



30/06/2023

RAP/RCha/FRA/22(2023)

## **CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE**

Commentaires de la Confédération Générale du Travail –  
Force Ouvrière (CGT-FO) sur le 22e rapport  
sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne

soumis par

**LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE**

Rapport enregistré par le Secrétariat le  
30 juin 2023

**CYCLE 2023**



**FO**

**Commentaires FO sur le 22<sup>ème</sup>  
rapport national sur la mise en  
œuvre de la Charte sociale  
européenne soumis par le  
gouvernement de la France**

**30 juin 2023**

**Dans la continuité des précédentes années**, la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (CGT-FO) n’a reçu aucune information ni communication du gouvernement de la France sur la préparation ou encore la publication de son 22<sup>ème</sup> rapport national sur la mise en œuvre de la Charte sociale européenne en violation des dispositions de la Charte, et plus précisément l’article 23 de la version initiale de la Charte et l’article C de sa version révisée de 1996.

Conformément à la procédure de rapport simplifiée, les autorités françaises ont uniquement présenté le 5 janvier 2023 **le suivi des récentes réclamations collectives contre la France**. La réclamation collective n° 118/2015 CGT-FO c. France a été abordée avec une réponse des autorités françaises sans avoir sollicité ou informé une seule fois la CGT-FO.

Par cette contribution, la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière apportera non seulement ses **commentaires sur les dispositions liées au groupe thématique IV** sur « les enfants, les familles et les migrants » mais également **sur les récentes réclamations collectives portées par la CGT-FO** contre la France, à savoir la réclamation collective n° 118/2015 mais également n° 160/2018. Et enfin, en raison de son indisponibilité l’année dernière pour présenter des commentaires dans les temps impartis, la CGT-FO apportera quelques **commentaires sur les conclusions 2022 du Comité Européen des Droits Sociaux publiées le 22 mars 2023** qui visaient expressément le groupe 3 sur les « droits du travail » comprenant les articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 et 29 de la Charte sociale européenne révisée. Pour conclure, FO présentera quelques **commentaires sur la révision de la procédure de rapport**.

Pour rappel, voici les dispositions de la Charte sociale européenne révisée visées par le groupe thématique IV sur « les enfants, les familles et les migrants » sur lequel porte la procédure cette année :

- *Article 7 – Droit des enfants et des adolescents à la protection*
- *Article 8 – Droit des travailleuses à la protection de la maternité*
- *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*
- *Article 17 – Droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique*
- *Article 19 – Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l’assistance*
- *Article 27 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l’égalité des chances et de traitement*
- *Article 31 – Droit au logement*

En introduction, **la CGT-FO voulait néanmoins revenir sur l’état du dialogue social en France** qui permet de fixer le contexte national dans lequel s’inscrit la rédaction de ces commentaires. La rédaction de ces commentaires s’inscrit de nouveau dans un contexte inédit, celui d’une crise sociale et démocratique sans précédent ces dernières années avec le jusqu’au boutisme du gouvernement français dans la mise en œuvre d’une réforme des retraites injuste et brutale rejetée par l’immense majorité des actifs et par un front syndical uni dans sa demande de retrait de la réforme depuis janvier 2023, avec de nombreuses mobilisations à travers la France, dans les grandes et petites villes, dans les campagnes et les villes, qui ont réuni plusieurs millions de travailleurs, de retraités, de jeunes dans les rues et plusieurs grèves qui ont perduré à travers la France.

## **ART 7 – DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A LA PROTECTION**

Cet article consacre la nécessité pour les législations nationales d'aménager leur droit du travail pour veiller à la santé et à la sécurité des jeunes travailleurs.

En France existe une interdiction du travail des mineurs en dessous de 16 ans sauf dérogations (art. L4153-1) :

- Dans le cadre de l'apprentissage, d'un stage ;
- Les adolescents âgés de 14 à 16 ans peuvent sous certaines conditions effectuer des travaux légers pendant leurs vacances scolaires. Il devra s'agir de travaux qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement (art. D4153-4). Est exigée une autorisation d'emploi de l'inspection du travail (art. L4153-3, D4153-2, R4153-6) ;
- Les enfants engagés dans les entreprises de spectacle et de mannequinat, sous réserve d'une autorisation individuelle préalable et du respect d'une procédure stricte.

Passé 16 ans, il existe un principe d'autorisation de travailler sauf pour certaines catégories de travaux énumérés par décret, exposant les adolescents à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces (art. L 4153-8 et D 4153-15), sauf dérogations accordées par l'inspection du travail.

La durée de travail et les temps de repos des jeunes travailleurs de moins de 18 ans font l'objet d'aménagement (sauf dérogations), notamment :

- Un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs (art. L3164-2) ;
- Un repos quotidien minimum de 12 h consécutives pour les jeunes de 16 ans et plus et 14 h consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans (art. L3164-1) et 30 min de pause par jour lorsque le temps de travail est supérieur à 4 h 30 (art. L3162-3).
- Le travail de nuit fait également l'objet de précision avec une interdiction du travail de nuit : entre 20 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures du matin pour les jeunes de moins de 18 ans salariés ou stagiaires (art. L3163-1 et L3163-2).

## **ART 8 – DROIT DES TRAVAILLEUSES A LA PROTECTION DE LA MATERNITE**

Cet article consacre la nécessité pour les législations nationales d'assurer la protection de la maternité.

FO a déposé un recours devant la Cour de cassation sur la question du maintien du bénéfice des congés payés en cas de dépôt d'un congé parental d'éducation à l'issue du congé maternité.

Pour FO, il s'agit d'une discrimination indirecte à l'égard des femmes (puisque ce sont elles qui prennent davantage leur congé parental d'éducation que les hommes).

Le CPH de Chambéry a jugé que la salariée partant en congé parental à l'issue de son congé maternité sans avoir soldé ses congés payés les perd, tout comme l'indemnité compensatrice correspondante, si elle revient après l'expiration de la période de prise.

Actuellement, cette position jurisprudentielle est en contradiction avec la position de la CJUE qui admet le report, au terme d'un congé parental d'éducation, des CP acquis avant celui-ci par la salariée (CJUE, 22-4-10, aff. C-486/08).

La Cour de cassation doit rendre très bientôt sa décision sur ce point. L'arrêt pourrait être favorable au regard de la décision de la CJUE et de l'évolution récente de la loi française (loi n°2023-171 du 9-3-23 codifié à l'article L 1225-54) : « *Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé [parental d'éducation]* ».

## **ART 16 - DROIT DE LA FAMILLE A UNE PROTECTION SOCIALE, JURIDIQUE ET ECONOMIQUE**

### **Sur les congés parentaux**

La conciliation vie privée – vie professionnelle passe aussi par la possibilité offerte pour les jeunes parents de pouvoir d'être près de leurs enfants surtout lors des « 1000 » premiers jours.

#### **Pour une refonte de la PreParE**

La création de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant) avait pour ambition de permettre aux pères qui le souhaitent de prendre du temps pour s'occuper de leurs enfants en percevant une aide financière. Lors de la mise en place de la PreParE en 2014, FO avait annoncé que cette prestation ne rencontrerait pas le succès espéré par le gouvernement de l'époque. Le temps a donné raison à notre organisation. En effet, alors que l'objectif annoncé était un recours à la PreParE par 25% des pères éligibles, moins de 1% en bénéficiaient 5 ans plus tard. Pire encore, leur nombre a baissé, passant de 19 000 en 2014 à 15 000 en 2020<sup>1</sup>

La première cause est le choix économique réalisé par les couples. En effet, le caractère forfaitaire de la PreParE et son faible montant<sup>2</sup> font que très majoritairement, ce sont les mères de famille qui ont recours à ce congé. Ainsi, le faible recours par les pères est exclusivement lié à la rémunération peu attractive du congé et de la forte proportion de ces derniers à disposer d'un meilleur salaire dans le couple, d'où un choix économique forcé. La conséquence juridique est que l'absence de prise de congé par le père entraîne la perte totale du droit à indemnisation pour ce dernier.

Or, obliger les parents à scinder le congé<sup>3</sup> et ainsi le réduire sans offrir de réelles solutions alternatives, est un choix dicté par des contraintes économiques et concourt à dégrader la conciliation vie familiale et vie professionnelle, ce que Force Ouvrière déplore. Les femmes sont les premières victimes et leur carrière professionnelle en est affectée et segmentée.

Ainsi, la finalité de ce dispositif conduit à ce que les mères de famille arrivent au bout du dispositif de la Prépare (qui pour un enfant est indemnisé pendant 6 mois) et qui, faute de mode de garde disponible continue à rester en congé parental sans être indemnisé. Ainsi, très souvent, le congé est poursuivi sans allocation. En effet, si le parent qui ne perçoit plus l'allocation (le plus souvent la mère) reprend le travail, le ou les enfants du couple doivent alors être gardés. Or, il est aujourd'hui souvent très onéreux de faire garder son enfant eu égard aux nombres de places disponibles (problématique soulevée sur les modes de garde vu plus haut).

Or, faute de modes de garde accessibles (soit pour des raisons financières soit faute de mode de garde disponible), c'est le temps partiel voire la poursuite du congé sans allocation qui sont favorisés. Les travailleuses étant majoritairement concernées, elles sont davantage coupées du travail, ce qui entraîne des difficultés après le congé à se réinsérer dans la vie active, accentuant encore les inégalités professionnelles (67% des bénéficiaires de la PreParE, parmi ceux qui avaient un travail avant la

<sup>1</sup> Rapport de la Cour des comptes, « la sécurité sociale rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », octobre 2022. P.281.

<sup>2</sup> (428 € pour un enfant en cas d'activité totalement interrompue et 277,14 € en cas de temps partiel à 50%

<sup>3</sup> Chaque parent peut prendre 6 mois de congé. Ces congés ne sont pas mutualisable et donc si le père de famille ne prend pas ce congé il est perdu. Qui plus est, si théoriquement les deux parents peuvent prendre ce congé en même temps, dans la pratique cela n'est jamais fait puisque le montant total des deux prestations ne peut dépasser le montant forfaitaire de la PreParE soit 428,71 € pour 1 enfant

naissance, réduisent leur activité professionnelle ou ne reprennent pas le travail après leur congé parental<sup>4</sup>. Les familles à bas revenus et celles bi-actives, dites moyennes, notamment dans certains territoires où les structures fonctionnant à la PAJE se développent en majorité (et qui accueillent principalement des enfants dont les familles ont des revenus confortables), sont les premiers impactés par l'actuel dispositif.

### Les revendications de FO

#### - L'égalité salariale femmes/hommes :

Avant tout, FO revendique une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes. C'est un préalable pour garantir un réel libre choix du congé parental qui repose actuellement trop souvent sur des critères économiques et/ou une absence d'offre de modes de garde. Pour atteindre l'égalité salariale, une contrainte beaucoup plus importante doit peser sur les entreprises. Ainsi, l'application des sanctions financières en cas de non-respect de la loi doit être effective, ce qui implique plus de moyens financiers et humains pour les DREETS. Une meilleure répartition du congé parental entre les femmes et les hommes contribuerait à une meilleure répartition des tâches domestiques et éducatives et permettrait également un changement de mentalité dans l'entreprise qui entraînerait plus d'égalité dans le monde du travail. FO revendique également une refonte du congé paternité. Si la réforme de 2020 qui a permis son allongement était bienvenue, FO regrette que seule la prise de 7 jours soit obligatoire pour le père de famille. Les mises sous-pressions professionnelles, directes ou indirectes existent, ce qui fait qu'une part importante des pères de famille ne prend pas ce congé. FO revendique que la totalité de ce congé devienne obligatoire et indemnisé à 100%. Qui plus est FO revendique une véritable égalité femmes/hommes avec une durée de congé paternité similaire à celle du congé maternité.

#### - L'augmentation du montant de la PreParE et la modification de sa base de calcul :

Le caractère forfaitaire de la PreParE est un frein à une évolution vers une meilleure prise du congé par le père. En Allemagne où la rémunération du congé est proportionnelle au salaire, le taux de proportion de prise du congé est nettement supérieur qu'en hexagone (32 % des pères prennent un congé parental en Allemagne).

Qui plus est, du fait de ce faible montant, la France ne respecte pas la directive européenne 2019/1158<sup>5</sup>. En effet, son article 8 prévoit que la rémunération ou l'allocation du congé parental doit être « fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents ».

En pratique, l'indemnisation du congé parental est forfaitaire. Le forfait mensuel est de 424,23 €, soit moins d'un tiers du Smic net. Il entraîne une perte de revenu en comparaison du revenu initial, qui varie, en cas d'interruption totale d'activité de la mère, de 8 % pour un ménage gagnant 1 000 € par mois à 24 % pour un ménage gagnant 4 000 € par mois, selon la Cour des comptes, en 2020. Alors que les hommes ont un revenu salarial supérieur à celui des femmes, pour FO, l'allocation du congé parental est insuffisante pour permettre un niveau de vie décent. Qui plus est, il est un frein à ce que le parent qui gagne le revenu principal de la famille (le plus souvent l'homme) soit en mesure d'exercer son droit au congé parental. Dès lors, FO revendique un nouveau mode de calcul de la PreParE, cette dernière ne doit plus être forfaitaire mais doit être fait en fonction d'un pourcentage du salaire : 80% du salaire pour un temps plein et 100% du salaire pour un temps partiel.

<sup>4</sup> Rapport de la Cour des comptes, « la sécurité sociale rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », octobre 2022. P.281

<sup>5</sup> Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

- **La suppression du partage du congé**

FO demande à ce que le partage du congé obligatoire entre les deux parents (avec la perte du congé si l'autre y renonce), soit abandonnée. Pour FO, il faut laisser un libre choix entre les parents qui sera d'autant plus important que le montant du congé sera à la hauteur. À défaut c'est le calcul économique qui prévaut.

- **L'octroi d'une formation obligatoire**

En principe, l'article L.1225-59 du Code du travail (CT) permet au salarié qui reprend son activité initiale de bénéficier d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Cependant, aucune contrainte matérielle ne pèse sur l'employeur qui refuserait la prise de ce congé. Pire encore, la chambre sociale de la Cour de cassation dans une décision en date du 5 mars 2014<sup>6</sup> a considéré que l'employeur qui méconnaît le droit au salarié à une action de formation professionnelle prévue par l'article L.1225-59 du CT ne viole pas une liberté fondamentale.

Par conséquent la Cour de cassation juge que le licenciement pour insuffisance professionnelle, qui intervient suite à une longue période de congé parental, ne peut pas être annulé par les juges du fond, et ce peu importe si la salariée a demandé le recours à une formation (qui en l'espèce n'avait pas été octroyée par l'employeur). Dès lors FO revendique l'obligation de faire droit à la formation demandée par le ou la salarié(e) lors de la reprise du travail, notamment pour celles et ceux qui ont été éloigné(e)s de façon prolongé(e) de leur poste de travail. FO revendique que le licenciement qui résulterait ici d'une insuffisance professionnelle soit considéré comme discriminatoire, et donc nul. Il doit être impossible de licencier le ou la salariée pour insuffisance professionnelle dans ce cas de figure.

- **La refonte du congé paternité**

Dans son ensemble FO revendique aussi, une refonte du congé paternité. Si la réforme de 2020 qui est venue procéder à son allongement était bienvenue, FO regrette que seule la prise de 7 jours soit obligatoire pour le père de famille. Les mises sous pression professionnelle, directes ou indirectes existent, ce qui fait qu'une part importante des pères de famille ne prennent pas ce congé. FO revendique, que la totalité de ce congé doit être un congé obligatoire indemnisé à 100%. Qui plus est FO revendique une véritable égalité Femmes/Hommes avec une durée de congé paternité similaire à celle du congé maternité.

**1. ART. 17 – DROIT DES ENFANTS ET DES ADOLESCENTS A UNE PROTECTION SOCIALE, JURIDIQUE ET ECONOMIQUE**

**Sur la question de la petite enfance (0 à 3 ans)**

**A) Sur la question du nombre de place en crèche**

**Etat des lieux sur le système actuel du jeune enfant :**

L'une des missions principales de la branche famille est de garantir une conciliation de la vie professionnelle et personnelle en permettant aux parents de faire accueillir leurs enfants à un coût abordable dans un environnement de qualité. La réussite de cette mission passe d'abord par la mise à disposition des familles d'un système d'accueil du jeune enfant de qualité.

Les questions liées aux modes de garde et à l'accueil du jeune enfant sont donc centrale.

<sup>6</sup> Cass. Soc. 5 mars 2014, n°11-14.426

Plusieurs annonces ont été fait récemment par le gouvernement français pour régler le problème de la garde d'enfant (mise en place d'un « service public de la petite enfance »).

En la matière, il y a fort à faire. En effet, l'offre actuelle de modes d'accueil, est encore loin de couvrir la demande, tant sur le plan quantitatif que dans sa diversité et sa localisation. En effet, en 2020 la France comptait 446 000 places de crèches pour 2,2 millions d'enfants de moins de 3 ans. Le haut conseil de la famille, et l'enfance et de l'âge (HCFEA) estimait en 2018 que les besoins en la matière étaient à minima de 230 000 places d'ici 2022. Le rapport Borloo sur les banlieues faisant quant à lui état d'un besoin de 30 000 places mais exclusivement dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Malgré ce besoin extrêmement important en la matière, la convention d'objectif et de gestion (COG) 2018-2022, avait fixé un simple objectif de 30 000 places d'établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE). Cet engagement en décalage avec les besoins du secteur n'a même pas été tenu, comme l'avait annoncé FO dès 2018, puisque d'après les remontés des CAF seulement 40% de cet objectif est réalisé fin 2022 (soit environ 12 000 places nettes créées sur 5 ans).

Ce manque d'investissements conjugué au gel de l'évolution des prestations de service prévu dans la COG 2018-2022, sont propices au développement anarchique des micros-crèches fonctionnant à la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) et des maisons d'assistants maternels. Cette augmentation des autres modes de garde au détriment de la création d'établissements d'accueil de jeune enfant est extrêmement dommageable puisque seules les structures fonctionnant avec la PSU<sup>7</sup> garantissent une mixité sociale grâce à un reste à charge soutenable pour toutes les familles.

Qui plus est, les Mam ne doivent pas être considérées comme structures d'accueil collectives. Elles s'en distinguent notamment car les crèches respectent des normes d'encadrement (projets pédagogiques, nécessité d'avoir une infirmière...) alors que les Mam sont seulement soumises à un agrément de leurs locaux.

Pourtant depuis plusieurs années les politiques publiques tendent à favoriser le développement de ces autres modes de garde en faisant évoluer leur cadre normatif. Ces évolutions réglementaires viennent déstabiliser l'écosystème de l'accueil de la petite enfance et réduisent toutes les normes à néant, créant ainsi de la confusion entre une Mam, un Eaje ou une micro-crèche.

Cette faveur envers ces autres modes de garde s'explique par la baisse de dotation de l'État aux collectivités locales, alors qu'en contrepartie, la participation de la CAF a peu augmenté en proportion. Dans le contexte financier actuel, et même en s'appuyant sur les aides supplémentaires des CAF, sous forme de bonus, les collectivités revoient leur cahier des charges à la baisse sur les projets d'accueil collectifs.

D'autant qu'ensuite leur pérennité dépend aussi d'une gestion optimale des coûts de fonctionnement. De 8 euros en 2007, le prix de revient moyen d'une heure réalisée en crèche est passé à 10,51 euros en 2021, soit une augmentation de 31,38% en 14 ans. Ce qui pousse les collectivités à laisser se développer les autres modes de garde comme les Mam, ou les micro-crèches PAJE notamment par absence de coût de fonctionnement.

Ainsi, cette entrave au développement des places de crèches PSU est la cause première de l'échec actuel de la politique de petite enfance. Dès lors, pour notre confédération, l'évolution vers un service public de la petite enfance ne peut se faire qu'en développant le nombre de places de crèche d'EAJE PSU, afin de préserver une offre accessible à l'ensemble des familles.

---

<sup>7</sup> prestation de service unique

## Les revendications de FO

Pour que ce service public de la petite enfance réponde aux besoins des familles, et au regard des dysfonctionnements actuels, FO rappelle que le nombre de places en crèche d'EAJE fonctionnant à la PSU doit se développer davantage.

Il n'est pas envisageable pour notre organisation que, le futur « service public de la petite enfance » passe par un développement des Mam ou des micros-crèches fonctionnant à la PAJE. L'on ne peut concevoir que l'État développe un « service public » en garantissant seulement des places qui auraient des restes à charge trop conséquents pour les familles. En effet, cela empêcherait les parents aux revenus les plus modestes, d'y déposer leur enfant.

- Au-delà d'augmentation des dotations de l'État, FO propose une revalorisation de la PSU. Cette mesure permettrait de faire diminuer pour la collectivité le coût de fonctionnement d'une place de crèche. Afin que la pression soit mise sur les collectivités, cette revalorisation pourrait être conditionnée à l'obligation pour ces dernières de développer le nombre de place en EAJE fonctionnant à la PSU. L'objectif étant de mettre fin à la délégation des EAJE au secteur privé.
- En parallèle, l'État doit réglementer les conditions d'ouverture des Mam et des crèches fonctionnant en dehors de la PSU. Pour ce faire, il pourrait être dévolu aux CAF un rôle de prescripteur. L'objectif ici étant d'éviter la prolifération anarchique de ces structures qui se développent en concurrence des EAJE fonctionnant à la PSU.

### **B) Sur la qualité de l'accueil dans les crèches**

#### Etat des lieux sur la qualité de l'accueil

On assiste à une dégradation de l'accueil du jeune enfant, réalisée par les gouvernements successifs. Tout d'abord, l'exigence en matière de normes a été singulièrement réduite, notamment via l'ordonnance n°2021- 611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles qui :

- Permet désormais à un adulte d'accueillir un groupe de 6 bébés par crèche, à comparer d'un taux d'un adulte pour 4 enfants en Allemagne et 1 pour 3 au Danemark. Ces dispositions s'appliquant autant aux crèches qu'aux Maisons d'assistantes maternelles (MAM).
- Toujours d'après ces nouvelles normes, les structures d'accueil sont de surcroît autorisées à accueillir chaque jour 15% d'enfants en surnombre, dans des surfaces pourtant inchangées.
- L'obligation pour les EAJE d'avoir un médecin référent est supprimée et est remplacée par l'obligation de désigner un référent « santé et accueil inclusif ».

FO s'est toujours opposée à ces mesures qui conduisent à dégrader les conditions d'accueil du jeune enfant. Qui plus est, elles viennent appliquer aux MAM des règles qui viennent déréglementer le secteur et porter à confusion la différence entre les différents modes de garde.

Par un arrêté du 29 juillet 2022, le gouvernement, a autorisé, à certaines conditions à recruter jusqu'à 15% de non professionnels (sans diplôme, ni expérience) pour exercer dans les crèches. Au prétexte de la pénurie de professionnels qui s'aggrave, des personnes sans aucun diplôme ni expérience auprès de jeunes enfants, au terme d'un simple parcours d'intégration d'un mois, peuvent être recrutées en crèche. Or, la gestion d'un bébé n'est pas à la portée du « premier venu », c'est un métier à part entière, le manque de personnel ne peut pas tout justifier.

Cette dégradation notamment dans les conditions d'accueil et les taux d'encadrement, sont catastrophiques pour les professionnels. Les remontées de terrain sont très inquiétantes à ce sujet. En effet, on laisse les bébés pleurer dans les lits sans pouvoir changer leur couche etc. Ces taux

d'encadrement sont d'ailleurs souvent peu respectés, ce qui détériore la sécurité des enfants et les conditions de travail des personnels.

L'IGAS a d'ailleurs rendu un rapport alarmant sur ce sujet. Il dresse un constat « particulièrement hétérogène » dans les EAJE (établissement d'accueil du jeune enfant), le secteur « présentant des établissements de grande qualité, portés par une réflexion pédagogique approfondie, comme des établissements de qualité très dégradée ».

Plusieurs problèmes sont relevés par l'IGAS : réglementation insuffisante et non adaptée aux besoins des enfants (niveau sonore, réponse aux pleurs, respects du rythme des enfants), temps de réflexion insuffisants pour les professionnels, insuffisance des contrôles... L'IGAS, énumère 39 recommandations notamment : un renforcement des contrôles, un relèvement du niveau de qualification des professionnels, un financement des établissements conditionné à des objectifs de qualité, l'amélioration de l'attractivité des métiers de la petite enfance, la modification des congés parentaux...

### Les revendications de FO

- Une harmonisation des qualités d'accueil. Cette harmonisation doit se faire par le haut, c'est-à-dire au regard de ce qui se fait dans les crèches fonctionnant à la PSU
- Un dispositif proposant un congé parental avec une allocation suffisamment attractive pour permettre un réel choix quant aux modes de garde de(s) enfant(s) pour l'un ou l'autre des parents
- La revalorisation substantielle des métiers de la petite enfance
- Un accès suffisant à la formation pour les professionnels du secteur
- L'augmentation substantielle du nombre de places en EAJE PSU

Toute réforme de la PreParE ne peut s'envisager sans que soit réglé le problème de la petite enfance et notamment la question des places en crèche qui est essentielle. Ainsi, et de longue date FO réclame l'augmentation des places en mode de garde collective notamment ceux fonctionnant à la PSU (et non pas la création de places d'accueils via les Mam ou les micros crèches PAJE qui disposent d'un reste à charge important et discriminatoire financièrement pour les parents). Pour combler le manque en la matière le HCFEA chiffre les besoins à 230 000 places. Il convient donc de travailler urgemment sur ce point, en investissant davantage dans le domaine de la petite enfance (ouverture de places de crèche, revalorisation des métiers, etc.).

### Sur la politique jeunesse

En la matière plusieurs réformes sont intervenues ces dernières années avec la mise en place des contrats d'engagement jeunes, obligation de formation jusqu'à 18 ans etc.

S'il était nécessaire d'agir sur la détresse des jeunes, dont près de 90 000 sortent du système scolaire (situation aggravée par la crise sanitaire), les mesures prises restent insuffisantes pour permettre un renforcement de l'autonomie de ces jeunes (accès et maintien dans un logement, apprentissage, aide aux démarches administratives...)

Les mesures mises en place par le gouvernement français comme, la garantie jeunes, le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), ou les contrats engagements jeunes, sont des aides conditionnalisés (liées à la recherche d'emploi) ne permettent pas de lutter contre la grande précarité (notamment les jeunes sans domicile fixe). Pour ces jeunes « invisibles » il faut d'abord les « trouver » et leur octroyer un accompagnement poussé afin de les aider à se remettre sur le chemin d'un emploi ou d'une formation.

Qui plus est, les objectifs visés par le gouvernement comme le fait de faire profiter 500 000 jeunes du CEJ, sont en total décalage avec l'ampleur de la précarité chez les jeunes avec 1,5 millions de personnes de 15 à 29 ans qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation.

Pour FO la question de la pauvreté des jeunes est une priorité absolue pour lutter contre le déterminisme social. Ainsi l'organisation revendique :

- L'ouverture du RSA au jeune de moins de 25 ans ;
- La mise en place d'un encadrement des contrats précaires (CDD, intérim, alternance) avec un système de bonus-malus pour lutter contre les usages abusifs ;
- La réhabilitation des contrats aidés pour les publics les plus éloignés de l'emploi et pour les jeunes NEETS ;
- La réhabilitation du contrat de génération
- L'octroi automatique des prestations (non-quérabilité) pour lutter contre le non-recours
- Un meilleur accompagnement pour les sorties sèches de l'ASE (aide sociale à l'enfance) notamment en octroyant à ces jeunes un logement pour éviter qu'ils se retrouvent à la rue
- Une meilleure coordination entre les acteurs locaux

#### **ART.19 – DROIT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DE LEURS FAMILLES A LA PROTECTION ET A L'ASSISTANCE**

Pour embaucher une personne étrangère, il faut une autorisation de travail (pour les travailleurs non-membres de l'UE/EEE ou la Suisse), sous peine de sanction pénale. Certains titres de séjour valent également autorisation de travail mais pas tous.

En application du principe de non-discrimination, la réglementation du travail s'applique dans son ensemble aux travailleurs étrangers. Ils sont donc soumis aux mêmes règles que les Français pour tout ce qui concerne la durée du travail, les heures supplémentaires, les jours fériés, la rémunération, l'application des conventions collectives, l'intéressement, les retraites complémentaires, le bénéfice des conventions collectives et de la formation professionnelle (art. L2261-22). Le non-respect de cette règle est passible d'une sanction pénale.

Concernant l'information du travailleur étranger sur son contrat de travail : tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français. Toutefois, il existe une dérogation lorsque les documents sont destinés à des étrangers (art. L1321-6).

Un travailleur étranger peut être adhérent à un syndicat. Il est électeur et éligible aux élections du CSE. Il peut être désigné comme DS. En revanche, il ne peut être nommé comme conseiller prud'homme.

Un travailleur étranger peut saisir le conseil de prud'hommes (et bénéficier de l'assistance d'un interprète au cours de la procédure).

#### **ARTICLE 27 – DROIT DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITES FAMILIALES A L'EGALITE DES CHANCES ET DE TRAITEMENT**

La loi n°2016-1088 a augmenté la durée de la protection de l'interdiction absolue du licenciement de la salariée en congé maternité, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat, de 4 à 10 semaines (art. L. 1225-4), ce que FO se félicite. Cette protection s'applique à la suspension au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité.

## ARTICLE 31 – DROIT AU LOGEMENT

En préambule, il convient de rappeler l'attachement de FO au paritarisme en général et au sein d'Action Logement en particulier, dans sa dimension de dispositif d'aide au logement pour les salariés. Sans rentrer en détail sur toutes les aides possibles, sur les soutiens et les accompagnements spécifiques, les projets d'Action Logement s'inscrivent tous dans des axes d'amélioration de l'accès au logement social pour les travailleurs dans l'optique de se loger plus facilement, plus près de son lieu de travail et à un moindre coût.

Les organisations interprofessionnelles (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, MEDEF, CPME) ont déjà tiré la sonnette d'alarme en septembre 2022 face aux atteintes au logement social à travers Action Logement. Evoquant « une décision inacceptable et un affront au paritarisme », ils s'exprimaient déjà dans les termes suivants :

*« Le gouvernement veut ponctionner Action Logement de 300 M€ dans le projet de loi de finances pour 2023. Les partenaires sociaux, responsables paritairement de cet organisme qui gère l'ancien « 1% logement » au profit du logement des salariés, ne peuvent accepter un tel prélèvement.*

*Au cours d'une interview sur LCI mardi 13 septembre, Olivier KLEIN, ministre délégué à la Ville et au Logement a prôné le dialogue avec la nécessité de concerter et de respecter les partenaires sociaux. Avant la fin de l'année, les partenaires sociaux d'Action Logement (MEDEF, CPME, CFDT, FO, CFTC, CGT, CFE-CGC) vont en effet être amenés à négocier, avec le gouvernement, une nouvelle convention quinquennale pour la période 2023-2027 afin de définir l'utilisation des financements issus de la participation des employeurs pour le logement des salariés. Or, préempter cette négociation par un article dédié dans le cadre du projet de Loi de Finances (PLF) 2023 pour faire financer, par Action Logement et sans contrepartie pour les salariés, le Fonds National des Aides à la Pierre (FNAP), à hauteur de 300 M€, constitue une rupture de confiance et un mépris du dialogue social.*

*Ce serait aussi un affaiblissement notable de la capacité d'Action Logement à accompagner les salariés dans leur parcours résidentiel en lien avec l'emploi, alors que cette mission d'utilité sociale est devenue cruciale dans le contexte actuel. À titre d'exemple, pour la seule année 2023, ce serait 26 000 logements abordables en moins à proposer aux salariés, si ce projet de PLF était validé en l'état à la fin de son parcours parlementaire.*

*Faut-il rappeler que le groupe Action Logement contribue, largement et volontairement depuis des années, aux financements de politiques publiques en soutenant les projets de rénovation urbaine via une contribution forte à l'ANRU ?*

*Il accompagne les 222 villes du programme Action Cœur de Ville (ACV), ou encore il finance l'ANIL et les ADIL, une aide précieuse pour les concitoyens en matière de logement, au-delà de toutes ses actions d'utilité sociale au service des salariés, des entreprises et des territoires. Pour les partenaires sociaux, cette méthode n'est pas acceptable d'autant que la semaine dernière, un accord semblait acté avec le ministre du logement. Il n'a toutefois pas été validé par le gouvernement in fine. C'est pourquoi les partenaires sociaux dans leur ensemble demandent à être reçus rapidement. Sans le retrait de cette ponction par le gouvernement, il sera difficile de renouer pleinement la confiance. »*

Dans un courrier adressé à la Première ministre en date du 24 octobre 2022, les interlocuteurs sociaux au sein d'Action Logement ont contesté la décision unilatérale du gouvernement de prévoir, via le projet de loi de finances 2023, une contribution du Groupe à hauteur de 300 M€ pour le Fonds National des Aides à la Pierre (FNAP). Cette décision n'est pas le fruit d'une concertation avec les organisations syndicales et patronales, et relève d'une démarche inacceptable. Dans le même temps, FO a découvert que l'Insee a classé Action Logement Services (ALS) dans le secteur des administrations publiques alors que la filiale faisait partie, jusqu'à ce jour, des intermédiaires financiers. FO était d'autant plus surpris que, malgré des échanges réguliers avec les services de l'État, FO n'a jamais, à aucun moment, été

informés de cette décision. Or cette nouvelle qualification comptable affaiblit la mission d'utilité sociale d'Action Logement et pourrait être lourde de conséquences à la fois pour les salariés, les entreprises, les territoires comme pour la politique du logement à laquelle le Groupe contribue fortement.

Dans ce courrier, les interlocuteurs sociaux ont fait remarquer que depuis cinq ans, ils ont fait évoluer la gouvernance du Groupe et ont fait des choix d'investissement, partagés par l'État. Alors que les discussions concernant la future convention quinquennale auraient dû être lancées, la contribution au FNAP et la classification d'ALS en « organisme divers d'administration centrale » ont déstabilisé le Groupe et ont constitué un affront au paritarisme de gestion. C'est pourquoi les interlocuteurs sociaux ont demandé de bien vouloir revenir sur cette décision, dont l'impact sur la construction nationale de logements serait négatif.

Suite au courrier adressé à la Première ministre par les organisations syndicales et professionnelles, une réunion s'est tenue le 15 novembre avec l'ensemble des interlocuteurs sociaux, en présence des deux ministres compétents. Le ministre de la Transition écologique a évoqué la période actuelle de « flottement » que traverse Action Logement dans ses relations avec l'État et dans sa place dans le champ professionnel du logement social. Il a rappelé que la Convention Quinquennale en cours arrive à son terme fin 2022 et indiqué que le gouvernement souhaite voir aboutir rapidement les discussions pour la nouvelle Convention Quinquennale 2023/2027. Pour FO, le maintien du paritarisme, la poursuite de la construction de logements pour les salariés, la mise en place d'un réel parcours résidentiel et l'accélération de la rénovation thermique des logements sont des revendications prioritaires.

Plus récemment, en mai 2023, FO a réagi aux dernières attaques visant à démanteler Action Logement avec une profonde atteinte au droit au logement dans les termes suivants :

*« Alors que la crise du logement devient particulièrement alarmante, il est indispensable pour FO de défendre fortement l'organisme paritaire Action Logement.*

*Depuis 70 ans, Action Logement a fait la démonstration de son efficacité au service de sa mission d'utilité sociale. Les interlocuteurs sociaux et en particulier la Confédération Force ouvrière défendent sans relâche le lien emploi-logement au travers de la construction de logements abordables, de l'accession à la propriété, des prêts rénovation et des services aux salariés, en particulier pour favoriser la mobilité.*

*Toutes ces missions sont parfaitement définies dans les actes fondateurs du 1% logement.*

*En modifiant le classement statistique d'Action Logement Services, qui figurait jusqu'alors dans le secteur des intermédiaires financiers, l'INSEE a intégré la dette d'Action Logement Services à la dette publique. Le Ministre chargé des Comptes Publics pourrait désormais vouloir classer Action Logement en Administration Publique (APU) après 70 ans d'exercice au service des salariés. Cette décision remettrait en cause de facto la gestion paritaire telle que nous la connaissons aujourd'hui et pourrait conduire à une réduction drastique de moyens issus de la Participation des Entreprises à l'Effort de Construction.*

***FO s'oppose à ce projet de classement d'Action Logement en Administration Publique et demande instamment au Gouvernement d'ouvrir rapidement les négociations avec les organisations syndicales et patronales afin de conclure la Convention quinquennale.***

*Pour FO, il n'est pas acceptable de laisser les demandeurs de logement dont les salariés en recherche d'emploi sans réponse. Il est de responsabilité du Gouvernement d'agir vite et de laisser les interlocuteurs sociaux d'Action Logement gérer le logement des salariés. »*

- **SUR LES OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT RELATIVES A LA RECLAMATION COLLECTIVE N°118/2015 CGT-FO C. FRANCE SUR LES CLAUSES DE DESIGNATION**

Pour FO, la clause de désignation et de migration est en effet impérativement nécessaire car c'est le seul moyen d'autoriser les partenaires sociaux à rendre obligatoire l'adhésion des employeurs de la branche à une seule institution de prévoyance qui peut alors bénéficier d'une population à assurer suffisamment large pour mutualiser les risques et assurer la meilleure couverture possible de l'ensemble des salariés et de leurs familles.

Même si le juge constitutionnel reconnaît les clauses de désignation comme contraire à la Constitution, le CEDS a considéré, le 3 juillet 2018, comme contraire à la Charte sociale européenne l'interdiction des clauses de désignation (violation de l'article 6 § 2 de la Charte). Le juge communautaire pourrait également considérer que les clauses de recommandations sont contraires à l'article 14 du TFUE. Si le Conseil constitutionnel est juge de la constitutionnalité des lois, les juridictions civiles et administratives, respectivement la Cour de cassation et le Conseil d'Etat en dernier recours, sont juges de la conventionnalité des lois et in extenso de leur conformité au droit de l'UE.

Au regard de la jurisprudence européenne, l'abandon du dispositif de désignation et de migration obligatoire au profit d'une simple clause de recommandation, tel qu'entériné par le nouvel article L. 912-1 du CSS, serait susceptible de porter atteinte à la pérennité même du service d'intérêt économique général (SIEG).

Si l'UE ne se prononce pas sur les choix des services publics, qui sont laissés à l'Etat, ou encore sur la manière de les organiser, le droit européen oblige chaque Etat à mobiliser suffisamment de moyens pour que les missions des SIEG soient accomplies. En supprimant les clauses de désignation, l'Etat français ne permettrait pas aux complémentaires « santé » *d'assurer convenablement et durablement leurs missions. Comme FO l'indiquait devant le CEDS, « 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 ».*

- **SUR LA RECLAMATION COLLECTIVE N°160/2018 CGT-FO C. France SUR LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITES PRUD'HOMALES POUR LICENCIEMENT INJUSTIFIE**

Malgré les deux décisions rendues par le CEDS (n°160/2018 et n°175/2019) la Cour de cassation (Cass. soc., 11-5-22, n°21-14490 et n°21-15247) a considéré que le plafonnement des indemnités prud'homales était conforme à l'article 24 de la Charte sociale européenne (étant dépourvu d'effet direct) et à l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT (qui laisserait « une marge d'appréciation aux Etats »).

Pour autant, des juridictions de fond continuent à s'opposer au barème en usant de raisonnements juridiques différents.

Deux cours d'appel, usant de raisonnements différents, ont écarté le barème, postérieurement à la décision de la Cour de cassation sur la conformité du barème aux engagements internationaux de la France.

**La cour d'appel de Douai** juge, qu'au regard de la situation particulière du salarié (son âge avancé, ses charges de famille et ses prêtres), il y avait lieu d'écarter le barème (CA Douai, 21-10-22, n°20/01124) en

se fondant sur la Convention 158 de l'OIT qui exige une réparation adéquate et appropriée du préjudice subi. Elle relevait également que si la loi est la même pour tous, le principe d'égalité ne s'oppose pas au principe d'individualisation des décisions.

**La cour d'appel de Grenoble** écarte le barème pour un motif inédit : Constatant que le gouvernement français n'a réalisé aucune évaluation régulière, visant à vérifier que les salariés français injustement privés d'emploi bénéficient effectivement d'une réparation adéquate, depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur du barème, la cour d'appel de Grenoble a écarté le barème (CA Grenoble, 16-3-23, n°21/02048).

Rappelons, à ce titre, que l'OIT a invité le Gouvernement français, à examiner, à intervalles réguliers, en concertation avec les partenaires sociaux, « *les modalités du dispositif d'indemnisation prévu à l'article L. 1235-3 de façon à assurer que les paramètres d'indemnisation prévus permettent, dans tous les cas, une réparation adéquate du préjudice subi pour licenciement abusif* ».

Pour les juges de Grenoble, l'évaluation du barème n'ayant pas été faite, celui-ci doit être écarté dans la mesure où il manque une « *condition déterminante* » pour qu'il puisse trouver application.

Enfin, des études commencent à être publiées concernant l'incidence du plafonnement sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse octroyées en justice.

Nous évoquerons ici l'**étude Dalmasso et Signoretto**<sup>[1]</sup>.

Il s'agit d'une analyse statistique portant sur 240 arrêts rendus par les cours d'appel avant et après l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Cette étude confirme, qu'avec l'instauration du barème, les licenciements sans cause réelle et sérieuses sont moins bien indemnisés par les juges.

Cette étude montre que plus de la moitié des indemnités accordées avant l'application du barème sont supérieures au plafond du barème.

La conclusion de cette étude est sans appel :

*« La baisse d'indemnisation moyenne est très forte pour les salariés des moyennes et grandes entreprises ayant une relative faible ancienneté (entre 2 et 5 ans), tandis qu'elle sera moins marquée pour les salariés ayant une ancienneté plus élevée. (...). Pour les salariés les plus impactés par cette baisse, leur intérêt financier à agir en justice pour faire reconnaître leur licenciement comme sans cause réelle et sérieuse devient faible voire inexistant. Or, les travailleurs les plus touchés par cet affaiblissement des indemnités sont souvent ceux ayant l'ancienneté et la rémunération les plus faibles dans l'entreprise. En ce sens, les conseils de prud'hommes risquent de devenir des juridictions de salariés plus riches, disposant d'une forte ancienneté et par conséquent très certainement plus âgés. C'est donc au final tout le cœur du salariat qui risque, de lui-même, de s'exclure du contentieux en renonçant à agir en justice. »*

Des études sont actuellement en cours pour démontrer que le plafonnement a engendré une baisse des saisines du conseil de prud'hommes, notamment pour les salariés ayant une faible ancienneté et/ou des salaires peu élevés.

<sup>[1]</sup> R. Dalmasso et C. Signoretto, Droit social n°2 février 2022, page 135 : « *Une première évaluation du « barème » d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance n°1387 du 22 septembre 2017* ».

**Dans cette partie, la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière fera un bref récapitulatif des conclusions 2022 du Comité Européen des Droits Sociaux pour la France.**

Les conclusions 2022 portent sur les dispositions de la Charte sociale européenne du groupe thématique III « Droits liés au travail » pour la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2020 couvrant : **2.** Droit à des conditions de travail équitables **4.** Droit à une rémunération équitable **5.** Droit syndical **6.** Droit de négociation collective **21.** Droit à l'information et à la consultation **22.** Droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail **26.** Droit à la dignité au travail **28.** Droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder **29.** Droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs.

Concernant la France, les conclusions du CEDS portent sur 23 situations avec :

- 9 conclusions de conformité sur les articles 2§3, 2§6, 2§7, 4§3, 6§1, 26§1, 26§2, 28 et 29
- 10 conclusions de non-conformité sur les articles 2§1, 2§2, 2§4, 2§5, 4§1, 4§2, 5, 6§2, 6§4 et 21
- 4 situations ajournées en attente d'informations complémentaires sur les articles 4§4, 4§5, 6§3 et 22

Pour revenir synthétiquement sur les conclusions de non-conformité sur la France :

- **Article 2§1 (durée raisonnable du travail) :** (i) la durée du travail pour les salariés soumis au forfait annuel en jours est déraisonnable (ii) certaines astreintes en dehors du lieu de travail durant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé sont considérées comme des périodes de repos
- **Article 2§2 (jours fériés payés) :** il n'est pas établi que le travail effectué un jour férié soit suffisamment compensé (*art. L 3133-1 et L 3133-3 du CT dans le viseur*)
- **Article 2§4 (élimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres) :** il n'est pas établi que tous les travailleurs exposés à des risques résiduels aient droit à des mesures compensatoires adéquates (*réduction du temps de travail, congés supplémentaires ou mesures similaires*)
- **Article 2§5 (repos hebdomadaire) :** (i) les périodes d'astreinte ayant lieu le dimanche sont à tort assimilées à des périodes de repos (ii) il n'est pas établi que le droit à un repos hebdomadaire soit suffisamment garanti (*cf. décision sur le bien-fondé dans la réclamation CFE-CGC c. France du 19 mai 2021*)
- **Article 4§1 (rémunération décente) :** il n'est pas établi que le salaire minimum soit équitable (*rapport CNNCEFP, travailleurs occupant des emplois atypiques, COVID-19, travail en prison*)
- **Article 4§2 (rémunération majorée pour les heures supplémentaires) :** (i) l'indemnisation des heures suppl' effectuées par les membres du corps d'encadrement et d'application de la police nationale ne garantit pas un taux majoré de rémunération (ii) l'évolution de la prime de commandement versé aux officiers supérieurs ne compense qu'un très petit nombre d'heures supplémentaires (iii) le repos compensatoire accordé aux officiers de police effectuant des heures supplémentaires dans le cadre de certains services est équivalent en durée aux heures supplémentaires réalisées
- **Article 5 (droit syndical) :** le droit syndical des forces armées n'est pas garanti dans la pratique
- **Article 6§2 (procédures de négociation) :** les associations professionnelles nationales de militaires ne sont pas dotés de moyens qui permettent de défendre effectivement et à tous égards les intérêts moraux et matériels de leurs membres
- **Article 6§4 (actions collectives) :** (i) seuls les syndicats représentants ont le droit de déclencher une grève dans le secteur public (ii) il n'est pas établi que les restrictions au droit de grève des personnels dans les écoles maternelles et primaires publiques et dans les transports publics soient conformes en

lecture croisée avec l'article G (*restrictions – respect des droits et des libertés d'autrui, protection de l'ordre public/sécurité nationale/santé publique/bonnes mœurs*) (iii) la règle du trentième indivisible applicable aux grèves des personnes de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif va au-delà des limites fixées par l'article G (restrictions)

- **Article 21 (droit des travailleurs à l'information et à la consultation)** : certains salariés sont exclus du calcul de l'effectif de l'entreprise qui est réalisé pour la détermination des seuils minima permettant la mise en place d'IRP qui assurent l'information et la consultation des travailleurs

La lecture des conclusions 2022 indique également qu'une série de conclusions de conformité est essentiellement dû à une conclusion de conformité favorable lors du précédent cycle des conclusions de 2014 et l'absence de nouvelles informations portées à l'attention du CEDS. Les conclusions ajournées, et déclarées non-conformes au prochain cycle en 2028 en défaut d'informations nouvelles, sont les suivantes : **article 4§4 (délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi), article 4§5 (limitation des retenues sur salaires), article 6§3 (conciliation et arbitrage) et article 22 (droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu de travail).**

### Commentaires FO

**La CGT-FO s'inquiète des 10 conclusions de non-conformité rendues par le Comité Européen des Droits Sociaux du Conseil de l'Europe** et relève que certaines conclusions de conformité reposent uniquement sur la précédente conclusion de conformité favorable lors du précédent cycle des conclusions de 2014.

Cette situation est d'autant plus inquiétante que **la mise en conformité avec les décisions du Comité Européen des Droits Sociaux dans le cadre de la procédure des réclamations collectives a été sensiblement remise en question par les autorités françaises** dans le cadre de réclamation collective n°160/2018 CGT-FO c. France, et ce malgré l'appui du CA de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et du CEACR de l'OIT pour l'application des dispositions pertinentes en matière de droit social international, visant également la convention n°158 de l'OIT sur le licenciement ratifiée par la France.

**La CGT-FO souhaite donc rappeler à ce titre le contenu de l'article 55 de la Constitution française** qui stipule que « *les traités ou accord régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie* ». FO rappelle à ce titre que la France a ratifié le 9 mars 1973 la Charte sociale européenne de 1961 et le 7 mai 1999 la Charte sociale européenne révisée en acceptant l'ensemble de ses 98 paragraphes. **FO estime donc nécessaire la mise en place d'un réel dialogue social avec les interlocuteurs sociaux en France sur la mise en œuvre des engagements pris par la France dans le cadre de la ratification de la Charte sociale européenne révisée, notamment dans le cadre des protocoles liés aux rapports nationaux et aux réclamations collectives.**

Plus généralement, pour FO, ce dialogue social doit également porter sur **le code européen de sécurité sociale du Conseil de l'Europe**, que la France a ratifié le 17 février 1986, **mais également sur les échanges au sein du Comité des ministres du Conseil de l'Europe** qui portent sur l'application des engagements sociaux internationaux pris par la France, et notamment le suivi des conclusions et des décisions du Comité Européen des Droits Sociaux, afin de garantir à terme une meilleure effectivité.

Sans refaire toute l'avancée de la révision de la procédure des rapports statutaires, la CGT-FO a pris note de la **réforme du système de la Charte sociale européenne entérinée par le Conseil de l'Europe en juillet 2022** mais elle émet néanmoins des réserves sur une partie de la réforme qui devrait entrer en vigueur pour les conclusions 2024 du Comité Européen des Droits Sociaux.

Tout d'abord, la CGT-FO accueille positivement le **passage de quatre groupes de dispositions à seulement deux ciblés par les rapports statutaires** mais regrette que l'on passe désormais à une consultation biannuelle et alternative entre les deux groupes d'Etats traditionnellement divisés entre ceux ayant ratifié ou non le protocole additionnel sur les réclamations collectives. La CGT-FO craint en pratique que le suivi des différentes dispositions soit toujours aussi distendu que dans le passé, ou bien qu'il s'aggrave, avec un éventuel rapport statutaire par un même pays sur les mêmes dispositions tous les 8 ans seulement. Un tel suivi disparate ne favorise pas, selon FO, une application effective des dispositions de la Charte sociale européenne révisée que la France a ratifiées.

**La définition de questions ciblées par le Comité Européen des Droits Sociaux** et le comité gouvernemental en charge de la Charte sociale européenne et du Code européen de sécurité sociale est éventuellement positif mais son nombre *a priori* limité à un maximum de 12 questions semble insuffisant et risque d'affaiblir la procédure de rapport statutaire. FO accueille favorablement l'attention portée sur la situation en cours au moment de l'élaboration du rapport et des mesures envisagées ou en cours pour y remédier qui permettra de s'affranchir d'une période de référence bien souvent éloignée des derniers développements législatifs, réglementaires et jurisprudentiels dans les pays concernés, limitant l'effectivité du suivi des engagements pris par les Etats ayant ratifié la Charte.

FO accueille également positivement **l'invitation au Conseil des ministres du Conseil de l'Europe à davantage utiliser l'outil des recommandations à l'attention des Etats** pour assurer le suivi des conclusions et des décisions du Comité Européen des Droits Sociaux. La possibilité pour les Etats concernés de proposer en contrepartie une feuille de route ou un plan d'action pour se mettre en conformité est pertinente uniquement si les interlocuteurs sociaux au niveau national sont dûment impliqués. **Le dialogue social doit être la pierre angulaire de cette évolution procédurale.**

**La mise en place de rapports ad hoc en cas de problématique nouvelle ou critique avec une dimension large, transversale ou paneuropéenne pour examen par le CEDS** est également un développement positif. FO regrette néanmoins que le CEDS ne puisse émettre de conclusions ou de décisions. L'éventuelle déclaration d'interprétation du CEDS devra effectivement être appuyée par des recommandations au niveau du Comité des ministres du Conseil de l'Europe pour garantir un minimum d'effectivité face aux Etats concernés.

Enfin, **l'application plus stricte du critère d'admissibilité et du principe du contradictoire par le Comité Européen des Droits Sociaux** ne doit pas porter atteinte à la capacité pour les interlocuteurs sociaux nationaux affiliés aux OING d'intervenir devant le CEDS. Pour conclure, **l'invitation à renforcer le dialogue entre les organes de suivi et de contrôle de la Charte sociale européenne avec les autorités des Etats parties** est un développement positif mais l'implication des interlocuteurs sociaux au niveau national doit être systématique et pas seulement « quand appropriée ». Les interlocuteurs sociaux devraient également avoir **la capacité de demander une visite-pays par les organes de suivi et de contrôle de la Charte** et, lorsqu'une telle demande émerge des autorités nationales, les interlocuteurs sociaux au niveau national devraient être systématiquement entendus dans le cadre de ces visites.