéral des ministres allemand a adopté une version fortement assouplie de la loi sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG), conformément aux engagements pris dans l'accord de coalition d'avril 2025. Désormais, les obligations de reporting sont supprimées, et les sanctions se limitent aux infractions les plus graves. Cette réforme, qui évite à la fois l'abrogation pure et simple de la loi et son

maintien intégral, laisse cependant patronat et ONG sur leur faim.

Le gouvernement fédéral a décidé d'alléger les contraintes documentaires pesant sur les entreprises de plus de 1 000 salariés, tout en maintenant une vigilance ciblée sur des enjeux majeurs comme le travail des enfants et le travail forcé. Comme l'a souligné la ministre du Travail, Bärbel Bas, « *les normes en matière de droits humains ne seront pas abaissées* », et la loi nationale restera en vigueur jusqu'à la transposition de la directive européenne sur le devoir de vigilance, prévue d'ici 2027. Le texte doit encore être validé par le Bundestag lors de la session d'automne.

Promulguée en 2021 et entrée en vigueur en 2023, la LkSG avait été saluée par ses défenseurs comme une avancée majeure pour un « *Made in Germany* » éthique et responsable*. Pourtant, les fédérations patronales n'ont eu de cesse de la dénoncer comme un « *monstre bureaucratique* », imposant des procédures de surveillance coûteuses pour les sous-traitants directs et un rapport annuel contraignant. Pourtant, malgré ces critiques, son application concrète a été peu répressive : si quelques plaintes ont été déposées, aucune amende ni condamnation n'a encore été prononcée par l'Office fédéral de l'économie (BAFA).

Ni les entreprises ni les ONG ne sont convaincues. Les ajustements apportés à la loi ne satisfont personne. Les organisations patronales, comme la Chambre allemande de commerce (DIHK) ou la Fédération de la machine-outil (VDMA), estiment que ces modifications restent insuffisantes et réclament une abrogation totale de la LkSG pour ne pas handicaper la compétitivité des entreprises allemandes face à leurs concurrents européens. À l'inverse, les ONG, dont Oxfam Allemagne, dénoncent un « *affaiblissement dramatique* »

de la loi. Franziska Humbert, représentante d'Oxfam, craint que la suppression des rapports obligatoires et l'assouplissement des sanctions ne vident la loi de son sens, réduisant ainsi la pression sur les entreprises pour qu'elles respectent les droits humains et environnementaux. Pour elle, ce débat occulte les vraies victimes : celles des violations des droits fondamentaux et les populations affectées par la crise climatique.

Source : Mind RH 5 septembre 2025

Pologne

La Pologne expérimente la réduction du temps de travail

Depuis le 14 août 2025, la Pologne teste un dispositif innovant pour réduire la durée du travail dans les entreprises. Baptisé « Temps de travail réduit – c'est parti ! », ce programme pilote, porté par le ministère polonais du Travail, permet aux employeurs d'expérimenter différentes formules : semaine de quatre jours, journées raccourcies (par exemple, sept heures par jour ou une fin d'après-midi anticipée le vendredi), ou encore l'octroi de jours de congé supplémentaires. Plusieurs modèles peuvent être combinés simultanément.

Les sociétés intéressées ont jusqu'au 15 septembre 2025 pour déposer leur candidature en ligne. Les projets retenus bénéficieront d'une subvention publique issue du Fonds du Travail, pouvant atteindre 20 000 PLN par salarié (soit environ 4 700 euros), avec un plafond global de 1 million de PLN (environ 235 000 euros) par entreprise.

Pour être éligibles, les employeurs doivent justifier d'une activité d'au moins 12 mois. Leur projet doit concerner au moins 50 % de leurs effectifs,

et 90 % des salariés impliqués doivent être maintenus dans l'entreprise pendant toute la durée du programme. Surtout, les salaires et les conditions de travail (postes, missions, etc.) ne doivent subir aucune dégradation. Le programme, qui s'achèvera le 15 mai 2027, comprendra une phase de préparation, une période d'expérimentation, et la rédaction d'un bilan final.

Avec une durée moyenne du travail de 38,9 heures par semaine en 2024 (contre 36 heures pour la moyenne européenne, selon Eurostat), la Pologne figure parmi les pays de l'UE où les heures de travail sont les plus élevées.

Source : Mind RH, 1^{er} septembre 2025

Pays-Bas

Travail indépendant : En raison d'un accord signé en 2023 avec les partenaires sociaux le gouvernement a proposé un projet de loi visant à clarifier les critères permettant de distinguer les travailleurs indépendants des salariés. En 2024, on estime qu'environ 200.000 travailleurs indépendants sur un total de 1,3 million pourraient être considérés comme de faux indépendants une diminution par rapport aux 650.000 recensés en 2003. Le projet de loi prévoit que les indépendants dont le revenu horaire est inférieur à 35 euros auront la possibilité d'opter pour le statut de salarié afin de bénéficier des droits en découlent. Environ 15% des travailleurs indépendants seraient concernés par cette mesure. Si le texte est approuvé par le parlement, il devrait entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Source : IR Notes 257 - 10 septembre 2025

Norvège

Un plan ambitieux pour booster l'emploi

En août 2025, le gouvernement norvégien a dévoilé une série de mesures destinées à stimuler l'emploi dans le cadre du budget 2025 présenté officiellement le 7 octobre. Ces initiatives visent à élargir la main-d'œuvre active, avec un objectif clair : atteindre un taux d'emploi de 82 % chez les 20-64 ans d'ici 2030 (contre 65 % fin 2024).

Pour y parvenir, le gouvernement a renforcé les contrôles contre le dumping social, en ciblant particulièrement les travailleurs étrangers et les publics vulnérables, souvent exposés à des conditions de travail illégales. Parallèlement, un accord historique a été signé avec les partenaires sociaux et le secteur privé pour créer 30 000 emplois supplémentaires pour les jeunes de moins de 30 ans d'ici 2030, grâce à des dispositifs d'accompagnement et de formation. Enfin, un programme pilote de recrutement dans le secteur de la santé sera lancé en 2026, offrant aux municipalités volontaires un soutien financier pour former et insérer des jeunes sans emploi. Ce secteur, confronté à une pénurie croissante, aura besoin de près de 100 000 professionnels supplémentaires d'ici 2040. Ces mesures s'inscrivent dans une stratégie globale pour dynamiser le marché du travail et sécuriser les parcours professionnels.

Source : Mind RH 3 septembre 2025

Italie

La Cour constitutionnelle étend le congé de paternité aux mères non biologiques dans les couples de même sexe

Dans un arrêt rendu le 21 juillet 2025, la Cour constitutionnelle italienne a invalidé une disposition discriminatoire de la loi de 2001, modifiée en 2022 pour instaurer un congé de paternité obligatoire, mais qui en réservait l'accès au seul père, excluant ainsi la mère non biologique dans les couples de femmes.

La Cour a jugé cette exclusion « manifestement injuste », soulignant qu'elle créait une inégalité de traitement entre les couples hétérosexuels et les couples de même sexe, dès lors que les deux femmes sont légalement reconnues comme mères de l'enfant.

La décision s'appuie avant tout sur l'intérêt supérieur de l'enfant, garantissant ainsi une protection égale pour tous les foyers. L'Institut national de prévoyance sociale (INPS), chargé de gérer les congés parentaux, a acté cette évolution dans une directive publiée le 7 août. Depuis le 24 juillet 2025, les mères non biologiques salariées peuvent donc bénéficier du congé de paternité obligatoire, au même titre que les pères.

En Italie, ce congé consiste en dix jours pleinement rémunérés, à prendre dans les deux mois précédant l'accouchement ou jusqu'à cinq mois après la naissance.

Source : Mind RH 8 septembre 2025

Réglementation de l'IA : Une loi adoptée le 23 septembre 2025 relative à l'intelligence artificielle dépasse les exigences établies par le règlement européen 2024 (1689 du 19 juin 2024. Bien que le texte s'appuie sur les principes directeurs de ce règlement, il propose une approche plus approfondie concernant l'utilisation de l'IA. En ce qui concerne les conditions de travail trois articles sont particulièrement notables. L'article 11 exige des employeurs qu'il informent clairement les employés sur l'utilisation des systèmes d'IA, l'article 12 met en place un observatoire national chargé d'évaluer l'impact de l'IA sur le marché de l'emploi de formuler des stratégies réglementaires et d'identifier les secteurs le plus vulnérables à la transformation numérique ; enfin l'article 13 prohibe aux professionnels de confier entièrement leur activité à une IA et impose une obligation de transparence et d'intelligibilité sur son utilisation.

Espagne

Le Parlement rejette la réduction du temps de travail à 37,5 heures

Le 10 septembre 2025, le Parlement espagnol a rejeté le projet de loi visant à réduire la durée légale du travail de 40 à 37,5 heures hebdomadaires, sans baisse de salaire. Porté par la ministre du Travail, Yolanda Díaz, ce texte était l'un des projets emblématiques du gouvernement, soutenu par l'aile gauche de la coalition.

Malgré dix-huit mois de négociations avec les partenaires sociaux, le gouvernement n'a pas réussi à obtenir un compromis entre syndicats et patronat. Le texte, présenté sans accord préalable, a été adopté par 170 députés, mais rejeté par 178 voix (Parti populaire, Vox et Junts), scellant son échec.

Les organisations patronales ont refusé toute négociation approfondie, critiquant un projet qui, selon elles, menacerait les petites entreprises. Le gouvernement avait proposé une mise en œuvre progressive sur deux ans, un comptage annualisé des heures et des aides ciblées pour les secteurs fragiles (restauration, commerce, agriculture). Mais le patronat a maintenu son opposition, privilégiant des accords au cas par cas.

Pourtant, la fonction publique applique déjà les 37,5 heures, et de nombreux secteurs (télécommunications, énergie, éducation, banque) ont intégré des réductions horaires via des conventions collectives. La loi visait surtout les 12,5 millions de salariés du privé (60 % de la masse salariale) non couverts par ces accords.

Bien que le projet ait été rejeté, le ministère du Travail ne renonce pas. Il entend relancer le dialogue et renforcer les contrôles sur le temps de travail, notamment via des inspections et un système de pointage individualisé. En cause :

près de la moitié des heures supplémentaires ne seraient ni déclarées ni rémunérées, privant l'État de cotisations sociales.

Source : MindRH 12 septembre 2025

Autriche

Quotas et incitations pour favoriser l'emploi des seniors

Le 21 septembre, Korinna Schumann, ministre autrichienne des Affaires sociales, a proposé sur la chaîne ORF l'instauration d'un système de quotas pour encourager l'embauche et le maintien en activité des travailleurs de plus de 60 ans. Ces salariés pourraient bénéficier d'avantages spécifiques, comme une réduction de leurs cotisations sociales, afin de prolonger leur vie professionnelle.

La ministre a également évoqué la réforme du dispositif de « retraite partielle continue », transformé en un mécanisme de transition vers une retraite progressive, ainsi que des incitations financières pour les entreprises. Parmi les pistes envisagées : un allègement des contributions versées au Fonds de compensation des charges familiales (3,7 % de la masse salariale), ou encore un bonus à l'embauche des seniors.

Source : Mind RH 22 septembre 2025

Royaume-Uni

Les syndicats exigent une enquête sur les licenciements de TikTok

Le 12 octobre, des syndicats britanniques et des figures majeures de la sécurité en ligne, dont un ancien lanceur d'alerte de Meta, ont interpellé Chi Onwurah, députée travailliste présidant le Comité des sciences, de l'innovation et de la technologie.

Dans une lettre commune, ils demandent l'ouverture d'une enquête parlementaire sur le projet de TikTok de supprimer 439 postes de modérateurs de contenu au Royaume-Uni.

Ces emplois doivent être délocalisés au Kenya et aux Philippines, ou remplacés par des outils d'intelligence artificielle.

Les signataires mettent en garde contre les risques pour la sécurité en ligne que représente cette décision, tout en dénonçant une « manœuvre délibérée pour affaiblir l'action syndicale ».

L'annonce des licenciements, intervenue le 22 août, est survenue huit jours seulement avant le vote des employés

sur leur reconnaissance syndicale au sein de la branche technologique du syndicat CWU (Communication Workers Union).

Au cœur des revendications des salariés de TikTok : la crainte que le remplacement des modérateurs humains par une « IA immature et développée dans l'urgence » ne compromette la protection des utilisateurs en ligne. Cette question avait d'ailleurs été un motivant clé dans leur démarche de syndicalisation.

Source : Mind RH 13 octobre 2025

Participation citoyenne : consultations publiques et initiatives citoyennes européennes (ICE)

Consultations publiques de la Commission européenne

Intitulé de la consultation	Date limite
Coopération des services répressifs- nouveau règlement Europol (proposition)	14/03/25 – 06/06/25
Acte législatif relatif aux matériaux avancés	05/03/25 – 28/05/25
Règles relatives aux aides d'Etat en faveur des services publics de radiodiffusion - évaluation	05/03/25 –
Acte législatif sur l'espace européen de la recherche	28/02/25 – 23/05/25
Règlement sur le blocage géographique - évaluation	12/02/25 – 06/05/25
Legislative initiative on CO2 transportation infrastructure and markets	12/02/25 – 06/05/25

Pour consulter la liste intégrale des consultations publiques actuellement ouvertes, [cliquez ici](#).

Initiatives citoyennes européennes

Il y a actuellement **11 initiatives citoyennes européennes** en cours de collecte de signatures, sur des sujets aussi divers que :

- Politique de cohésion pour l'égalité des régions et le maintien des cultures régionales ;
- Interdire le glyphosate et protéger la population et l'environnement contre les pesticides toxiques ;
- L'eau et l'assainissement sont un droit humain ! L'eau est un bien public, pas une marchandise

Pour consulter la liste intégrale des ICE enregistrées, [cliquez ici](#).

Actualités Internationales

ACTUALITES INSTITUTIONNELLES

CIJ/OIT : Audiences publiques dans le cadre de la saisine de la Cour internationale de justice sur le droit de grève

Du 6 au 8 octobre, la Cour internationale de justice a tenu des audiences publiques dans le cadre de la procédure engrangée en novembre 2023 sur le droit de grève. Le CIJ a été saisi pour rendre un avis consultatif afin de trancher la question de savoir si le droit de grève est protégé par la Convention 87 sur la liberté syndicale qui est une des conventions fondamentales de l'OIT. Plusieurs parties, dont des pays se sont exprimés dans cette phase orale de la procédure. La prochaine étape est désormais le délibéré de la Cour sur cette question.

Parmi les Etats qui se sont exprimés, l'Afrique du Sud, l'Allemagne, l'Australie, le Brésil et l'Espagne ont mis en avant la compétence de la CIJ pour trancher et le soutien à ce que le droit de grève soit interprété comme étant protégé par le C87. Les arguments étaient orientés essentiellement pour dire que le droit de grève découle logiquement de la liberté syndicale. L'Espagne défend l'interprétation que les articles 2 et 3 de la C87 incluent implicitement la grève comme moyen d'action syndicale. La quasi-totalité des pays défendent l'idée qu'interpréter que le droit de grève est protégé par la C87 serait une lecture cohérente par rapport à d'autres textes internationaux qui le consacrent. Sont notamment cités la Charte sociale européenne et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC).

L'Indonésie a demandé à ne pas rendre d'avis, de son côté.

L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a fait valoir sa position habituelle sur la question. Ils ne sont pas opposés à un droit de grève, disent-ils, mais encore faudrait-il négocier une norme qui lui soit proprement consacrée. Le blocage sur la grève à l'OIT viendrait donc d'une opposition des travailleurs à entamer une telle négociation. Ils contestent également, en se basant sur la Convention de Vienne, le fait que la jurisprudence du Comité d'experts de l'OIT, chargé du contrôle de l'application des normes de l'OIT, relative à la grève soit prise en compte. Ils souhaitent que le texte pur et simple de la C87 soit interprété.

En savoir plus : [Droit de grève au regard de la convention no 87 de l'OIT](#)

OIT : Les Etats-Unis envisagent une coupe de 107 millions de dollars dans leur contribution au budget

Début septembre, le Directeur général de l'OIT, Gilbert Houngbo a fait parvenir une note interne aux salariés de l'Organisation afin de leur savoir que les Etats-Unis avaient communiqué envisager une coupe de 107 millions de dollars. Les Etats-Unis contribuent à hauteur de 22% du budget total qui est de 930 millions de dollars pour deux ans. Le dernier budget a été voté en juin 2026 pour la période 2026-2027.

Les Etats-Unis n'ont payé leur contribution ni en 2024, ni en 2025 ce qui fait, dès lors, perdurer des doutes si ce projet de coupe budgétaire va concerner les contributions pour 2025, pour 2024-2025 ou les seules futures contributions.

Cela s'inscrit dans la continuité d'une coupe de 4,9 milliards de dollars en aide étrangère ce qui inclut la contribution à des organisations et programmes du système multilatéral.

Source : Reuters

OIT : Publication du rapport sur l'état de la justice sociale pour l'année 2025

Début septembre, l'OIT a publié un rapport sur l'état de la justice sociale qui a été présenté par le Directeur général de l'OIT à l'Assemblée générale de l'ONU fin-septembre.

Outre la conclusion prévisible du rapport que le progrès vers la justice sociale ralentit et que les inégalités de toutes sortes perdurent, est posé un constat intéressant sur les effets indésirables des différentes transitions climatique, technologique et démographique. En effet, les transitions vers des économies bas carbone, l'accélération de l'automatisation et le vieillissement de la population intensifient les risques pour les groupes les plus vulnérables si aucune mesure d'accompagnement de ces groupes n'est consacrée. L'OIT préconise d'intégrer la justice sociale dans les politiques de transition ce qui signifie que les politiques de transition doivent anticiper ces effets et être toujours assorties de mesures compensatoires, comme des politiques de subventions ou de formation.

Le rapport pêche de vouloir poser un constat trop global alors qu'on aimerait des diagnostics par régions, ce qui aiderait à dégager une prospective plus concrète.

En savoir plus : [L'état de la justice sociale: un processus en évolution – Résumé analytique](#)

OCDE : Le TUAC rejette l'austérité budgétaire et la déréglementation

Les Perspectives économiques intermédiaires de l'OCDE suscitent de vives critiques du TUAC, qui estime qu'elles ignorent la « double pression » pesant sur les travailleurs — entre croissance faible et politique monétaire restrictive.

Malgré une légère révision à la hausse de la croissance mondiale pour 2025 (3,2 %), le TUAC souligne le ralentissement attendu à 2,9 % en 2026 et l'aggravation du chômage dans plusieurs grands pays de l'OCDE. Les syndicats reprochent à l'Organisation de maintenir une approche d'austérité budgétaire, au lieu d'encourager des investissements publics stratégiques dans l'éducation, la santé, le social et la transition verte. Ils appellent également à un assouplissement monétaire plus rapide, l'inflation étant déjà proche des cibles, pour éviter un nouveau cycle de stagnation. Le TUAC rejette l'agenda de déréglementation et prône une reprise centrée sur les travailleurs, fondée sur l'équité, la résilience et la justice sociale.

En savoir plus : [OECD Economic Outlook, Interim Report September 2025 \(EN\)](#)

OCDE : Le TUAC réagit au rapport sur les réformes de politiques fiscales pour 2025

En réaction au rapport « Réformes des politiques fiscales 2025 » de l'OCDE, le TUAC dénonce les politiques fiscales contradictoires des gouvernements qui compromettent leurs propres recettes : alors qu'ils augmentent les taux d'imposition des sociétés, ils multiplient simultanément les exonérations et incitations fiscales (notamment pour les technologies propres et les secteurs stratégiques), affaiblissant la base d'imposition réelle.

Cette érosion fiscale survient à un moment où des investissements publics massifs sont nécessaires pour le climat, les infrastructures et la protection sociale. Si les syndicats saluent le retour à une imposition progressive sur les revenus et les plus-values, ils appellent à une réforme globale garantissant des taux effectifs plus élevés pour les entreprises et la fin des exemptions injustifiées, condition essentielle pour financer les services publics et réduire les inégalités.

En savoir plus : [Tax Policy Reforms 2025 \(EN\)](#)

OCDE : Publication d'une note sur la baisse du taux de syndicalisation

L'adhésion aux syndicats connaît une baisse continue au sein de l'OCDE, comme le relèvent les dernières statistiques de la base de données ICTWSS de l'OCDE/AIAS, publiées le 30 septembre. En effet, le taux de syndicalisation a été réduit de moitié depuis 1985, passant de 30% à 15% en 2023/2024. Ce déclin est observé dans la plupart des pays, à quelques exceptions près, notamment l'Islande, la Belgique, ainsi que, dans une moindre mesure, le Canada, la Corée et la Norvège. Dans le secteur public, le taux de syndicalisation s'établit à 41,3% tandis qu'il n'atteint que 10,1% dans le secteur privé. D'autre part, l'adhésion aux organisations patronales a montré une certaine stabilité.

Bien que l'augmentation de la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives soit devenue un objectif de l'Union européenne, la tendance actuelle est défavorable.

Le taux de couverture conventionnelle a chuté de 47% en 1985 à 33% en 2023/24, avec une baisse particulièrement marquée dans les pays d'Europe centrale et orientale, ainsi qu'au Royaume-Uni et en Grèce. Toutefois, la couverture reste élevée dans les pays ayant des systèmes de négociation multi-employeurs, ce qui souligne

l'importance de renforcer ce type de négociation collective afin d'améliorer les conditions de travail et la rémunération des travailleurs

Source : *IR Notes*, 8 octobre 2025
En savoir plus : [Membership of unions and employers' organisations, and bargaining coverage \(EN\)](#)

OMS : Publication d'un rapport sur l'impact du changement climatique et des fortes chaleurs sur les travailleurs

Le rapport émanant de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation météorologique mondiale (OMM) examine les impacts du changement climatique sur la santé et la productivité des travailleurs exposés à la chaleur. Il montre que l'élévation des températures et la fréquence accrue des vagues de chaleur exposent déjà des milliards de travailleurs à un stress thermique professionnel, surtout dans les secteurs manuels comme l'agriculture, la construction et la pêche.

Ce stress provoque des pathologies allant de la fatigue et la déshydratation à des atteintes graves telles que les coups de chaleur, les lésions rénales et cardiovasculaires, voire la mort, tout en réduisant la productivité (-2 à -3 % par degré au-delà de 20 °C WBGT).

Le rapport liste des lignes directrices pour faire face à cette situation, notamment :

- Evaluer et surveiller le risque thermique ce qui renvoie principalement à une cartographie des risques qui intègre les projections climatiques locales pour anticiper les futures vagues de chaleur couplée à des systèmes d'alerte précoce ;

- Aménager le travail : adapter les horaires de travail, pauses régulières, réorganiser les tâches pour limiter les efforts intenses, encourager l'autonomie décisionnelle des travailleurs ;
- Adapter le lieu de travail : accès à l'eau potable fraîche, zones d'ombre, ventilateurs, introduire des capteurs de chaleur corporelle et autres technologies ;
- Formation et prévention : éduquer au premier secours et à la reconnaissance des signes précoces du stress thermique, etc.

Le rapport appelle à la création de programmes d'action contre le stress thermique au travail intégrant les employeurs, les syndicats, les autorités publiques et les services de santé, fondés sur la prévention, la surveillance environnementale et médicale, la formation et la mise à disposition d'équipements adaptés. Il recommande enfin de relier ces actions aux Objectifs de développement durable (ODD 1, 3, 8 et 13) afin de protéger la santé, garantir un travail décent et renforcer la résilience face au réchauffement climatique.

En savoir plus : [contenu](#)

Dialogue social international

ASOS : renouvellement d'un accord-cadre international sur les droits humains

La direction de la marque de commerce électronique **ASOS** a renouvelé, le 19 août, son accord-cadre mondial signé en 2017 avec la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union.

Le nouveau texte ajoute « un mécanisme contraignant de résolution des conflits afin de traiter les plaintes des travailleurs concernant la violation de la liberté d'association et du droit à la négociation collective », souligne la fédération. Le texte intègre aussi la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement. « Notre relation avec IndustriAll nous a aidés à améliorer la résilience de notre chaîne d'approvisionnement, à atténuer les risques liés aux droits humains et à apporter des changements positifs à long terme pour les personnes qui fabriquent nos vêtements », souligne José Antonio Ramos, PDG d'ASOS.

Lien de l'accord : [asos_industriall_gfa_15082025.pdf](#)

BNP Paribas : une clause relative au devoir de vigilance d'un accord-cadre international activé par UNI Global Union

Fin-2024, BNP Paribas et UNI Global Union renouvellent leur accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux. A cette occasion, ils ont rajouté une clause faisant d'UNI Global Union une partie prenante contractuelle du devoir de vigilance. Le 9 octobre, la fédération syndicale a rendu publique une lettre adressée à BNP Paribas la veille.

Elle interpelle le groupe sur ses liens avec les entreprises israéliennes présentes en Cisjordanie, dans des territoires palestiniens occupés illégalement. Elle demande qu'une vigilance spécifique quant à la colonisation en Cisjordanie, notamment en encourageant les entreprises à cesser les activités concernées.

Lien de l'accord :
https://www.mind.eu.com/rh/wp-content/uploads/2024/11/2024-11-04_Accord-sur-socle-social-mon-dial_FR-small.pdf

Actualité des pays

Nouvelle-Zélande

Les salariés désormais autorisés à dévoiler leur rémunération au travail. Les représailles contre les salariés dévoilant le montant de leur salaire dans leur entreprise sont désormais interdites en Nouvelle-Zélande. Adoptée six jours plus tôt par le Parlement, une proposition de loi d'une députée d'opposition travailliste a reçu la sanction royale permettant son entrée en vigueur le 26 août. Les employeurs n'ont désormais plus le droit de licencier un employé, lui refuser des opportunités de promotion, de formation, de mobilité ou d'augmentation salariale ni de le soumettre à tout traitement préjudiciable pour ce motif. De même, les menaces ou les demandes, encouragements et assistances de représailles menées par un tiers sont prohibées pour l'employeur.

Source : MindRH, 3 septembre 2025

Mexique

La présidente Claudia Sheinbaum confirme sa volonté d'augmenter le salaire minimum.

Au Mexique, le salaire minimum doit être revalorisé annuellement ces prochaines années afin de représenter 2,5 paniers de base (ensemble de produits et services considérés essentiels à la survie et au bien-être d'une famille), a de nouveau affirmé la présidente Claudia Sheinbaum (gauche). Cette valeur doit être atteinte d'ici la fin de son mandat, en 2030. Actuellement, le salaire minimum s'élève à 8.480,17 pesos, soit 388 euros. L'augmentation pour 2026 n'a toutefois pas été précisée. Cette volonté de revaloriser le salaire de base s'inscrit dans les pas de son prédécesseur, Andrés Manuel López Obrador (gauche). *“Le salaire*

minimum a augmenté de plus de 100% en termes réels, comme il n'avait jamais augmenté ces 40 dernières années”, a avancé l'ex-chef d'État en septembre 2024, lors d'un bilan de son mandat de six ans.

Source : MindRH, 1er septembre 2025

Mexique

Lancement d'une plateforme pour signaler les violations au droit du travail. Le ministère du Travail mexicain a mis en place le 4 septembre une plateforme pour permettre aux travailleurs de déposer des plaintes de manière confidentielle lorsqu'ils estiment que leurs droits ont été violés ou que leur santé et sécurité peuvent être compromises. Cet outil, nommé Sigal, vise à faciliter la communication directe avec les autorités du travail afin de leur permettre d'agir plus rapidement et plus efficacement, en lançant des inspections et des procédures mieux adaptées. Les plaintes peuvent concerner des ruptures de contrat de travail, des réductions injustifiées de congés payés, de primes ou d'avantages sociaux, des violations aux droits syndicaux ainsi que des accidents du travail.

Sigal digitalisera et automatisera le processus de réception et de suivi des réclamations. Il mettra ainsi fin à une gestion hétérogène et manuelle qui les rendait difficiles à contrôler et contribuera également à renforcer la lutte contre la corruption en éliminant le risque que des plaintes ne soient “*oubliées dans un tiroir*”, explique le ministère. Après cinq jours de fonctionnement, le ministère a déjà reçu 281 signalements, dont 27 déclarations de violation de conventions collectives et 14 déclarations d'accidents du travail.

Source : MindRH, 10 septembre 2025

Corée du Sud

La responsabilité des employeurs étendue aux sous-traitants.

Un projet de loi adopté par l'Assemblée nationale de Corée du Sud le 24 août va imposer au donneur d'ordre d'engager la négociation collective avec les salariés des entreprises sous-traitantes. Il modifie ainsi la loi sur les syndicats et les relations de travail selon le principe que l'entreprise qui détermine dans les faits les conditions de travail est considérée comme l'employeur. Par ailleurs, alors que les contentieux initiés par les syndicats étaient jusqu'ici limités par la loi aux salaires et au temps de travail, les représentants des travailleurs vont désormais pouvoir également contester les licenciements et ce qu'ils considèrent comme des violations des accords collectifs. Par ailleurs, l'amendement au droit sud-coréen restreint les dispositions anti-grèves qui permettaient à l'employeur d'exiger des compensations financières, en étendant l'immunité des élus, en proportionnant les montants maximums accordés et en les interdisant lorsque les actions syndicales visent à dénoncer des comportements illégaux.

Source : MindRH, 12 septembre 2025

Etats-Unis

Fait religieux au travail : Trump rappelle le droit de pratiquer sa foi au travail

Aux États-Unis, l'administration de Donald Trump a adressé le 28 juillet une note aux trois millions d'employés fédéraux réaffirmant leur droit de prier, d'afficher des symboles religieux et de discuter de leur foi au travail sans crainte de mesure disciplinaire ou de discrimination. Celle-ci intervient après

la création en mai dernier d'une Commission de la liberté religieuse, composée de 14 membres nommés par le Président et censés représenter la société, dont des employeurs du secteur privé, désormais chargée de "*défendre la liberté religieuse des Américains*".

Source : *Herald Tribune*, 18 septembre 2025

Chine

Les conséquences d'un viol peuvent constituer "un accident du travail" au regard de la loi.

C'est un procès historique qui a débuté en Chine le 23 septembre. Deux ans après avoir subi une agression sexuelle de la part de son employeur, une salariée poursuit l'entreprise aux prud'hommes pour "*accident du travail lié à une agression sexuelle*". Cette qualification a d'ores et déjà été confirmée par une instance d'arbitrage, puis par le tribunal populaire.

Source : *MindRH*, 29 septembre 2025

Agenda

Sommet du leadership durable : 15 octobre 2025 – Bruxelles

Assemblée générale de la CEC : 16 octobre 2025 – Bruxelles

Sommet social tripartite : 22 octobre 2025 – Bruxelles

Colloque CFE-CGC : Les services publics, l'Europe et l'économie : quels liens ? : 28 octobre – Paris

Assises des Droits humains (événement public organisé par la CNCDH) : 4 novembre - Paris

Formation CFE-CGC Ouverture à l'Europe 18-19 novembre 2025 – Paris

Formation CFE-CGC Comités d'entreprise européens 1er et 2 décembre 2025 – Paris

Université d'été de l'Organisation internationale du travail sur le devoir de vigilance – 16-19 septembre

(Centre de formation de l'OIT, Turin)

Commission 144 – 30 octobre ()

Formation
“Quels outils pour défendre les droits humains dans les entreprises multinationales ?” - 11-12 décembre (Paris)

RESTONS EN CONTACT

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



Confédération CFE-CGC
europeinter@cfecgc.fr

Secteur (politique) Service Études (technique)
Secrétaire Nationale : Anne-Catherine CUDENNEC
Délégué National : Gonzague GUEZ
Délégué National : Benjamin OUDET
Cheffe du service : Francesca BREUIL
Chargées d'études : Sonia ARBAOUI et Ana CUESTA