

# VEILLE

Européenne et internationale



N°49 Novembre à Décembre 2025



**CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC**  
EUROPE | INTERNATIONAL

## Table des matières

Actualités de l'Union européenne .....	2
Semestre européen.....	2
Marchés publics.....	2
Numérique .....	3
Protection sociale .....	5
Emploi .....	6
Lutte contre les discriminations .....	8
Respect des droits humains par les entreprises.....	9
Dialogue social européen.....	9
Comités d'entreprise européens et sociétés européennes .....	10
Jurisprudence .....	10
Actualité des Etats membres .....	12
Allemagne .....	12
Italie.....	12
Roumanie .....	12
Slovaquie.....	12
Danemark .....	13
Irlande.....	13
Chypre .....	13
Grèce .....	13
Participation citoyenne : consultations publiques et initiatives citoyennes européennes (ICE).....	14
Actualités Internationales .....	15
ACTUALITES INSTITUTIONNELLES	15
Dialogue social international.....	20
Actualité des pays .....	20
INDE .....	20
MALAISIE.....	20
COREE DU SUD .....	21
ETATS-UNIS.....	21

MEXIQUE .....	21
Agenda .....	22
RESTONS EN CONTACT.....	23

## Actualités de l'Union européenne

### Semestre européen

#### La Commission européenne publié le paquet d'automne

Le 25 novembre, la Commission européenne a adopté le paquet d'automne du Semestre européen 2026, accompagné d'une communication fixant les grandes orientations en matière de politique économique et d'emploi. À cette occasion, la Commission a également présenté, pour la première fois, une proposition de recommandation du Conseil consacrée au capital humain. Celle-ci invite les États membres à accorder une attention particulière à l'éducation et au développement des compétences nécessaires dans les secteurs stratégiques de l'économie européenne, notamment ceux liés à la transition écologique, à l'économie circulaire, à la décarbonation industrielle ainsi qu'aux industries de la défense et du spatial. Elle souligne également la nécessité de renforcer les formations dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques et appelle les États à enrayer la dégradation des compétences fondamentales. Par ailleurs, le projet de rapport conjoint sur l'emploi met en évidence une progression jugée insuffisante de la productivité du travail ainsi que des pénuries importantes de main-d'œuvre et de compétences. Son annexe présente la première étape de l'analyse par pays dans le cadre du dispositif de convergence sociale, fondée sur les indicateurs du tableau de bord social. Plusieurs éléments du paquet d'automne rappellent enfin l'importance accordée par la Commission au dialogue social.

En savoir plus : [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_25\\_2760](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_25_2760)

### Marchés publics

#### La Commission européenne ouvre une consultation en amont de la révision de la directive

La Commission européenne a ouvert, le 3 novembre 2025 et jusqu'au 26 janvier 2026, une consultation sur la directive 2014/24 relative aux marchés publics. Annoncée dans le programme de travail de la Commission européenne au deuxième trimestre 2026, la révision de cette directive s'appuie notamment sur un rapport d'évaluation publié fin octobre 2025.

Cette consultation s'inscrit dans le cadre de la révision annoncée par la Commission pour 2026, qui fait suite au rapport d'évaluation publié fin octobre 2025. Elle porte notamment sur les 4 grandes problématiques liées aux règles actuelles :

- la complexité et les incertitudes juridiques du cadre actuel (procédures, cohérence avec d'autres textes européens) ;
- les difficultés d'accès transfrontalières aux appels d'offres dans le marché intérieur ;
- le faible effet levier des règles actuelles pour soutenir les priorités stratégiques de l'UE (innovation, souveraineté européenne, dimensions sociale et écologique) ;
- les limites de la gouvernance actuelle des passations de marchés (capacités inégales, manque d'interopérabilité des portails).

Avec cette consultation, la Commission ambitionne de recueillir des avis sur les trois objectifs annoncés pour la révision :

1. Simplifier les procédures de passation, avec un cadre plus cohérent et la mise en place d'un espace numérique dédié.
2. Introduire un critère "Made in Europe" pour renforcer l'autonomie stratégique.
3. Aligner davantage les marchés publics sur les priorités de l'UE (social, innovation, environnement) via l'introduction de nouveaux critères.

Un appel à contributions ainsi qu'un questionnaire sont disponibles pour donner son avis sur ces objectifs et les meilleurs moyens de les atteindre, sachant que la consultation est ouverte jusqu'au 26 janvier 2026.

En savoir plus : [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15492-Regles-de-lUE-en-matiere-de-marches-publics-revision\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15492-Regles-de-lUE-en-matiere-de-marches-publics-revision_fr)

## Numérique

### **La Commission présente son paquet législatif Omnibus sur le volet numérique**

Le 19 novembre, la Commission européenne a dévoilé le très attendu « paquet omnibus », dont l'objectif est d'alléger le cadre réglementaire européen applicable au numérique et de diminuer les contraintes administratives pesant sur les entreprises. À travers deux propositions de règlements, cette initiative prévoit la modification, voire l'abrogation, de plusieurs textes structurants, parmi lesquels le règlement général sur la protection des données (RGPD), le règlement sur l'intelligence artificielle (AI Act), les règlements relatifs aux données et à leur gouvernance, le portail numérique unique, ainsi que la directive NIS2.

L'un des piliers de cette réforme repose sur une révision du RGPD, conformément aux recommandations formulées dans le rapport de Mario Draghi sur la compétitivité européenne. La Commission propose notamment d'introduire une approche dite subjective de la notion de données à caractère personnel, leur qualification dépendant désormais du détenteur des données, en s'appuyant sur un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 4 septembre 2025 (aff. C-413/23 P, CEPD/CRU). Par ailleurs, une nouvelle exception viendrait compléter l'article 9 du RGPD, qui prohibe en principe le traitement des données sensibles : le développement et l'exploitation de systèmes ou de modèles d'intelligence artificielle seraient reconnus comme un «

intérêt légitime » autorisant le traitement de ces catégories particulières de données. D'autres ajustements sont également envisagés, notamment en matière de cookies publicitaires, de clarification du concept de recherche scientifique, de restriction du droit d'accès des personnes concernées, ainsi que d'harmonisation des analyses d'impact relatives à la protection des données.

En outre, le paquet omnibus prévoit l'abrogation de quatre actes législatifs, dont le règlement sur la gouvernance des données, dont les dispositions essentielles seraient simplifiées puis intégrées au règlement sur les données.

S'agissant de la cybersécurité, la Commission propose la création d'un point de contact unique, via un portail administré par l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité (ENISA), afin de rationaliser et faciliter la notification des incidents, actuellement entravée par la multiplicité des autorités compétentes. Enfin, en raison du retard pris dans l'élaboration des normes harmonisées, l'entrée en application des dispositions de l'AI Act relatives aux systèmes d'IA à haut risque listés à l'annexe III — notamment ceux concernant l'accès aux prestations sociales et aux services publics — serait repoussée jusqu'en décembre 2027.

Cette réforme suscite de vives critiques de la part de certaines organisations de la société civile et de plusieurs groupes politiques du Parlement européen (S&D, La Gauche, Les Verts). Elle doit désormais être examinée par les colégislateurs, qui tenteront de dégager un compromis. D'autres initiatives de simplification pourraient par ailleurs voir le jour dans le cadre du « Digital Fitness Check ». En parallèle, le Conseil a officiellement validé l'accord relatif aux nouvelles règles sur l'application transfrontière du RGPD, lesquelles devraient entrer en vigueur prochainement après leur publication au Journal officiel de l'Union européenne.

En savoir plus : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/library/digital-omnibus-ai-regulation-proposal>

## **Stratégie pour une Union des données**

Parallèlement à la présentation des propositions omnibus, la Commission européenne a dévoilé, le 19 novembre, une nouvelle stratégie dédiée à l'Union des données, intitulée « Libérer les données pour l'intelligence artificielle ». Cette initiative s'appuie sur le diagnostic selon lequel l'UE fait face à trois enjeux structurants : un accès insuffisant aux données, un environnement réglementaire jugé trop complexe et une concurrence internationale de plus en plus marquée.

Pour relever ces défis, la stratégie s'articule autour de trois axes principaux : améliorer la disponibilité des données pour le développement de l'IA, simplifier et rendre plus cohérent le cadre juridique applicable aux données, et consolider le rôle de l'Union européenne dans la gouvernance mondiale des flux de données.

Concernant le premier axe, la Commission précise plusieurs actions déjà évoquées dans le plan d'action pour un continent de l'IA, notamment le développement des espaces européens communs de données, comme l'Espace européen des données de santé. Parmi les nouvelles orientations, elle annonce son intention, à l'horizon 2026, d'étendre la liste des ensembles de données à forte valeur ajoutée couverts par la directive sur les données ouvertes, afin de mieux répondre aux besoins des entreprises.

Le deuxième pilier repose sur des propositions de révision et de regroupement de la législation européenne relatives aux données, intégrées dans les paquets omnibus numérique et IA publiés simultanément. La Commission estime en effet que l'articulation parfois délicate entre le RGPD et les textes sectoriels, combinée à des pratiques d'application hétérogènes entre États membres, contribue à un paysage normatif morcelé, source d'insécurité juridique, y compris pour les autorités publiques, et de charges de conformité accrues.

Enfin, la Commission annonce la poursuite de l'évaluation globale du cadre européen des données dans le cadre du « Digital Fitness Check ». Cette démarche devrait aboutir à une « modernisation » ciblée de la

législation sur le numérique et la protection des données. À cet effet, une consultation des parties prenantes est ouverte jusqu'au 11 mars 2026.

En savoir plus : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM:2025:835:FIN>

## **Encadrement de l'IA en santé : nouvelles orientations de la Commission et analyse de l'OMS**

La Commission européenne a lancé l'initiative COMPASS AI dans le cadre de sa stratégie d'application de l'intelligence artificielle destinée à accélérer le déploiement de l'IA dans les secteurs industriels stratégiques et dans les services publics. Cette initiative prévoit la mise en place d'une communauté d'experts chargée de promouvoir un usage sûr et performant de l'intelligence artificielle dans le domaine de la santé, en particulier pour la recherche et le traitement des cancers, avec une attention spécifique portée au développement des services de santé dans les territoires éloignés.

Dans ce contexte, le bureau régional européen de l'Organisation mondiale de la santé a publié le 19 novembre un rapport intitulé « L'intelligence artificielle dans le domaine de la santé : état de préparation dans la Région européenne de l'OMS ». Partant du constat que l'IA est de plus en plus utilisée dans le secteur de la santé et qu'elle transforme la planification des soins, leur délivrance, l'organisation des systèmes de santé et la relation entre soignants et patients, le rapport analyse les cadres juridiques et réglementaires encadrant l'IA dans cinquante pays de la région.

L'étude met en évidence de fortes disparités entre les pays en matière de stratégies publiques, de réglementation, de cadres juridiques et éthiques, de modèles de gouvernance, notamment en ce qui concerne les données, ainsi que de préparation des personnels. Dans l'ensemble, l'encadrement de l'intelligence artificielle en santé apparaît fragmenté. Seuls quatre pays disposent d'une stratégie nationale dédiée à l'IA

en santé, celle-ci étant le plus souvent intégrée à des stratégies plus larges. Par ailleurs, moins d'un pays sur dix a mis en place des règles de responsabilité permettant d'identifier clairement les responsabilités en cas d'erreur d'un système d'IA. Si plus de la moitié des pays indiquent disposer d'autorités chargées d'évaluer et d'autoriser les systèmes d'IA en santé, le suivi de leur déploiement et de leur usage reste limité.

En conclusion, le rapport appelle les États à renforcer les garanties juridiques et éthiques, à concevoir des stratégies d'intelligence artificielle alignées sur les objectifs de santé publique et à accroître les investissements dans la formation et la préparation des professionnels de santé.

En savoir plus :

## Protection sociale

### **Eurofound publie un rapport sur la numérisation de la protection sociale**

Eurofound a publié le 28 octobre un rapport consacré à la numérisation de la protection sociale. Dans les dix pays étudiés, la plupart des prestations peuvent être demandées en ligne et, dans au moins cinq d'entre eux, certaines aides sont accessibles uniquement par voie numérique.

Toutefois, le traitement des dossiers reste rarement entièrement automatisé et nécessite souvent une intervention humaine, notamment pour vérifier les informations, valider les décisions ou gérer les situations atypiques.

Le rapport souligne que si la numérisation peut améliorer l'accès aux droits et réduire le non-recours, elle soulève également de nouveaux défis, tels que les risques de cyberattaques, l'aggravation des inégalités d'accès et la survenue d'erreurs. Par ailleurs, bien que des économies potentielles soient avancées, l'ensemble des coûts n'est pas toujours pris en compte et l'utilisation des ressources dégagées demeure peu documentée. Enfin, Eurofound insiste sur l'importance de la confiance, de l'implication des bénéficiaires et des agents, ainsi que de l'existence de recours effectifs pour détecter

les biais et garantir la protection des données.

En savoir plus : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/all/digitalisation-social-protection>

### **Paquet européen pour faciliter l'accès aux retraites complémentaires**

Dans le cadre de sa stratégie pour une Union de l'épargne et de l'investissement, la Commission européenne a présenté le 20 novembre un ensemble de mesures visant à améliorer l'accès aux régimes de retraite complémentaires afin de compléter les pensions publiques et renforcer la sécurité financière des citoyens.

Le paquet comprend une recommandation invitant les États membres à mettre en place un système de suivi des retraites permettant aux individus de consulter l'ensemble de leurs droits acquis et d'obtenir des estimations de leurs prestations futures. Ce suivi couvrirait les régimes légaux, professionnels ainsi que les produits d'épargne-retraite individuelle. Il devra également pouvoir se connecter au futur service européen de suivi des retraites, destiné à faciliter la mobilité transfrontière des travailleurs et l'échange d'informations sur les pensions entre États membres. Le projet « European Tracking Service on Pensions », auquel participe la France, développe cette plateforme.

Les États membres sont en outre encouragés à créer des tableaux de bord nationaux offrant une vue d'ensemble de leur système de retraite afin de repérer les problèmes d'adéquation et de viabilité des pensions. La recommandation propose également l'affiliation automatique aux régimes de retraite complémentaire, tout en laissant aux individus la possibilité de se retirer s'ils le souhaitent.

Le paquet inclut par ailleurs une révision de la directive sur les institutions de retraite professionnelle, dite « IORP II », visant à renforcer la confiance dans les pensions professionnelles et à faciliter l'accès aux régimes complémentaires grâce à la suppression des obstacles à la consolidation des



fonds et à la simplification des transferts transfrontaliers. La Commission propose enfin de réviser le règlement sur le produit paneuropéen de pension individuelle, le « PEPP », afin de le rendre plus attractif pour les épargnants et les acteurs financiers. Cette révision prévoit le lancement d'un PEPP de base, standardisé, abordable et accessible, ainsi que de PEPP personnalisés offrant des garanties et des actifs plus complexes, accompagnés de conseils pour assurer la compréhension des utilisateurs.

En savoir plus : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=PI\\_COM%3AC%282025%299300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=PI_COM%3AC%282025%299300)

## Emploi

### **Accord sur la « réserve de talents » de l'Union européenne**

Le 18 novembre, le Parlement européen et la présidence danoise ont conclu un accord sur la « réserve de talents » de l'Union européenne, un dispositif visant à adapter l'emploi de ressortissants de pays tiers aux besoins des entreprises européennes. Fondé sur la participation volontaire des États membres, ce mécanisme prendra la forme d'une plateforme numérique à l'échelle européenne pour faciliter le recrutement dans les secteurs confrontés à des pénuries de main-d'œuvre.

Une liste des secteurs prioritaires sera établie et les candidats pourront créer un profil présentant leurs compétences, expériences et niveau de langue. Seuls les employeurs légitimes pourront publier des offres, lesquelles seront contrôlées par les États membres pour prévenir tout abus. Les agences ou intermédiaires autorisés pourront également intervenir via les points de contact nationaux.

L'inscription à la plateforme ne confère ni droit d'entrée ni droit de séjour dans l'Union européenne, mais des procédures accélérées pourront simplifier l'obtention de visas et de permis de travail. La participation sera limitée aux adultes et

le détachement de travailleurs ne sera pas autorisé.

L'accord doit maintenant être adopté formellement par les colégislateurs européens avant son entrée en vigueur. Il suscite néanmoins de vives critiques en ce qu'il n'offre pas suffisamment de garanties sur la protection des droits des travailleurs, notamment dans des secteurs exposés aux risques de fraude comme la construction et les transports.

En savoir plus : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2025/11/18/council-and-european-parliament-agree-to-establish-a-platform-for-non-eu-jobseekers-eu-talent-pool/>

### **La Commission européenne présente sa feuille de route pour des emplois de qualité**

La Commission européenne a présenté le 4 décembre une communication établissant une feuille de route pour des emplois de qualité, en préparation de la future loi sur ce sujet, attendue fin 2026. Ce document déçoit par son caractère répétitif, reprenant des formulations déjà connues sans préciser les intentions concrètes de la Commission ni les instruments qu'elle prévoit d'utiliser. Il se contente de mentionner que la loi pourra être accompagnée d'initiatives non législatives et tiendra compte de la diversité des systèmes nationaux.

En matière de restructuration d'entreprise, la Commission rappelle son engagement à dialoguer avec les partenaires sociaux pour mettre en place un cadre permettant des transitions équitables, l'anticipation des changements, des interventions plus rapides et la mise en œuvre du cadre d'information et de consultation. La nouveauté de la communication réside dans l'annonce d'un examen des dispositions législatives existantes. La Commission prévoit de lancer une étude sur les pratiques de restructuration afin de vérifier si les règles actuelles permettent aux start-ups, aux scale-ups et aux entreprises lancées la première phase d'une nouvelle consultation dont les résultats pourraient alimenter la future législation.

Le document identifie plusieurs domaines d'intervention potentiels pour l'Union

européenne : la gestion algorithmique et l'intelligence artificielle au travail afin de renforcer la protection des travailleurs en garantissant le contrôle humain, la transparence, le respect de limites éthiques et un dialogue social renforcé ; la sécurité et la santé au travail, y compris les risques psychosociaux et ceux liés au télétravail ; la sous-traitance, avec une action ciblée dans les secteurs où des pratiques frauduleuses sont détectées ; les transitions justes, en garantissant une participation précoce et adaptée des travailleurs aux décisions des entreprises et en promouvant la négociation collective et le dialogue social ; enfin, l'application du droit de l'Union et le rôle des partenaires sociaux pour assurer le respect des règles existantes, notamment à travers l'efficacité des inspections.

Pour chaque domaine, la Commission insiste sur la nécessité d'éviter des charges supplémentaires, de ne pas créer d'exigences ou de restrictions inutiles et de simplifier la législation, démontrant ainsi son alignement sur les priorités de dérégulation et de directives omnibus. Les partenaires sociaux sont invités à confirmer si les problématiques ont été correctement identifiées, si une action européenne serait pertinente et s'ils sont disposés à négocier sur ces sujets.

La CFE-CGC, qui a participé à toutes les phases de consultation sur ce sujet et a pu présenter ses propositions à la commissaire Minzatu à l'occasion de sa venue à Paris, continuera de s'impliquer auprès de la Commission européenne pour porter ses propositions et points de vigilance.

En savoir plus : [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_25\\_2917](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_25_2917)

### **La directive sur les comités d'entreprise européens a été adoptée**

La directive 2025/2450 du 26 novembre 2025 modifiant la directive 2009/38/CE en ce qui concerne l'institution et le fonctionnement de CE européens et l'application effective des droits d'information et de consultation transnationales a été publiée

au journal officiel de l'UE le 11 décembre. Les dispositions de la directive devront être transposées dans les États membres d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2028.

Après plus de quinze ans sans évolution significative, cette réforme constitue un progrès important pour moderniser le fonctionnement des CEE et renforcer les droits des salariés dans les groupes transnationaux.

La directive modernise et clarifie le fonctionnement des comités d'entreprise européens (CEE). Elle impose au moins deux réunions annuelles en présentiel pour améliorer la qualité des échanges et précise la notion de transnationalité. Les droits à l'information et à la consultation sont renforcés : les représentants des travailleurs doivent être consultés avant toute décision, et la direction centrale doit fournir une réponse écrite et motivée dans un délai raisonnable.

La confidentialité est mieux encadrée, les entreprises devant justifier tout refus de transmission d'information et en préciser la durée.

La directive fixe un objectif de représentation équilibrée entre femmes et hommes, avec un minimum de 40 % de chaque sexe au sein des groupes spéciaux de négociation et des CEE.

L'accès à la justice est facilité, l'employeur devant couvrir les frais raisonnables de représentation juridique lorsque le CEE engage une procédure. Les sanctions sont désormais proportionnées à la gravité de la violation et, le cas échéant, au chiffre d'affaires de l'entreprise, renforçant leur effet dissuasif.

Enfin, l'exemption pour les accords conclus avant 1994 est supprimée, entraînant la renégociation de la majorité des accords existants et permettant aux salariés d'établir des accords conformes au nouveau cadre modernisé.

La CFE-CGC continuera d'agir pour que cette révision se traduise par un renforcement effectif du dialogue social pour les



salariés des groupes transnationaux. Pour la confédération, les comités d'entreprise européens constituent un complément indispensable aux dispositifs nationaux de représentation du personnel. Dans les groupes multinationaux, ils doivent jouer un rôle clé, en tant que seul espace structuré permettant un dialogue social transnational. C'est pourquoi la CFE-CGC demeure pleinement mobilisée pour participer aux travaux de transposition en France et veiller à un renforcement concret du rôle des CEE.

En attendant la transposition française, le guide CFE-CGC reste d'actualité pour vous accompagner dans toutes les étapes de la vie de votre comité d'entreprise européen : <https://www.cfecgc.org/publications/nos-guides/guide-des-comites-dentreprise-europeens-et-comites-dentreprise-de-la-societe-europeenne>

En savoir plus : article CFE-CGC dans le magazine de décembre 2025

### **L'IRES publie une étude sur l'impact du Brexit sur les comités d'entreprises européens**

L'Institut de recherche économique et sociale a publié les résultats d'une étude portant sur l'impact du Brexit sur 64 comités d'entreprise européens, principalement établis en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. L'analyse révèle trois grandes tendances dans les choix des multinationales face à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Dans la moitié des entreprises étudiées, les directions ont opté pour le maintien des représentants britanniques avec des droits intacts au sein des comités d'entreprise européens, assurant ainsi une continuité et une stabilité du dialogue social transnational.

Dans 17 entreprises, la direction a décidé d'exclure unilatéralement le Royaume-Uni et ses représentants, malgré l'opposition des salariés. Cette décision a parfois été justifiée par un faible engagement des membres britanniques, qu'ils soient partisans du Brexit ou peu actifs dans le fonctionnement des comités.

Dans 13 autres cas, les directions ont vu dans le Brexit une occasion de renégocier,

souvent en détériorant partiellement les conditions de fonctionnement et les prérogatives des comités européens. À l'inverse, deux entreprises ont profité de la sortie du Royaume-Uni pour élargir le champ de leur comité à d'autres pays hors UE, tels que l'Ukraine, la Suisse ou la Turquie, renforçant ainsi la portée transnationale de leur représentation.

L'étude met en évidence que le Brexit a été un facteur de renforcement, de maintien ou de transformation des comités européens selon les stratégies adoptées par les directions, révélant l'impact variable de ce changement politique sur le dialogue social dans les multinationales.

En savoir plus : <https://ires.fr/publications/eclairages/eclairages-33/>

## **Lutte contre les discriminations**

### **La Commission européenne ouvre une consultation sur les droits des personnes handicapées**

La Commission européenne a lancé une consultation des parties prenantes, ouverte du 14 novembre au 6 février, afin d'identifier les moyens de renforcer la Stratégie européenne 2021-2030 relative aux droits des personnes handicapées, à la lumière de résultats jugés contrastés. Cette stratégie s'articule autour de plusieurs priorités, parmi lesquelles figurent l'accessibilité, l'accès aux droits garantis par l'Union européenne, la qualité de vie et l'autonomie, l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations, l'action extérieure, la mise en œuvre et l'exemplarité des politiques publiques, ainsi que la sensibilisation, la gouvernance et l'évaluation.

Les participants à la consultation sont d'abord invités à apprécier l'efficacité de la stratégie actuelle dans différents domaines de la vie quotidienne et professionnelle, ainsi que son impact sur l'inclusion sociale et la participation à la vie publique. Ils sont également interrogés sur les éléments ayant favorisé les avancées observées. La Commission soumet ensuite une série de priorités possibles pour la poursuite de la stratégie, dont certaines concernent les droits sociaux, la santé et l'accès aux soins.

Enfin, elle sollicite l'avis des parties prenantes sur les formes d'intersectionnalité qui devraient être traitées en priorité. La publication de la version renforcée de la stratégie est prévue pour le deuxième trimestre 2026.

En savoir plus : [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15452-Fostering-disability-rights-enhancing-the-Strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities-up-to-2030/public-consultation\\_fr](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15452-Fostering-disability-rights-enhancing-the-Strategy-for-the-rights-of-persons-with-disabilities-up-to-2030/public-consultation_fr)

## Respect des droits humains par les entreprises

### Adoption de la directive Omnibus durabilité modifiant les directives CSRD et CSDDD

Le 9 décembre, le Conseil et le Parlement européen ont trouvé un accord provisoire visant à alléger les obligations liées à la publication d'informations et au devoir de vigilance des entreprises. Sans surprise, ce compromis reprend l'essentiel des orientations du rapport adopté par le Parlement le 13 novembre, en assouplissant sensiblement les exigences prévues par la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises (CSRD) et par celle relative au devoir de vigilance en matière de durabilité (CS3D).

Le périmètre d'application de ces textes est fortement réduit. Le devoir de vigilance ne s'appliquera désormais qu'aux entreprises comptant plus de 5 000 salariés et atteignant un seuil minimal de chiffre d'affaires, ce qui limitera le nombre d'entreprises concernées à un peu plus de 1 000, soit une baisse d'environ 70 % par rapport au champ initial. L'accord va même au-delà des propositions du Parlement en repoussant d'une année supplémentaire la date limite de transposition de la CS3D, désormais fixée au 26 juillet 2028, avec une mise en conformité attendue pour juillet 2029. Il supprime également l'obligation pour les entreprises d'élaborer un plan de transition destiné à atténuer le changement climatique.

S'agissant de la directive CSRD, le nombre d'entreprises concernées passe de plus de

46 000 à moins de 4 800, ce qui correspond à une réduction d'environ 90 %. Finalement, le champ d'application de la directive devient même inférieur à celui de l'ancienne directive sur la publication d'informations non financières, qui concernait environ 11 700 entreprises.

L'accord a été formellement approuvé par le Conseil et le Parlement. Il a été validé en séance plénière le 16 décembre par 428 voix pour, 218 contre et 17 abstentions, ouvrant la voie à sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.

Pour la CFE-CGC, considérer ces réglementations uniquement comme des contraintes économiques et un désavantage concurrentiel ne constitue en aucun cas une stratégie durable pour l'avenir de l'Europe et consacre un net recul de la protection des droits humains. La CFE-CGC reste mobilisée pour œuvrer, aux niveaux national, européen et international, en faveur d'une responsabilité accrue des entreprises pour le respect des droits humains.

En savoir plus : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2025/12/09/council-and-parliament-strike-a-deal-to-simplify-sustainability-reporting-and-due-diligence-requirements-and-boost-eu-competitiveness/>

## Dialogue social européen

### Certaines organisations d'employeurs plaident en faveur d'un omnibus pour simplifier le droit social de l'UE

À mesure que la Commission européenne multiplie les propositions de directives dites « omnibus » destinées à simplifier de larges segments de la législation de l'Union, l'idée d'un texte similaire consacré au droit social européen gagne du terrain au sein des organisations patronales. L'organisation européenne des industries chimiques, l'ECEG, a ainsi présenté un document recensant des pistes de simplification applicables à la législation sociale.

Cette initiative est vivement critiquée par IndustriAll Europe, qui estime que la

démarche de l'ECEG, visant selon elle à affaiblir les protections des travailleurs, relève d'une stratégie opportuniste et détourne l'attention des enjeux majeurs auxquels le secteur est confronté. Malgré ces mises en garde, quatre autres organisations patronales sectorielles, Ceemet, EFB, Hotrec et WEC Europe, ont lancé le 1er décembre un appel commun en faveur d'une simplification et d'une meilleure mise en œuvre de l'acquis social européen.

En savoir plus : <https://weceurope.org/news-post/european-employers-organisations-call-for-simplification-and-enforcement-of-social-acquis/>

## Comités d'entreprise européens et sociétés européennes

### Comités d'entreprise européens BNP Paribas

Le 1er juillet, BNP Paribas et son comité d'entreprise européen ont adopté une nouvelle charte européenne sur le télétravail, en remplacement de celle de novembre 2021. Ce texte complète les dispositions prévues par l'accord sur les droits fondamentaux et le socle social mondial signé en novembre 2024 et formalise des engagements spécifiques au niveau européen.

La charte prévoit un suivi dédié du télétravail à travers la création d'un comité de suivi réunissant des représentants du comité d'entreprise européen, des fédérations syndicales européennes UNI Europe et FECEC ainsi que de la direction. Elle maintient la possibilité de télétravail jusqu'à 50 % du temps de travail, avec des dérogations possibles, tout en réaffirmant le principe d'une présence régulière sur site, généralement sous la forme d'au moins une journée par semaine.

Le texte encadre également la suspension du télétravail, qui ne pourra excéder six mois, qu'elle soit décidée par l'employeur ou demandée par le salarié. À l'issue de cette période, un entretien entre le manager et le salarié devra permettre de faire le point sur l'organisation du travail.

**Source : IR Notes 263 - 03 décembre 2025**

### Comités de société européenne Clariane

Le 20 novembre, lors de la réunion plénière du comité de la société européenne du groupe Clariane, la direction et les représentants du personnel ont signé une charte visant à accélérer la réduction des émissions de carbone du groupe. Ce document est issu des travaux du groupe de travail permanent du comité consacré à la responsabilité sociétale.

La charte s'adresse à l'ensemble des acteurs de l'entreprise et repose sur trois priorités. Elle prévoit le renforcement de l'information, de la sensibilisation et de la formation des salariés, le développement de pratiques destinées à réduire l'empreinte carbone et l'analyse des impacts du changement climatique afin de mieux protéger les salariés ainsi que les résidents et patients.

Les instances de dialogue social assureront le suivi des indicateurs liés aux émissions de carbone. Les représentants du personnel s'engagent également à promouvoir des pratiques plus sobres et durables et à analyser l'exposition des établissements aux risques climatiques afin de définir des plans d'action adaptés.

**Source : IR Notes 263 - 03 décembre 2025**

## Jurisprudence

### Directive européenne sur les salaires minimaux : la CJUE crée la surprise et sauve la majeure partie du texte

Le 11 novembre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu un arrêt particulièrement attendu concernant la directive sur les salaires minimaux adéquats. Adoptée en 2022, cette directive vise à garantir que tous les travailleurs de l'Union perçoivent une rémunération leur permettant de vivre dignement. Dès son adoption, le Danemark et la Suède ont saisi la CJUE, estimant que l'Union européenne outrepassait ses compétences en matière de fixation des salaires.

### **Un recours danois et suédois qui bouscule les ambitions sociales de l'UE**

Au Danemark et en Suède, la fixation des salaires relève traditionnellement de la négociation collective. Les deux États ont contesté la légitimité de la directive en s'appuyant sur l'article 153, paragraphe 5, du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), qui exclut explicitement toute compétence de l'Union en matière de niveaux de rémunération. Pour eux, la directive constituait une ingérence dans une prérogative nationale.

L'avocat général avait d'ailleurs conclu à l'annulation totale du texte. Cette position laisse habituellement peu d'espoir quant à une validation par la Cour, qui suit souvent cet avis. Pourtant, la CJUE a finalement adopté une approche plus nuancée en validant l'essentiel de la directive tout en annulant deux de ses dispositions.

### **La décision de la CJUE : une validation partielle mais déterminante pour les travailleurs européens**

La Cour a estimé que la directive ne déterminait pas directement les niveaux de rémunération, mais établissait un cadre garantissant leur adéquation. Elle a donc validé le texte, à l'exception des paragraphes 2 et 3 de son article 5, jugés trop intrusifs dans les compétences nationales.

La CJUE a ainsi opéré une distinction essentielle entre ce qui relève d'un cadre général et ce qui constitue une ingérence directe.

Le cadre général, qui demeure valide, fixe des objectifs tels que la promotion de la négociation collective ou la lutte contre la pauvreté au travail et propose des seuils indicatifs comme 60 % du salaire médian ou 50 % du salaire moyen.

Ces éléments guident les États membres sans toutefois leur imposer un niveau de salaire.

Les dispositions considérées comme intrusives, en revanche, imposaient des critères détaillés pour évaluer l'adéquation des

salaires minimums légaux et prévoyaient un mécanisme automatique d'indexation.

La Cour a estimé que ces obligations s'apparentaient à une fixation des rémunérations, compétence réservée aux États membres.

La CFE-CGC, qui avait soutenu la directive et salué son adoption en 2022 lors de la présidence française du Conseil, considère la validation opérée par la Cour comme une avancée importante, même si l'annulation partielle de l'article 5 demeure regrettable. Il est certain qu'une validation intégrale de la directive aurait constitué un pas plus décisif vers une Europe sociale consolidée.

Plusieurs organisations syndicales, parmi lesquelles la CFE-CGC, appellent désormais à renforcer la mise en œuvre de la directive avec l'adoption d'une recommandation européenne apportant des orientations précises sur la manière d'évaluer l'adéquation des salaires minimums, à la suite du retrait des critères initialement prévus par l'article 5. Une telle initiative permettrait de garantir des salaires minimums véritablement adéquats pour l'ensemble des travailleurs européens et de redonner toute sa portée sociale à une directive désormais partiellement amputée.

En savoir plus : lire l'article CFE-CGC en intégralité dans le bulletin confédéral 138 de décembre 2025 [https://www.cafelameo.com/cfecgc/read/003664566cebb19a79948?utm\\_source=platform&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=book\\_created&utm\\_content=html&utm\\_term=3664566](https://www.cafelameo.com/cfecgc/read/003664566cebb19a79948?utm_source=platform&utm_medium=email&utm_campaign=book_created&utm_content=html&utm_term=3664566)



## Actualité des Etats membres

### Allemagne

Le Bundestag a approuvé le projet de loi aux retraites, tels qu'établi dans l'accord de la coalition du gouvernement fédéral. Le chancelier Friedrich Merz a également annoncé une réforme complète prévue en 2026, fondée sur les recommandations d'une commission. Les nouvelles dispositions visent à encourager le travail au-delà de l'âge de la retraite et à mieux prendre en compte les périodes consacrées à l'éducation des enfants. La confédération syndicale DFE a exprimé son soutien à ces mesures.

**Source : IR Notes 264 - 17 décembre 2025**

### Italie

Le 11 novembre, Asstel et les syndicats SLC-Cgil, Fisl-Cisl et Uilcom ont signé un accord sectoriel visant à moderniser les relations sociales dans le secteur des télécommunications, en réponse à la digitalisation et à l'intelligence artificielle.

Cet accord, qui sera valide jusqu'à la fin de 2028, doit être ratifié par les 200 000 salariés du secteur.

Il a restructuré la classification des métiers en quatre niveaux de compétences, facilite la mobilité professionnelle et renforce la formation pour accompagner l'évolution des professions. En moyenne, les salaires minimaux augmenteront de 298 euros entre 2026 et 2028, et des avantages sociaux supplémentaires incluent une mutuelle santé sectorielle ainsi qu'une hausse de cotisations retraite.

Un volet spécifique aborde les centres d'appel, prévoyant une augmentation moyenne de 288 euros, des mesures de flexibilité horaire, et une clause sociale pour garantir l'emploi en cas de changement de fournisseur. L'accord encourage également le travail agile, la diversité et l'inclusion, ainsi que des mesures

spécifiques pour protéger les femmes et les personnes LGBTQAI+.

**Source : Mind RH du 27 novembre 2025**

### Roumanie

Violence et harcèlement : Le gouvernement a apporté des modifications à plusieurs lois (loi n°319/2006, loi n°53/2003, loi n°108/1999) pour imposer des obligations aux employeurs en matière de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, conformément à la Convention n° 190 de l'OIT sur l'élimination de ces phénomènes. De nouvelles responsabilités ont été établies pour protéger les victimes. Ainsi, en cas de danger imminent et grave pour leur vie, leur santé ou leur sécurité, les salariés peuvent demander à leur employeur une modification temporaire de leur lieu ou type de travail. Si ces ajustements ne sont pas réalisables, notamment lorsque le télétravail n'est pas possible, l'employeur doit leur accorder des jours de congés payés.

**Source : IR Notes 264 - 17 décembre 2025**

### Slovaquie

En Slovaquie, le gouvernement de coalition dirigé par Robert Fico a adopté, le 9 décembre, une loi supprimant l'Office de protection des lanceurs d'alerte. Créée en 2021 pour transposer la directive européenne 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte, cette autorité avait récemment sanctionné le ministère de l'Intérieur par trois amendes totalisant 114 000 euros pour manquements aux obligations de protection. La décision, prise malgré un veto présidentiel, suscite de vives inquiétudes quant au respect des engagements européens du pays en matière d'état de droit et de lutte contre la corruption.

**Source : Euractiv**



## Danemark

**Congé de Deuil :** Conformément à l'accord budgétaire de 2026 adopté le 23 octobre par les partis au pouvoir, les salariés qui perdent leur conjoint ou leur partenaire et qui ont des enfants mineurs à charge auront droit à un congé de deuil pouvant aller jusqu'à 12 semaines, avec des indemnités journalières. Cette mesure a été impulsée par une pétition citoyenne lancée en 2023.

**Source : IR Notes 262 - 19 novembre 2025**

## Irlande

Le 5 novembre, le gouvernement a présenté un plan d'action visant à renforcer la négociation collective, conformément à l'exigence de la directive 2022/2041 sur les salaires minimums adéquats.

Parmi les mesures proposées figurent la facilitation de l'accès physique ou numérique des syndicats au lieu de travail, la publication d'un Code de pratique sur la négociation collective, ainsi que la réintroduction d'un allègement fiscal pour les cotisations versées aux syndicats.

**Source : IR Notes 262 - 19 novembre 2025**

## Chypre

**Indexation des salaires :** Le gouvernement a conclu, le 13 novembre, un accord visant à rétablir progressivement le mécanisme d'ajustement automatique des salaires à l'inflation (Cost-of-Living Allowance – CoLA / Automatic Tariff Adjustment – ATA). Cet accord, issu de

longues négociations entre organisations de travailleurs et d'employeurs, prévoit le relèvement de l'indexation à 80% de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (hors taxes à la consommation) en janvier 2026, 90 % au 1<sup>er</sup> juillet 2026, puis à 100 % au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Les partenaires sociaux se disent satisfaits du résultat final, comme cela apparaît dans la circulaire de l'OEB — la fédération chypriote des employeurs et industriels OEB. L'indexation s'appliquera aussi tous les deux ans au salaire minimum légal.

Source :

**IR Notes 263 - 03 décembre 2025**

## Grèce

**Négociation collective :** le 26 novembre, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Niki Kerameus, a signé un accord, avec les représentants des principales organisations d'employeurs et de salariés du pays. Cet accord considéré comme historique vise à renforcer les conventions collectives de travail et à augmenter le nombre de travailleurs qui en bénéficient. En réponse à la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats, un plan d'action pour mettre en œuvre cet accord sera publié en décembre, avec l'intention d'ajouter une législation au début de 2026. Lors d'une visite à Bruxelles le 1<sup>er</sup> décembre, la ministre grecque a reçu les éloges de Roxana Minza, vice-présidente exécutive de la Commission européenne chargée des droits sociaux, qui a déclaré que cet accord qui pourrait servir d'inspiration pour d'autres pays de l'UE en matière de dialogue social.

Source :

**IR Notes 263 - 03 décembre 2025**

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

### Consultations publiques de la Commission européenne

Intitulé de la consultation	Date limite
<a href="#">Réforme des fonds européens de capital-risque et de capital de croissance</a>	15/01/2026 – 12/03/2026
<a href="#">Lutte contre la criminalité organisée - nouvelles règles de l'UE</a>	13/01/26 – 10/04/26
<a href="#">Législation sur les services de construction</a>	13/01/2026 – 20/04/2026
<a href="#">Règles relatives aux plastiques à usage unique et aux engins de pêche (évaluation)</a>	23/12/25 – 17/03/26
<a href="#">Politique arctique de l'UE - Mise à jour</a>	22/12/25 – 16/03/26
<a href="#">Mise à jour de la gouvernance de l'Union de l'énergie et de l'action pour le climat</a>	18/12/25- 12/03/2026

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 :

- Sauvons les abeilles et les agriculteurs ! Vers une agriculture respectueuse des abeilles pour un environnement sain ;
- Politique de cohésion pour l'égalité des régions et le maintien des cultures ;
- 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

#### 355<sup>ème</sup> Conseil d'administration de l'OIT de novembre 2025

- **Réforme de l'OIT sur fond de désengagement budgétaire étasunien**

Il s'agit certainement du document le plus important présenté au CA de novembre, celui qui détaille les différentes pistes que pourraient emprunter l'OIT pour faire face au chantage étasunien sur le budget. Les Etats-Unis y contribuent à hauteur de 22%. En plus des arriérés de paiement habituels, ils menacent désormais de réduire significativement leur contribution voire de la supprimer. Le leadership du Directeur général, Gilbert Hounbo, est mis en cause alors qu'il semble très sensible au chantage étasunien et qu'il présente un document sans saveur qui ne tranche en faveur d'aucune hypothèse.

Quels sont les scénarios envisagés par le document ?

Scénario 1 : un budget à croissance nominale nulle qui nécessiterait de réaliser des économies pour compenser les effets de l'inflation et d'autres facteurs de coûts. Des mesures sont proposées au titre de ce scénario, notamment : réduction du nombre de postes de direction et regroupement des départements, transfert d'équipes de Genève à Turin où se situe le centre formation de l'OIT, contributions des pays hôtes au financement des bureaux régionaux de l'OIT, réforme de la gouvernance des projets de coopération pour le développement.

Scénario 2 : réduction budgétaire de 15 à 20%. Les mesures proposées sont les mêmes que pour le scénario 1 mais augmentée notamment avec un gel des

recrutements. Dans le cadre de ce scénario, une projection de 285 à 295 postes supprimés est réalisée contre 130 à 140 postes dans le cadre du scénario 1.

En marge du CA, le Directeur général a admis qu'il fallait plus probablement se préparer au deuxième scénario.

#### **En savoir plus : L'OIT dans un environnement multilatéral en mutation : Vers plus d'efficacité et d'efficience**

- **Inquiétudes autour des pistes de réformes de l'OIT : la déclaration du syndicat du personnel de l'OIT**

Le document présentant les différents scénarios envisagés par la direction générale de l'OIT a suscité des réactions mitigées, notamment des représentants du personnel de l'OIT. Ils ont soulevé plusieurs points :

- La mauvaise consultation du syndicat des personnels de l'OIT avec un délai de soumission des documents trop court pour que les commentaires puissent être totalement pertinents et repercutés ensuite ;
- S'ils soutiennent le fait de recentrer les efforts humains et budgétaires au plus près du terrain au détriment du siège de Genève, ils dénoncent l'opacité voire l'absence de critères d'un éventuel plan de départ et d'un projet de reclassement/relocalisation du personnel ;
- Ils dénoncent le fait que certaines hypothèses de relocalisation de salariés ou d'un bureau régional pourraient coûter plus chers à long terme et demandent des explications sur les véritables raisons présidant à certains choix. Par exemple, est évoqué la possibilité de transférer le bureau région pour les Etats arabes de Beyrouth à Doha (Qatar) sans que les économies supposées en découler soient explicitées ;

- Ils dénoncent le fait que le « cœur du mandat » de l'OIT soit évoqué à de maintes reprises pour expliquer que les réformes serviront à resserrer les actions de l'Organisation autour de ce mandat. Or, ce « cœur » n'est jamais défini et certaines fusions de départements, entre autres, pourraient desservir ce mandat ;
- Ils demandent qu'un inventaire de la trésorerie disponible soit réalisé et communiqué ;
- Ils s'inquiètent des « ressources extrabudgétaires » potentiellement mobilisées. Concrètement, il pourrait s'agir de contributions extraordinaires d'Etats souhaitant exercer une plus grande influence sur les activités de l'OIT ou des financements issus du privé ;
- Globalement, le syndicat estime que le projet présenté n'est pas qualitatif et obéit à des logiques politiques opaques qu'il conviendrait d'éclaircir. Des alternatives qui permettraient une continuité qualitative des activités de l'OIT, notamment celles de soutien technique sur le terrain, sont possibles.

**En savoir plus :** [https://ilostaffunion.org/wp-content/uploads/2025/10/SU-position\\_GB-paper-v3-Final-for-publication.pdf](https://ilostaffunion.org/wp-content/uploads/2025/10/SU-position_GB-paper-v3-Final-for-publication.pdf)

- **Le Directeur général rend public un nouveau document sur la réforme de l'OIT après le CA**

Le cabinet du Directeur général, en réponse notamment aux demandes du syndicat des personnels de l'OIT, a publié un « supplément d'informations » après la tenue du CA.

Il convient de mettre en exergue un point spécifique. Un poste de Directeur général

adjoint est vacant et il est historiquement occupé par un membre de l'administration étasunienne. Dès lors, le futur occupant serait donc vraisemblablement un proche de Donald Trump. En outre, le projet de réforme prévoyait de rajouter au portefeuille de ce futur DG adjoint, la direction du département des politiques de l'OIT. C'est le département qui chapeaute tout le travail de création des normes de l'OIT : il est donc tout à fait crucial. Cela a suscité de vives interrogations et critiques. Dans ce document, le cabinet du DG reste flou mais tente de rassurer que les responsabilités seront clairement délimitées. Un dossier à suivre de près.

Voici ce, qu'en outre, on y apprend :

- Un inventaire de la trésorerie sera réalisé et rendu public d'ici au CA de mars 2026. Les mesures proposées seront ajustées en fonction de cet inventaire et les modifications seront soumises à l'approbation du CA ;
- Les « ressources extrabudgétaires » éventuellement récoltées resteront alignées avec le mandat de l'OIT. Des précisions seront soumises au CA de mars 2026 sur ce point ;
- Des négociations avec le syndicat du personnel de l'OIT ont permis de revoir la répartition des bureaux dans les locaux de l'OIT et vont permettre de libérer deux étages afin de louer les bureaux vacants. Le Programme alimentaire mondial a déjà conclu un bail avec l'OIT et d'autres organismes de l'ONU pourraient les rejoindre.

**En savoir plus :** [Supplément d'information sur GB.355/INS/7](#)

- **Le CA vote une motion pour monitorer les retombées du Sommet social pour le développement social de Doha**

Du 4 au 6 novembre 2025, s'est tenu le Sommet social pour le développement social à Doha au Qatar. Une délégation française tripartite (gouvernement, travailleurs, employeurs) s'y est rendue. La CFE-CGC aurait pu avoir la possibilité de s'y rendre mais a décidé de boycotter un événement se tenant dans un pays qui viole les droits des travailleurs de manière systémique. La CFE-CGC considère que le signal envoyé, dans le sillon du Qatar-gate ayant notamment éclaboussé des hauts cadres de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), est désastreux.

Ce Sommet s'est soldé par une Déclaration qui essentiellement rappelle que l'Agenda 2030 et les objectifs de développement durable (ODD) existent et ne doivent pas être oubliés. Le CA de l'OIT a convenu de faire un point tous les deux ans sur les suites que le Bureau international du travail aura donné à cette Déclaration.

**En savoir plus :** [Document Viewer](#)

- **Le CA procède au suivi de la résolution relative au Bélarus et aux syndicalistes emprisonnés**

Le CA constate que le Bélarus n'a pas fourni d'informations nouvelles permettant d'apprécier une quelconque mise en œuvre des recommandations formulées par l'OIT. Un envoyé spécial a été dépêché et le CA réitère sa demande au gouvernement du Bélarus de coopérer avec ce dernier.

Depuis le 19 avril 2022, des syndicalistes du BKDP, syndicat indépendant, étaient arrêtés dont le vice-président et le président. Plusieurs dizaines restent emprisonnés sans que l'on ait aucune nouvelle d'eux, ni sur leur état de santé. Ces derniers mois, plusieurs prisonniers politiques ont été libérés dont deux de ces syndicalistes. Alexandre Yarashuk, membre du CA de l'OIT, est l'un d'eux. Le CA demande au Bélarus de leur restituer leur passeport.

Le CA réitère ses demandes habituelles, notamment que le Bélarus accepte une mission humanitaire d'urgence afin que des médecins indépendants puissent rendre visite aux syndicalistes et leur fournir une assistance médicale. L'envoyé spécial a été reconduit dans ses fonctions et devra fournir un rapport pour la session de mars 2026 du CA.

**En savoir plus :** [Suivi de la Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus](#)

**TUAC/OCDE : La commission syndicale consultative auprès de l'OCDE rend des commentaires critiques sur les Perspectives des migrations internationales 2025 de l'OCDE**

Le TUAC critique le rapport Perspectives des migrations internationales 2025 de l'OCDE en estimant qu'il fournit certes des données importantes sur les travailleurs migrants, mais n'aborde pas de manière adéquate l'exploitation du travail et la discrimination. Selon les syndicats, le rapport met en évidence un écart salarial initial de 34 % entre migrants et travailleurs locaux qui persiste tout au long de leur carrière, mais limite son analyse de l'exploitation et omet complètement des pistes essentielles comme la négociation collective pour améliorer les salaires et conditions de travail. Le TUAC déplore aussi l'absence d'examen des causes profondes de la migration (conflits, changement climatique, inégalités) et le manque de mesures pour combattre la discrimination à l'embauche, dans l'avancement ou la rémunération, tout en appelant l'OCDE à inclure de solides recommandations politiques pour prévenir l'exploitation, renforcer la négociation collective et lutter contre la discrimination.

**En savoir plus :** [Les perspectives de migration de l'OCDE n'abordent pas de manière adéquate l'exploitation du travail et la discrimination, avertit le TUAC - TUAC et International Migration Outlook 2025 \(EN\)](#)



## **TUAC/OCDE : le TUAC critique des dernières Perspectives économiques de l'OCDE**

Le TUAC critique vivement les dernières *Perspectives économiques de l'OCDE*, estimant que l'accent mis par l'OCDE sur des réformes de déréglementation, la discipline budgétaire et une politique monétaire restrictive ne convient pas pour relancer la croissance mondiale, qui devrait ralentir en 2025-2026, et risque d'affaiblir encore les marchés du travail et d'accroître les inégalités. Les syndicats rejettent l'idée que la déréglementation favorisera l'innovation ou l'investissement, soulignent que le vrai problème réside dans la faiblesse de la demande des ménages et les stratégies des entreprises, et estiment que l'OCDE sous-évalue le rôle des dépenses publiques et des investissements productifs. Ils appellent plutôt à orienter les politiques vers des investissements publics ciblés en éducation, santé, protection sociale et infrastructures vertes pour stimuler la demande, créer des emplois de qualité et renforcer la résilience économique, au lieu de diminuer les protections des travailleurs et réduire les dépenses sociales.

**En savoir plus :** [Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 2 \(FR\)](#)

## **TUAC/G20 : Le G20 sous présidence sudafricaine se clôture par une Déclaration**

Lors du Sommet des dirigeants du G20 en Afrique du Sud, les syndicats saluent certains points positifs de la déclaration finale, notamment la mise en avant du rôle des emplois de qualité, du travail décent, d'institutions du travail solides, de la protection sociale universelle, d'objectifs pour l'emploi des jeunes et l'égalité femmes-hommes, ainsi que la reconnaissance des transitions justes pour le climat et de la nécessité d'investissements dans l'économie des soins et des systèmes de protection sociale. Cependant, ils estiment que l'ambition politique reste insuffisante, car la déclaration n'intègre pas pleinement des mesures fortes sur des enjeux clés comme l'instauration de

salaires minimums vitaux, le renforcement de la négociation collective ou des engagements substantiels en matière de fiscalité internationale, ni certaines recommandations importantes du Comité d'experts sur les inégalités. Les syndicats appellent donc à ce que le G20 traduise ces engagements en actions concrètes et à un programme plus ambitieux pour réduire les inégalités.

Les Etats-Unis ont pris la présidence du G20 le 1<sup>er</sup> décembre 2025.

**En savoir plus :** [Sommet des dirigeants du G20 : Les syndicats se félicitent de la déclaration et appellent à une ambition forte pour faire avancer la lutte contre les inégalités - TUAC](#)

## **TUAC/G7 : Inquiétudes sur l'avenir du volet emploi et travail du G7**

Tout au long de l'année 2025, les syndicats ont fait des appels répétés à la présidence canadienne du G7 pour convoquer la traditionnelle réunion sur le travail et l'emploi. Cette réunion s'est finalement tenue le 4 décembre 2025 virtuellement, c'est-à-dire à la toute fin de la présidence canadienne.

Suite à cette réunion, le Labour 7 (L7), qui représente les syndicats des pays du G7 et de l'Union européenne, s'inquiète de la direction prise par le G7 sur les questions du travail et de l'emploi. Bien qu'il accueille favorablement la tenue de la réunion, il regrette l'absence d'une déclaration politique forte ou d'engagements concrets issus des travaux de 2025 et constate que l'emploi et le dialogue social risquent d'être marginalisés — notamment alors qu'aucune initiative comparable n'est encore prévue sous la future présidence française en 2026. Les syndicats soulignent que le respect des normes internationales du travail et la protection des droits des travailleurs déclinent dans les pays du G7, ce qui exige une implication politique soutenue et des actions robustes de la part des dirigeants.

Pour répondre à ces défis, le L7 appelle les ministres du travail du G7 à intensifier leurs efforts et à adopter des objectifs concrets et mesurables qui amélioreront les conditions de vie et de travail. Parmi ses recommandations figurent un objectif du G7 pour l'élimination de la pauvreté au travail par des salaires minimums vitaux, un objectif spécifique pour étendre la négociation collective et combler les lacunes de couverture des conventions collectives, ainsi que la création d'une feuille de route pour le dialogue social et de plateformes de collaboration visant à renforcer la liberté d'association, la négociation collective et à intégrer ces priorités dans les politiques sur les transitions économiques, notamment face à l'IA et aux transformations du monde du travail.

**En savoir plus :** [L7 Communiqué LEMM december 2025 EN-1.pdf](#)

#### **TUAC : Communiqué en soutien à Sophie Binet suite aux poursuites engagées contre elle**

Réunis à Paris le 7 décembre, les syndicats membres du TUAC ont condamné les poursuites engagées à l'encontre de Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT, pour avoir critiqué les dirigeants d'entreprise qui menacent de délocaliser leurs activités en raison de mesures fiscales proposées.

#### **TUAC : Réunion annuelle du Comité de liaison TUAC-OCDE à Paris**

La réunion annuelle du Comité de liaison TUAC-OCDE s'est tenue à Paris le 8 décembre, où des dirigeants syndicaux du monde entier ont présenté une vision pour une prospérité partagée en mettant en avant les priorités des travailleurs auprès des instances de l'OCDE. Ils ont souligné que les gains de la libéralisation du commerce n'ont pas profité aux travailleurs, avec la stagnation des salaires et la baisse de la part des revenus du travail, et ont appelé à des normes de travail contraignantes dans les accords commerciaux, des politiques nationales favorisant une croissance tirée par les salaires, des services publics de

qualité et une fiscalité progressive, ainsi que le renforcement de la liberté d'association et de la négociation collective comme fondements d'une économie équitable. Les syndicats ont aussi mis en garde contre la déréglementation et demandé que les travailleurs aient une voix dans les décisions réglementaires, affirmant qu'une prospérité partagée passe par des droits et des protections renforcés plutôt que par leur affaiblissement.

**En savoir plus :** [Les syndicats exposent leur vision d'une prospérité partagée lors de la réunion des dirigeants de l'OCDE - TUAC](#)

## Dialogue social international

### **CARREFOUR : Renouvellement de l'accord mondial sur la promotion du dialogue social et de la diversité**

Le 17 octobre, Carrefour et UNI Global Union ont renouvelé leur accord mondial pour « la promotion du dialogue social et la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail ». Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre pour une durée de 4 ans et réaffirme les principes contenus dans le précédent accord signé en octobre 2022.

L'un des objectifs est de renforcer la représentation syndicale dans l'ensemble des pays où le groupe est implanté : France, Espagne, Pologne, Belgique, Roumanie, Argentine et Brésil. Cet objectif se décline également dans les pays où il possède des franchises, notamment sur le continent africain. L'égalité femme-homme et la lutte contre les discriminations font l'objet de dispositions. Depuis 2022, est d'ailleurs intégrée la Convention n°190 de l'OIT relative à la violence et au harcèlement au travail. Cet accord confirme les obligations en matière de respect des obligations de vigilance, y compris au sein du réseau de franchises.

**Texte de l'accord : [PROJET-ACCORD-DIALOGUE-SOCIAL-CARREFOUR-UNI-2021\\_FR.pdf](#)**

## Actualité des pays

### INDE

Réforme majeure du droit du travail.

Fin-novembre 2025, l'Inde a consacré quatre nouveaux codes du travail relatifs aux salaires, aux relations collectives du travail, à la sécurité sociale et à la santé-sécurité au travail. Dix centrales syndicales indiennes dénoncent cette réforme comme délétère pour les droits des travailleurs.

Parmi les mesures introduites, on retrouve : l'allongement des horaires de travail en usine ; la suppression de la limitation du travail de nuit pour les femmes et le relèvement du seuil d'effectifs de 100 à 300 à partir duquel les entreprises doivent demander une autorisation pour licencier des salariés.

Des manifestations d'ampleur se sont déroulées à l'occasion desquelles les différents codes du travail ont été brûlés.

**Source : Reuters**

### MALAISIE

Manifestations contre les pratiques anti-syndicales de plusieurs entreprises multinationales. Plusieurs entreprises multinationales (XSD International Paper, Flextronics Malaysia, HICOM, Texas Instruments Malaysia, Nexperia et General Aluminium) sont accusées par les syndicats malaisiens et IndustriALL de pratiques anti-syndicales répétées. Malgré de nombreuses plaintes corroborées par des éléments matériels, les pouvoirs publics malaisiens restent inactifs. Des actions de contestation unitaires se sont déroulées afin d'exiger, notamment :

- La création d'un groupe d'étude de haut niveau pour enquêter sur tous les cas de menées antisyndicales ;
- L'application de la loi sur les relations de travail et poursuites

contre les employeurs qui pratiquent l'antisyndicalisme ;

- La réforme de la législation et la réglementation pour empêcher les employeurs de se livrer à ces pratiques.

**Source : IndustriALL**

## COREE DU SUD

Durcissement des sanctions pour salaires impayés.

Une loi adoptée le 22 octobre 2024 et entrée en vigueur le 23 octobre renforce le dispositif de sanctions à l'encontre des employeurs qui ne versent pas les salaires dans les délais impartis. En cas de non-paiement caractérisé par une intention manifeste ou s'étendant sur une période cumulée de trois mois, les salariés sud-coréens peuvent désormais demander devant les tribunaux une indemnisation pouvant atteindre jusqu'à trois fois le montant des sommes dues. Ils ont également la possibilité de saisir le ministère du Travail et de l'Emploi.

Les employeurs reconnus coupables verront leur nom rendu public et se verront exclus de l'accès aux aides et subventions accordées par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics. Des limitations en matière d'accès au crédit pourront également leur être imposées, et une interdiction de sortie du territoire pourra être prononcée. Le gouvernement a indiqué dans un communiqué espérer que « la reconnaissance sociale des arriérés de salaires comme un délit économique se généralise ».

Selon les statistiques du ministère de l'Emploi et du Travail, 350 000 salariés (29 154 milliers travailleurs en septembre 2025) ont déclaré un défaut de paiement de leur salaire en 2024, soit un montant total d'impayés de plus de 1 640 milliards de won (967,5 millions d'euros).

**Source : MindRH, 17 novembre 2025**

## ETATS-UNIS

Les républicains présentent deux propositions de loi afin de flexibiliser le droit du travail

Le 20 novembre, la commission de l'éducation et de la main-d'œuvre de la Chambre des représentants américaine a adopté deux propositions de loi républicaines qui permettraient aux employeurs de rétribuer les heures supplémentaires par des congés payés et d'échapper à des pénalités en cas de salaires indûment retenus.

Ces propositions doivent encore être approuvées au Sénat.

**Source : MindRH, 21 novembre 2025**

## MEXIQUE

Augmentation du salaire minimum de 13% en 2026.

Le 3 décembre, le gouvernement mexicain a annoncé une hausse du salaire minimum de 13% en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Le salaire passera de 278 à 315 pesos par jour, soit 14,87€ par jour, 452€ mensuels.

**Source : MindRH, 10 décembre 2025**

## Agenda

### Formations CFE-CGC

- Ouverture à l'Europe – Paris 24 et 25 mars 2026
- Mise en place et fonctionnement CEE – Paris 22 et 23 juin 2026
- Droits humains en entreprise – Paris 2 et 3 juillet 2026

**Journée d'études sur les comités d'entreprise européens – Paris – 31 mars 2026**

**Assemblée générale de la Confédération européenne des cadres – Oslo – 4 et 5 juin 2026**

**19 janvier 2026** – Reprise du groupe de travail sur la traite des êtres humains de la Commission nationale consultative des droits de l'homme

**20 janvier 2026** – Réunion sur le salaire vital au Bureau international du travail de Paris

**13 mars 2026** – Commission 144 de l'OIT

**16-17 mars 2026** – Challenge étudiant avec l'Association française pour l'OIT



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



Confédération CFE-CGC  
[europeinter@cfecgc.fr](mailto: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