



## Commentaires de la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO) sur le 20<sup>ème</sup> rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne soumis par le gouvernement de la France – 30 juin 2021

### Remarques générales

Pour une nouvelle fois, la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO) n'a reçu aucune information ni communication du gouvernement de la France sur le rapport national sur la mise en œuvre de la Charte contrairement aux dispositions de la Charte (*article 23 de la version de la Charte et article C de sa version révisée de 1996*). Ces conclusions abordent cependant la réclamation collective n°118/2015 CGT-FO c. France et aucune opportunité n'a été donnée pour présenter des commentaires. CGT-FO avait déjà envoyé un courrier au secrétariat du CEDS l'année dernière concernant les conclusions 2020. Par cette présente contribution, la CGT-FO souhaite apporter de brefs commentaires sur le suivi de la réclamation collective n°118/2015 mais également présenter une contribution volontaire sur l'application de l'article 3 de la Charte sociale européenne qui échappe certes à la procédure de rapport simplifié suivie par la France mais qui est d'autant plus sensible dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19.

### Suivi de la réclamation collective n°118/2015 CGT-FO c. France

Dans un courrier en date du 15 juillet 2020 adressé par l'organisation syndicale Force Ouvrière au Conseil de l'Europe, notre organisation a fait part de son souhait que soit rendue effective la décision par laquelle le Comité européen des droits sociaux a reconnu à l'unanimité la violation par la France de l'article 6 § 2 de la Charte sociale européenne (*à la suite de la censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel*).

Seules les clauses de désignation, par lesquelles les interlocuteurs sociaux confient la couverture et la gestion de la protection sociale complémentaire à un ou plusieurs assureurs, sont à même de garantir la mutualisation du risque au niveau de la branche.

Les clauses de recommandation ne permettent pas cette mutualisation car l'adhésion au contrat prévu par l'accord de branche avec l'organisme recommandé n'est pas obligatoire. Entreprises et salariés se trouvent donc livrés au marché, avec le risque qu'ils ne soient pas couverts (*salariés ayant des contrats courts, entreprises en difficulté...*) et que s'opèrent des différences tarifaires en fonction des profils de risques des entreprises, avec à la clé une détérioration du modèle de solidarité.

L'argument suivant lequel les clauses de recommandation feraient baisser les coûts liés à la recherche d'organisme et à la négociation de contrat n'est pas garantie.

Enfin, l'argument suivant lequel les clauses de recommandation connaîtraient un vif succès au vu du nombre de clauses examinées par la Commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP) n'est pas convaincant, étant donné que c'est le seul dispositif légal en la matière et les interlocuteurs sociaux y ont recours faute de mieux.

## Contribution volontaire sur le respect de l'article 3 de la Charte sociale européenne – droit à la sécurité et à l'hygiène au travail

### *Article 3 – Droit à la sécurité et à l'hygiène au travail*

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

1. à définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail ;
2. à édicter des règlements de sécurité et d'hygiène ;
3. à édicter des mesures de contrôle de l'application de ces règlements ;
4. à promouvoir l'institution progressive des services de santé au travail pour tous les travailleurs, avec des fonctions essentiellement préventives et de conseil.

#### **ANALYSE FO**

- ⇒ Cet article consacre un droit à la sécurité et à l'hygiène au travail pour tous les travailleurs. La crise de la COVID-19, qui a particulièrement affecté la santé physique et mentale des travailleurs, a démontré les manques au sein de la législation, que ce soit dans le domaine de la prévention en matière de contrôle ou en matière de dialogue social au sein des entreprises.
- ⇒ En ce qui concerne la prévention des risques professionnels, de nombreux secteurs considérés comme essentiels ont nécessairement dû continuer leurs activités alors même que la pandémie était à son plus haut niveau. Si cela était nécessaire, les travailleurs de ces secteurs, dont certains étaient le plus fortement exposés au public, n'ont pas pu bénéficier durant plusieurs mois de mesures de protection collectives et individuelles indispensables pour assurer la préservation de leur santé. L'évaluation des risques faite au sein des entreprises n'a pas permis d'envisager une telle situation et n'a donc pas permis de protéger les travailleurs au moment de la réalisation du risque. Pour **FO**, l'évaluation du risque ainsi que la mise en œuvre concrète d'un plan d'action au sein de toutes les entreprises doit être une obligation afin d'assurer d'une part la protection de la santé des travailleurs et d'autre part la traçabilité des risques auxquels ils sont exposés. De nombreux salariés qui n'ont pas pu bénéficier des mesures de protections minimales se sont retrouvés privés d'une juste indemnisation alors même qu'ils ont été affectés par la COVID-19. Le système de réparation, trop restrictif, mis en place en France pour cette pathologie n'a pas permis d'assurer une juste indemnisation aux salariés qui ont alors subi une double peine. **FO** revendique sur ce point un

élargissement de l'indemnisation pour tous les travailleurs exposés qui ont contracté la COVID-19 lors de la crise sanitaire

- ⇒ Face à ce manque de dispositifs de prévention, les corps de contrôle (inspection du travail et CARSAT) ne bénéficiant pas des moyens humains et financiers suffisants n'ont pas été en mesure d'assurer véritablement le contrôle des mesures minimales d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises. De nombreux salariés, en particulier dans les TPE-PME se sont retrouvés sans moyen de protection et sans possibilité d'avoir un recours aux corps de contrôle pour imposer la mise en œuvre de mesures de protection par leur employeur. Les agents de contrôle des CARSAT, ne bénéficiant pas d'équipement de protection individuelle n'ont pas eu la possibilité durant plusieurs mois d'intervenir au sein des entreprises pour vérifier le respect par l'employeur de la législation sur l'hygiène et la sécurité. En ce sens, c'est une violation directe de l'article 3 de la charte des droits sociaux européen. *FO* continue dès lors de revendiquer l'augmentation des moyens humains et financiers de ces corps de contrôle essentiels pour assurer le respect de la législation.
- ⇒ Enfin, de nombreuses études françaises ont démontré l'impact positif de la présence d'un comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans une entreprise pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention. Les CHSCT ont été supprimés par une ordonnance de 2017 et remplacés par une simple commission obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés (au lieu de 50 salariés pour les CHSCT). La crise de la COVID 19 a démontré l'importance du dialogue social pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Les entreprises qui ont su être les plus réactives lors de cette crise disposaient d'un dialogue social fort en leur sein et surtout de la présence d'une CSSCT avec des prérogatives étendues. Afin d'améliorer de manière concrète le dialogue social au plus près de l'entreprise mais aussi d'assurer une protection de la santé des travailleurs, *FO* continue de revendiquer la mise en place d'un CHSCT obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Une telle mesure contribuerait à assurer le respect de l'article 3 de la charte des droits sociaux.