

Observations de la CFDT sur le rapport d'application de la France relatif à la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe 2025

Observations relatives à l'article 2 « Droit à des conditions de travail équitables »

Sur l'article 2§1 – Heures de travail journalières et hebdomadaires raisonnables

Question a) relative aux heures de travail journalières et hebdomadaires

Dans le secteur privé :

Le rapport établi par le Gouvernement souligne que le Code du travail ne permet pas de faire travailler un salarié plus de 60 heures par semaine, avec des dérogations possibles au sein du secteur agricole ou encore pour les salariés volontaires effectuant des prestations de suppléance à domicile du proche aidant.

La CFDT souhaite apporter des remarques au rapport d'application de la France. Car si de manière générale, la durée du travail est effectivement limitée par la loi, *via* des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, **notre droit ne permet pas toujours de garantir aux travailleurs des durées raisonnables de travail.**

En effet, plusieurs mesures n'y contribuent pas :

- **Certains salariés ne sont pas soumis aux durées maximales de travail : les salariés en forfait-jours**

Le dispositif du forfait-jours consiste à décompter le temps de travail du salarié non pas selon une référence horaire, mais selon un nombre de jours travaillés dans l'année. En contrepartie, le salarié perçoit une rémunération fixée librement, mais qui doit être en rapport avec les sujétions qui lui sont imposées¹. **Ces salariés sont exclus des dispositions relatives à la durée légale de travail** - et par conséquent, aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires) -, aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail². Ils bénéficient en revanche du repos quotidien minimum de 11 heures³, du repos hebdomadaire minimum de 24 heures⁴, des jours fériés et des congés payés.

¹ Art. L.3121-61 C.trav.

² Art. L.3121-62 C.trav.

³ Art. L.3131-1 C.trav.

⁴ Art. L.3132-2 C.trav.

Seulement, en se limitant au respect de ces seuls temps de repos minimum et des temps de pause obligatoires, ces salariés peuvent être conduits à travailler jusqu'à 12 heures et 20 minutes par jour et près de 72 heures par semaine. Ce qui est incontestablement excessif.

Certes, la loi encadre le dispositif de forfait-jours :

- Il doit être prévu par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, comportant un certain nombre de mentions obligatoires⁵,
- Il doit faire l'objet d'une convention individuelle de forfait signée par chacun des salariés concernés⁶,
- Il est limité aux seuls salariés, cadres ou non, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pourtant, ni ces dispositions, ni les évolutions successives dont elles ont fait l'objet en 2005⁷, 2008⁸ puis 2016⁹, **n'ont permis de sécuriser le dispositif dont la nature même continue d'exposer les salariés à des risques.** Ils s'exposent non seulement à des durées de travail excessives, potentiellement supérieures aux durées maximales européennes et donc susceptibles de nuire à leur santé, mais aussi à faire des heures supplémentaires non rémunérées comme telles. **Pour la CFDT, ces risques sont d'autant plus accrus que :**

- La loi de 2016 a certes sécurisé les accords conclus, mais elle a aussi **permis à l'employeur de pallier unilatéralement les éventuelles carences des accords collectifs** concernant notamment la charge de travail et le droit à la déconnexion. Ce qui n'est pas de nature à garantir des durées maximales raisonnables et le respect des temps de repos¹⁰.
- **La loi ne limite pas**, dans le cadre de la négociation collective, **le nombre de jours de repos auquel un salarié en forfait peut renoncer** sur une année (la seule limite demeurant les durées minimales de repos et les congés).
- **Le champ d'application du dispositif forfait-jours est étendu** : visant tous les salariés, et non seulement les cadres, il concerne aujourd'hui un nombre important de travailleurs. Le contentieux relatif à l'autonomie inhérente au forfait jours n'est certes pas abondant, mais la reconnaissance de cette autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps n'est pas toujours évidente et fait même souvent défaut.

L'exclusion des dispositions relatives aux durées maximales de travail, l'autonomie exigée des salariés, mais surtout, **l'insuffisance du cadre légal conduisent donc le juge à être régulièrement saisi de la question de la validité des conventions de forfait jours.**

Depuis 2011, la Cour de cassation, sous l'influence du droit de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe, se montre constante et exigeante¹¹: *« toute convention de forfait jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires »*¹². Affaire après affaire, les juges sont donc amenés à vérifier que les accords collectifs autorisant le

⁵ Art. L.3121-63 et L.3121-64 C.trav.

⁶ Art. L.3121-55 C.trav.

⁷ Loi n°2005-882 du 2 août 2005.

⁸ Loi n°2008-789 du 20 août 2008.

⁹ Loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

¹⁰ Art. L.3121-65 C.trav.

¹¹ Cass.soc.29.06.11, n°09-71107.

¹² Cass.soc.10.09.25, n°23-22358 ; Cass.soc.24.09.25, n°24-14577.

recours aux forfaits jours contiennent des stipulations de nature à garantir que la charge de travail des salariés concernés est raisonnable et bien répartie – et donc qu’ils assurent plus globalement le respect du droit à la santé et au repos des salariés-, mais aussi que les employeurs mettent effectivement en œuvre ces garanties¹³.

⇒ Force est de constater que le contentieux reste abondant et diversifié.

Le dispositif de forfait jours a d’ailleurs, dès l’origine, été contesté **devant le Comité européen des droits sociaux** qui l’a jugé **incompatible avec les articles 2§1**(relatif à une durée raisonnable de travail) **et 4§2** (relatif au droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires) **de la Charte sociale européenne révisée**¹⁴.

Et ce, y compris postérieurement à l’intervention de la loi de 2016, pourtant destinée à sécuriser le dispositif. Ainsi, en 2021, le CEDS a notamment reproché l’absence de « *limitations légales à la durée maximale autorisée de travail hebdomadaire [...] et indépendamment de l’obligation légale de surveiller la charge de travail* », considérant que « *un contrôle a posteriori par un juge d’une convention de forfait en jours n’est pas suffisant pour garantir une durée raisonnable de travail* ». Il a estimé que le cadre issu de la réforme de 2016 n’avait pas permis « *de renforcer les garanties offertes aux salariés* » et qu’il ne s’avérait « *pas suffisamment précis pour circonscrire le pouvoir discrétionnaire laissé à l’employeur de faire varier la durée du travail* » et n’offrait pas « *des garanties adéquates pour assurer une durée raisonnable de travail* »¹⁵. Enfin, il a considéré qu’une période de référence de 12 mois n’était pas compatible avec la charte.

De son côté, **la Cour de justice de l’Union européenne (CJUE) consacre l’existence d’un droit fondamental à une limitation de la durée maximale de travail ainsi qu’à des périodes de repos journalier et hebdomadaire** et l’importance pour l’employeur de mettre en place des outils adéquats pour garantir ce repos¹⁶. Il s’agit d’une règle du droit social de l’UE revêtant une importance particulière par ailleurs consacrée par la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (art 31§2).

Si le contrôle du juge des conventions de forfait en jours constitue une garantie essentielle pour les salariés, il intervient toutefois a posteriori. **Pour la CFDT, cette situation révèle clairement les insuffisances du cadre légal**, qui ne prévoit pas de garanties suffisamment effectives en amont, générant ainsi un abondant contentieux.

Un encadrement plus strict permettrait d’assurer une meilleure protection des salariés, *via* des durées de travail raisonnables, et de répondre ainsi aux engagements pris dans le cadre de la Charte, mais également aux recommandations du Comité des Ministres formulées en 2022¹⁷. Celles-ci préconisaient de réexaminer la législation et de renforcer les mesures existantes en vue d’introduire des limitations légales de la durée maximale hebdomadaire de travail, des garanties

¹³ Cass.soc.26.09.12, n°11-14540 ; Cass.soc.19.12.18, n°17-18725 ; Cass.soc.6.05.26, n°24-10699.

¹⁴ CEDS, 16.11.01, réclamation n°9/2000 ; CEDS, 12.10.04, réclamation n°16/2003 ; CEDS, 8.12.04, réclamation n°22/2003 ; CEDS, 23.06.10, réclamation n°55/2009 et n°56/2009.

¹⁵ CEDS, 19.05.21, n°149/2017.

¹⁶ Ce droit ce droit étant également expressément consacré par l’art 31, §2 de la Charte sociale CJUE, 14.05.19, aff C-55/18

¹⁷ Recommandation du 23.02.2022 du Comité des ministres CM/RecChS(2022),

adéquates assurant un temps de travail raisonnable ainsi qu'une réglementation adéquate des heures de travail. Depuis, aucun réexamen de la législation n'a été engagé.

- **La loi autorise de nombreuses dérogations aux durées maximales de travail, notamment dans le secteur agricole**

Le rapport relève en effet que les entreprises ayant une activité de production agricole peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 60 heures, dans la limite de 72 heures sous certaines conditions. Il ajoute que « ces dérogations ne peuvent être mobilisées que très exceptionnellement ».

Or, en pratique, cela n'est pas le cas : cette dérogation à 72h par semaine est, au contraire, demandée chaque année systématiquement pour les vendanges en Champagne (Aube, Marne, Haute-Marne, Seine-et-Marne) pour les salariés affectés au chargement, au transport, à la réception des raisins et des moûts, au pressurage et à la vinification ainsi que pour les personnels affectés à la cuisine puisque ce personnel suit les horaires de l'ensemble des salariés affectés aux travaux de vendanges, y compris ceux affectés au chargement, au transport, à la réception des raisins et des moûts, au pressurage et à la vinification¹⁸.

Il arrive que la durée hebdomadaire soit portée à 66h pour les Caves coopératives du Jura, de Saône et Loire et de l'Yonne comme prévu à l'article 30 de la Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986¹⁹.

Si les demandes de dérogation à hauteur de 60h sont très fréquemment demandées au titre de tout type de production agricole en période de récolte ou de moisson, et quasi systématiquement autorisées, des dépassements allant jusqu'à 66, voire 72 heures, sont régulièrement accordés, en particulier pour des motifs tenant aux conditions climatiques ou aux impératifs liés à la récolte. À titre d'exemple, tel a été le cas dans la région des Hauts de France en 2023, 2024 et 2025²⁰.

Le rapport fait par ailleurs état des mesures compensatoires prévues par l'article R.3121-9 du Code du travail, en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

En agriculture, des mesures compensatoires sont souvent demandées par les DREETS et DDETS en contrepartie des dérogations (paiement de majorations des heures de travail au-delà des 48h, repos compensateur, bilan de l'utilisation de la dérogation et des contreparties données aux salariés. Il est à noter que nous n'avons jamais de retour de ces bilans alors que nous les demandons systématiquement lorsque la DREETS nous consulte sur la demande de dérogation.

¹⁸<https://www.vitisphere.com/actualite-96763-maintien-de-la-derogation-vendange-de-72-heures-de-travail-hebdomadaire.html>

¹⁹ Etendue par arrêté du 20 août 1986 JORF 30 août 1986.

²⁰<https://www.oise-agricole.fr/actualites/derogations-2023-aux-durees-maximales-de-travail-applicables-a-ce-jour:T8FZD0Q2.html> <https://fdsea80.fr/2024/08/02/derogation-duree-travail-2024/> <https://www.action-agricole-picarde.com/derogations-2025-aux-durees-maximales-de-travail-applicables-ce-jour>

Enfin, les employeurs agricoles ont la possibilité de suspendre le repos hebdomadaire pendant les récoltes : une fois par période de 30 jours²¹.

- **Des dispositifs permettent d'aménager le temps de travail au-delà de la semaine**

Ce dispositif permet à l'employeur de déroger au décompte hebdomadaire du temps de travail en organisant ce temps sur une période supérieure à la semaine. Le décompte du temps de travail (et donc des éventuelles heures supplémentaires) s'effectue alors non plus sur la semaine, mais à l'issue de la période définie par un accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur²². Ce qui permet aux entreprises d'adapter le temps de travail de leurs salariés aux variations de leur activité.

La loi travail de 2016 a permis, sous réserve qu'un accord de branche le prévoit, d'aménager le temps de travail sur une période de référence **pouvant aller jusqu'à 3 ans**²³.

Or, pour la CFTD, une telle période de décompte du temps de travail peut conduire les salariés à travailler sur de longues périodes de forte activité, ce qui peut nuire à leur santé et à leur sécurité.

Cette répartition du temps de travail sur une durée supérieure à l'année et pouvant atteindre 3 ans pour le calcul de la durée moyenne du travail **a d'ailleurs été jugée contraire à la Charte sociale européenne par le CEDS**, cette période n'étant pas « raisonnable » et privant injustement les travailleurs du droit à majoration de leurs heures supplémentaires, sans que le repos accordé constitue une compensation adéquate (article 4§2 de la Charte)²⁴.

- **L'organisation de notre dialogue social offre plus de souplesse aux entreprises**

➤ **Via l'introduction d'un référendum patronal**

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a ouvert la possibilité pour les employeurs dans les entreprises de moins de 11 salariés sans délégué syndical et dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues d'élus, de proposer un projet d'accord qui, pour être valide doit être approuvé par une simple ratification à la majorité des 2/3 des salariés²⁵.

Malgré la place majeure accordée au dialogue social en matière de temps de travail, **la possibilité pour l'employeur de mettre en place des mesures via un référendum patronal ne permet pas, selon nous, d'assurer la protection de leur santé et de leur sécurité.**

En effet, ces « accords » non négociés peuvent porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise, dont le temps de travail et sont, à ce titre, susceptibles de contrevenir au droit de l'UE et du Conseil de l'Europe et de porter atteinte à l'objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

²¹ Décret n° 2024-780 du 9 juillet 2024 relatif aux procédures de suspension du repos hebdomadaire en agriculture.

²² Art. L.3121-44 et s. C.trav.

²³ Art. L.3121-41 C.trav.

²⁴ CEDS, 18.10.18, n°154/2017.

²⁵ Art. L.2232-21 à L.2232-23 C.trav.

- ⇒ À titre d'exemple, ces accords peuvent mettre en place un dispositif de forfait jours ou encore fixer un contingent d'heures supplémentaires très élevé, ce qui revient mécaniquement à reporter d'autant, le déclenchement du droit à repos obligatoire dû pour les heures effectuées au-delà du contingent (ex : aller jusqu'à 468 heures voire 604 heures²⁶, alors que l'accord de branche fixerait le contingent annuel à 195 heures).

Et si sur une année l'employeur venait à utiliser la totalité d'un contingent de 604 heures, par exemple, cela reviendrait pour le salarié à réaliser sur cette même année des semaines de 48 heures²⁷. Ce qui contreviendrait tant au droit français²⁸ qu'au droit de l'UE²⁹, lequel a pour objectif de protéger la santé et la sécurité du travailleur et ne serait pas non plus de nature à garantir une durée raisonnable de travail au sens de l'article 2§1 de la Charte.

➤ **Via l'introduction des accords de performance collective**

Introduits par une Ordonnance du 22 septembre 2017 (n°2017-1385), ces accords peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise³⁰. À ce titre, ils peuvent notamment prévoir d'augmenter ou de réduire la durée du travail, d'en modifier la répartition ou l'organisation sur une période égale ou supérieure à la semaine. Une fois signé, cet accord va permettre de modifier et de s'imposer aux dispositions même plus favorables du contrat de travail. Alors certes, le salarié conserve la possibilité de refuser de se voir appliquer ces modifications, mais il s'expose, dans ce cas, à un licenciement qui reposera bien sur une cause réelle et sérieuse.

- **Certains temps liés à l'activité professionnelle ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif**

En France, le temps de travail effectif se définit comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles³¹. Or, si certains temps sont clairement assimilés à du temps de travail effectif par la loi ou la jurisprudence, d'autres n'ont reçu aucune qualification, et en cas de litige, c'est au juge qu'il revient alors d'apprécier si les critères légaux sont ou non réunis.

Or, cette qualification d'un temps en temps de travail effectif présente de sérieux enjeux **tant en termes de santé** (parce que ces temps sont alors pris en compte dans le calcul de la durée légale de travail (et donc des heures supplémentaires et des durées maximales), **que de rémunération**.

Or, notre droit exclut encore d'emblée certaines situations de cette qualification de temps de travail effectif. C'est par exemple le cas :

- **Des congés payés pour le calcul des heures supplémentaires** : selon le Code du travail, pour décompter les heures supplémentaires effectuées, il n'est tenu compte que des heures de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) réellement

²⁶ Accord de la Société CLICT SUN EXPRESS.

²⁷ C'est-à-dire 604 heures supplémentaires/47 semaines travaillées sur l'année = 12,85 heures supplémentaires par semaine qui s'ajoutent aux 35 heures hebdomadaires. Soit au total, près de 48 heures de travail par semaine.

²⁸ Articles L. 3121-22, L. 3121-23, L. 3121-25 C.trav.

²⁹ Notamment les articles 6 et 16 b) de la directive 2003/88 sur le temps de travail et l'article 2§1 de la Charte sociale européenne révisée.

³⁰ Art. L.2254-2 C.trav.

³¹ Art. L. 3121-1 C.trav.

accomplies³². C'est ainsi que la journée de solidarité et les jours fériés chômés ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif³³. Jusqu'à très récemment, il en allait de même des congés payés (CP) : ils n'étaient pas considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.

- Or, cette disposition était contraire au droit de l'UE, selon lequel il n'est pas possible d'exclure les périodes de congé annuel du calcul des heures travaillées pour déterminer si le seuil de déclenchement des heures supplémentaires a été atteint. Il considère que toute pratique ou omission de l'employeur susceptible de dissuader le travailleur de prendre ses congés est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (garantir un repos effectif, protection de la santé et sécurité)³⁴. Or, c'est précisément le cas lorsque la prise de CP crée un désavantage financier : il a été démontré que la rémunération des heures supplémentaires est économiquement plus favorable que celle applicable aux CP.
 - À la suite de cette décision, la Cour de cassation a décidé d'aligner notre droit sur celui de l'UE en écartant partiellement l'application de la légale afin de tenir compte de ces jours de CP s'agissant d'un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail³⁵.
- **Des temps de déplacement professionnel des salariés itinérants :** selon notre Code du travail, les déplacements domicile-lieu de travail des salariés ne constituent pas du temps de travail effectif. Tout au plus ouvrent-ils droit à une contrepartie lorsqu'ils dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail³⁶. Seulement, cet état des textes est peu adapté aux salariés dont les fonctions sont, par nature, itinérantes, et qui, de ce fait, ne disposent pas de « lieu habituel de travail » tels que les salariés itinérants.
- Mais il est surtout contraire au droit de l'UE selon lequel lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu fixe ou habituel de travail, constitue du temps de travail effectif, au sens de la directive temps de travail de 2003³⁷, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur³⁸.
 - Là encore, notre jurisprudence a évolué et juge désormais que lorsque les temps de déplacement accomplis par le salarié itinérant entre son domicile et les sites des premiers et derniers clients répondent à la définition du temps de travail effectif posée à l'article L.3121-1, ils échappent au champ d'application de l'article L.3121-4³⁹.

³² Art. L.3121-28 C.trav.

³³ Cass.soc.20.01.10, n°08-42821 ; Cass.soc.25.01.17, n°15-20692.

³⁴ CJUE, 13.01.22, aff. C-514/20, Koch Personaldienstleistungen.

³⁵ Cass.soc.10.09.25, n°23-14455 et Cass.soc.7.01.26, n°24-19410.

³⁶ Art. L.3121-4 C.trav.

³⁷ Directive 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4.11.03 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

³⁸ CJUE, 10.09.15, n°C-266/14, *Federacion de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras c. Tyco*.

³⁹ Cass.soc.23.11.22, n°20-21924 ; Cass.soc.1^{er}.03.23, n°21-12068 ; Cass.soc.7.02.24, n°22-22335.

- **Des périodes d'astreinte** (*voir ci-dessous*)

Dans la fonction publique :

La CFDT souhaite ici apporter quelques précisions propres à certains secteurs :

Dans le secteur spécifique de la finance, si le rapport présente un cadre juridique globalement conforme (durée légale, temps de repos, régimes spécifiques), il tend à **minimiser les écarts entre le droit et les pratiques**, plus encore, dans certaines missions régaliennes.

Certaines évolutions organisationnelles en douane (astreintes renforcées, GOST, projets de brigades d'astreinte, régimes maritimes spécifiques) posent de **sérieuses questions de conformité à l'article 2** de la Charte sociale européenne et à plusieurs égards :

- **En termes de durée du travail**, avec une augmentation significative du temps de travail, ainsi qu'une intensification du travail liée à des sous-effectifs structurels.
 - o À titre d'exemple, la Direction Nationale Garde-Côtes des Douanes a lancé une expérimentation, au périmètre limité, visant à instaurer un régime horaire de type 16/24h (24 heures de travail, décomptées seulement 16 heures). Une généralisation de cette expérimentation n'est pas exclue. Or, un tel dispositif conduirait à une augmentation d'environ 50% du temps de travail. Les conséquences en matière de santé et de sécurité seraient majeures – alors même que les métiers de la mer sont déjà reconnus comme parmi les plus exposés et les plus dangereux- sans compter les conséquences en matière de rémunération.
- **En termes de charge de travail**, la CFDT alertant de longue date sur le lien entre l'absence de régulation de cette charge et la dégradation de la santé au travail ;
- **En termes de droit au repos** qui, en pratique et du fait d'une disponibilité quasi permanente, devient parfois purement théorique ;
- **En termes d'égalité et de conciliation des temps de vie**. Pour la CFDT, l'article 2 de la Charte sociale européenne doit également être lu au prisme de l'égalité professionnelle. Or les contraintes horaires, les astreintes et l'imprévisibilité organisationnelle ont des effets différenciés sur les femmes, les agents aidants ou en situation de handicap.
- **En termes de compensations** financières comme en temps qui s'avèrent **insuffisantes ou incomplètes**.

Pour la CFDT Finance, la conformité à la Charte sociale européenne affichée par la France reste **partielle et fragile** : l'effectivité du droit au repos et à une durée raisonnable du travail étant **mise en tension** par les politiques de sous-effectifs et certaines réformes organisationnelles. De plus, les expérimentations et réorganisations récentes montrent que la contrainte opérationnelle tend à primer sur la prévention, ce qui est contraire à l'esprit et à la lettre de l'article 2 de la Charte. Le respect des engagements de la Charte sociale européenne suppose non seulement un cadre juridique adapté, mais surtout une mise en œuvre effective des droits des agents, aujourd'hui fragilisée par des contraintes structurelles qu'il convient de traiter en priorité.

Dans le secteur de la fonction publique hospitalière

Le rapport d'application rappelle le cadre juridique applicable et notamment la limite de 48 heures, susceptible de dérogations. Il cite en exemple la fonction publique hospitalière (FPH).

S'agissant de la FPH, la CFDT a plusieurs remarques :

- **Relatives aux durées de travail :**

- Le rapport ne se réfère pas au décret 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.
- Dans la FPH, les remplacements, inopinés ou anticipés, peuvent rapidement faire dépasser cette limite des 48h/hebdomadaire. En effet, souvent la trame d'origine les respecte, puis l'addition des périodes de remplacements vient la majorer, et ce sans vérification de l'employeur/encadrement.
- Les roulements de nuit valident des plannings sur 15 jours alternant une semaine de 5 nuits travaillée sur 7 nuits (soit 5x 10h = 50h/ 7 jours), et 2 nuits la semaine suivante (soit 20h/7 jours).
- Par ailleurs, le focus fait par le rapport d'application sur les seules semaines dépassant 60 h est insuffisant. Entre 44 h et 60 h, aucune vigilance n'est prévue, alors que dans la FPH — notamment avec les cycles en 12 h et les nuits — les agents réalisent régulièrement des semaines de 50 à 55 h, sans compensation ni surveillance des impacts sur la santé (fatigue, accidents de service, maladies professionnelles, risque de cancer (ex-cancer du sein en lien avec les nuits)).

➤ **Relatives aux mesures compensatoires, qui restent un problème :**

- À ce jour, nous ne connaissons aucun dispositif spécifique garantissant un droit au repos après 60 heures de travail hebdomadaires, alors que ces situations existent avec les temps de travail effectif réalisés lors des astreintes (exemple : bloc opératoire). La prise de jours de récupération, en compensation des heures effectuées, est quelquefois difficile, voire impossible au vu des tensions RH (ou alors très à distance de la période travaillée, ne permettant pas une récupération physique efficace).
- Les modalités de recours à la compensation sous forme de récupération ou financière, sont du ressort des chefs d'établissements, d'où une diversité des pratiques et des traitements, souvent en lien avec le dialogue social interne.
- **Il n'existe pas toujours de repos compensateur**, et lorsqu'il est prévu, son application n'est pas assurée.
- La compensation par crédit sur le compte épargne temps (CET) plafonné, est bien souvent soumise aux freins de l'employeur qui essaye d'en dissuader l'agent.

Pour la CFDT, il ne faut pas limiter l'analyse aux seules semaines de plus de 60 heures. Il est par ailleurs nécessaire d'examiner la déréglementation du travail dès 44 h, la fréquence de ces semaines et les compensations nécessaires pour garantir un travail soutenable.

➤ **Relatives au suivi médical renforcé :**

Selon le rapport d'application, « les agents concernés peuvent également faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée » et « un parcours de formation spécifique portant sur la prévention des risques professionnels peut également être mis en œuvre à l'initiative de l'employeur ». Il rappelle également l'obligation pour les employeurs publics de répertorier les risques professionnels dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Pour la CFDT, la possibilité de surveillance médicale ne peut être offerte compte tenu des difficultés d'accès actuelles aux Services de Santé au Travail pour les agents de la fonction

publique hospitalière. Le suivi médical renforcé, pourtant indispensable, n'est pas effectif compte tenu du manque de moyens en médecine de prévention.

Quant à la formation spécifique portant sur la prévention, nous n'avons pas connaissance de tels parcours de formation dans la FPH, alors qu'ils pourraient être un outil de prévention primaire fondamental.

Enfin, en pratique, les DUERP dans lesquels ces risques professionnels (en lien avec le dépassement du cadre légal de la durée de travail hebdomadaire) doivent être clairement identifiés, sont très peu nombreux.

La CFDT considère qu'un suivi renforcé de ces travailleurs à partir de 44 h semaine (dérèglement horloge biologique, vigilance aux repos compensateurs) est essentiel. Contrairement à ce qu'il existe dans la Police Nationale, où la médecine de prévention est régulièrement associée aux évolutions des cycles de travail, notamment celles visant les travailleurs de nuit et le caractère obligatoire de la visite médicale annuelle de ces agents (rappelée par l'instruction DGPN du 14 février 2022), il n'existe aucune instruction spécifique pour le suivi du personnel de nuit dans la FPH, alors qu'un grand nombre de professionnels exerce de nuit.

Question c) relative aux périodes inactives de garde

Dans le secteur privé

Définies légalement comme la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise⁴⁰.

Or, la loi française assimile ces périodes d'astreintes (hors périodes d'intervention) à du temps de repos. Seule la durée de l'intervention est réellement considérée comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel⁴¹. Autrement dit, tant que le salarié n'intervient pas effectivement, il est considéré comme étant en repos : la période d'astreinte est donc comprise dans les temps de repos minimal quotidien et hebdomadaire et n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail. Elle fait toutefois l'objet d'une contrepartie sous forme financière ou de repos.

Cette législation n'est pourtant pas tout à fait conforme au droit de l'UE pour lequel, l'intégralité des périodes de garde (y compris d'astreinte), au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ces propres intérêts, constituent une période de travail effectif. À l'inverse, si les contraintes imposées au travailleur n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contrainte majeure, seul le temps lié à la prestation de travail effectivement réalisée constitue du temps de travail⁴².

⁴⁰ Art. L.3121-9 C.trav.

⁴¹ Art. L.3121-10 C.trav.

⁴² CJUE, 9.03.21, aff. C-344/19, Radiotelevizija Slovenija CJUE, 9.03.21, aff. C-580/19, Stadt Offenbach am Main.

- ⇒ Pour la CJUE, ce qui est déterminant pour qualifier ce temps, **c'est l'intensité des contraintes découlant de la soumission du travailleur aux directives de l'employeur**. Les États membres doivent donc s'interroger sur les délais dont dispose le salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention, la fréquence moyenne des interventions, l'obligation de demeurer sur le lieu de travail, etc. **C'est donc une appréciation au cas par cas qui doit permettre de déterminer si une période d'astreinte** (hors intervention) constitue un temps de travail effectif ou un temps de repos.
- ⇒ A noter que de son côté, **le CEDS a eu l'occasion** de préciser que « *l'absence de travail effectif, constatée a posteriori pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu a priori la libre disposition, ne constitue pas un critère suffisant d'assimilation de cette période à une période de repos* »⁴³. **Plus récemment, il a jugé que le fait d'assimiler l'astreinte à du temps de repos, porte atteinte à la fois au droit au repos dominical (les astreintes pouvant avoir lieu le dimanche) et au droit à une durée raisonnable de travail et est contraire à la Charte sociale européenne** de 1996 (articles 285 et 2.1), sauf professions déterminées ou circonstances particulières et selon des mécanismes adaptés⁴⁴. Or en signant cette charte, les parties se sont engagées à assurer l'exercice effectif du droit à des conditions de travail équitables, à fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire.

Notre jurisprudence a depuis modifié sa position : elle reprend aujourd'hui les critères posés par le droit de l'UE. Ainsi, pour qualifier de temps de travail effectif une période d'astreinte, le juge doit contrôler si le salarié était ou non soumis à des contraintes affectant sa faculté à gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et à vaquer à des occupations personnelles⁴⁵.

Cependant, pour la CFDT, le fait que nos dispositions nationales assimilent de manière intangible les temps d'astreinte à des périodes de repos ne permet pas de dire qu'elles sont conformes avec le droit de l'UE. Au contraire, ces dispositions devraient être nuancées en fonction des conditions d'astreinte qui sont susceptibles de modifier cette qualification.

À la suite de la dernière réclamation, le Comité des Ministres avait pourtant recommandé à la France « *de poursuivre ses efforts et de prendre toutes les mesures législatives nécessaires afin qu'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, ne soit plus considérée comme une période de repos dans son intégralité, y compris lorsqu'elle a lieu le dimanche* ». Or, depuis, aucune évolution législative n'a eu lieu.

Dans la fonction publique

Dans le secteur de la finance/douane : pour la CFDT, dès lors qu'ils limitent fortement la liberté des agents, les régimes d'astreinte doivent être assimilés à du temps de travail effectif⁴⁶. D'une manière plus générale, les régimes d'astreinte et d'horaires atypiques doivent être strictement encadrés, compensés et négociés, faute de quoi ils constituent une atteinte aux exigences de la Charte.

⁴³ CEDS, réclamations n°22/2003 et n°55/2009, CGT c France.

⁴⁴ CEDS, 19.05.21, réclamation CGT et CFE CGC c France.

⁴⁵ Cass.soc.26.10.22, n° 21-14.178 ; Cass.soc., 21.06.23, n° 20-21.843 ; Cass.soc.28.02.24, n° 22-21.406

⁴⁶ À titre d'illustration, voir notre analyse sur les **garde-côtes en Douane** : [70e51472-0126-4a13-aa16-2ea3e0c418a2.pdf](#)

Dans le secteur de la santé : le rapport rappelle que, dans la fonction publique hospitalière, la durée de l’astreinte ne peut pas excéder 72 heures pour 15 jours.

Or, cette limite n’est pas respectée dans le secteur de la santé. Certaines catégories, comme les infirmiers de bloc opératoire (IBODE) ou anesthésiste (IADE), peuvent dépasser 60 heures hebdomadaires ou travailler 24 h d’affilée sans repos compensateur le lendemain. De plus, les heures supplémentaires effectuées en astreinte améliorent la rémunération, mais ne comptent pas pour la retraite, ce qui pose un réel problème en matière de pension.

A noter qu’une nouvelle instruction de la DGOS du 6 mai 2026⁴⁷ relative à la mise en place, par les établissements publics de santé, des niveaux de forfaits permettant l’indemnisation des astreintes selon les nouvelles modalités a bien été prise. Seulement, à ce jour, nous ne sommes pas en capacité d’en mesurer les effets.

Sur l’article 2§2 de la Charte sociale européenne par lequel les parties s’engagent à prévoir des jours fériés payés.

La France compte à ce jour 11 jours fériés légaux. Parmi ceux-ci, un seul jour (le 1^{er} mai) est obligatoirement chômé et payé pour tous les salariés ; seules les entreprises ne pouvant interrompre leur activité ce jour-là étant autorisées à faire travailler ses salariés.

Les autres jours fériés, dits « ordinaires » ne sont pas nécessairement chômés. Tout dépend des dispositions éventuelles prévues par un accord collectif ou d’une décision unilatérale de l’employeur. Sous certaines conditions, ces jours fériés chômés sont rémunérés pour le salarié.

Si ces dispositions apparaissent conformes à l’article 2§2 de la Charte sociale européenne, la CFDT tenait à souligner que ces droits acquis ont récemment été mis en discussion :

- En août 2025, le Gouvernement a envisagé de supprimer 2 jours fériés ordinaires ;
- Ces derniers mois, le chômage du 1^{er} mai a également été remis en cause : après avoir un temps envisagé d’étendre le travail du 1^{er} mai à de nombreux secteurs, le Gouvernement propose finalement de limiter cette possibilité à 2 secteurs d’activité. Un projet de loi est en cours de discussion.

Sur l’article 2§5 de la Charte sociale européenne par lequel les parties s’engagent à assurer un repos hebdomadaire qui coïncide autant que possible avec le jour de la semaine reconnu comme jour de repos par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

En France, le repos hebdomadaire doit, en principe, être accordé le dimanche⁴⁸. Il existe cependant de nombreuses dérogations au principe du repos dominical (permanentes, administratives, géographiques, sectorielles, etc.)⁴⁹. Or, les périodes d’astreinte étant assimilées à du repos peuvent aussi être effectuées le dimanche. En effet, il n’existe pas de dispositions

⁴⁷ Instruction n° DGOS/RH5/2026/57 du 6 mai 2026 relative à la refonte du régime d’indemnisation des astreintes à domicile des personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques et des personnels enseignants et hospitaliers dans les établissements publics de santé

⁴⁸ Art.L.3132-3 C.trav.

⁴⁹ Art. L.3132-12 et s. C.trav.

spécifiques articulant les règles relatives aux astreintes et celles relatives aux dérogations au repos dominical.

Dans plusieurs décisions, et plus récemment dans celle rendue le 19 mai 2021 (précitée), le CEDS a conclu à une violation de l'article 285 de la Charte au motif que les périodes d'astreinte, assimilées à des périodes de repos, peuvent avoir lieu le dimanche⁵⁰ et qu'elles sont donc susceptibles d'avoir des incidences sur le repos hebdomadaire.

Le 23 février 2022, le Comité des Ministres recommandait à la France de poursuivre ses efforts et de prendre toutes les mesures législatives nécessaires afin qu'une période d'astreinte, lorsqu'aucun travail effectif n'est effectué, ne soit plus considérée comme une période de repos dans son intégralité, y compris lorsqu'elle a lieu le dimanche⁵¹.

Or, à ce jour aucune évolution législative n'est intervenue.

Sur l'article 482 de la Charte sociale européenne (droit à une rémunération équitable) par lequel les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, exception faite de certains cas particuliers.

La CFDT tient à rappeler que certains dispositifs destinés à offrir plus de flexibilité aux employeurs, leur permettent surtout de limiter le paiement d'heures supplémentaires. C'est notamment le cas :

- Du dispositif de forfait jours :

Les salariés sont exclus des dispositions relatives à la durée légale de travail - et par conséquent, aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires)⁵². Leur rémunération doit certes être en rapport avec les sujétions attendues⁵³, il n'en demeure pas moins que la durée du travail de ces salariés peut s'avérer très importante⁵⁴.

Le CEDS a considéré :

⇒ que le nombre d'heures de travail effectuées par les cadres en forfait jours « *qui ne bénéficiaient, au titre de la flexibilité de la durée du temps de travail, d'aucune majoration de rémunération, était anormalement élevé. Dans ces conditions, une période de référence d'un an était excessive. La situation était, par conséquent, contraire à l'article 482 de la Charte* »⁵⁵.

⁵⁰ CEDS, 19.05.21, réclamation CGT et CFE CGC c France ; CGT c. France, réclamation n°55/2009, décision sur le bien-fondé du 23 juin 2010.

⁵¹ Recommandation du 23.02.2022 du Comité des ministres CM/RecChS(2022).

⁵² Art. L.3121-62 C.trav.

⁵³ Art.L.3121-61 C.trav.

⁵⁴ Voir plus haut le développement sur les forfaits jours (p. 1 à 3).

⁵⁵ CEDS, décision sur le bien-fondé, 12.10.04, CFE-CGC c. France, réclamation no 16/2003.

- ⇒ que la violation de l'article 2§1 concernant la durée raisonnable de travail, entraîne également une violation de l'article 4§2 puisque ces salariés ne peuvent prétendre à des heures supplémentaires qui exigent une rémunération majorée⁵⁶.
- **De l'aménagement du temps de travail au-delà de la semaine⁵⁷ :**

Là encore, **le CEDS⁵⁸ a eu l'occasion de constater une violation de l'article 4§2 de la Charte** « au motif qu'une période de référence supérieure à un an et pouvant atteindre trois ans pour le calcul de la durée moyenne du travail [...] n'est pas raisonnable »⁵⁹. Celle-ci a « pour effet de priver les travailleurs du droit à un taux de rémunération majorée pour les heures de travail supplémentaires étant donné que la durée de travail hebdomadaire peut être augmentée durant une longue période sans pour autant la qualifier comme une période d'heures supplémentaires. ». Le CEDS a considéré que « l'effort accru des salariés ne serait pas compensé par une majoration de salaire », quant au temps de repos accordé, il est insuffisant compte tenu de la durée potentielle des heures supplémentaires. Enfin, il a souligné les effets négatifs sur la santé et la sécurité ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Sur l'article 3 – Droit à des conditions de travail sûres et saines

Chaque jour en France, deux travailleurs meurent au travail. Selon les données de l'assurance maladie⁶⁰, ce nombre s'élève en 2023 à 1287 décès au travail. En complément de ces chiffres, il faut noter pour 2023 le nombre de 555 803 accidents du travail et de 47 434 maladies professionnelles recensés par l'assurance maladie. **Et ces chiffres que nous déplorons passent sous silence la sous-déclaration des accidents du travail ainsi que la sous-reconnaissance des maladies professionnelles**, liées au fait que les employeurs ne déclarent pas certains accidents du travail et maladies professionnelles.

Par ailleurs, les derniers chiffres de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) sur la sinistralité de 2022 révèlent, sur 20 ans, une hausse significative des accidents pour les femmes de + 41,6%, notamment dans le secteur médicosocial et les services d'aide à la personne.

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est créée l'obligation de prendre en compte le genre dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ainsi, le DUERP doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe (article L.4121-3 du Code du travail). **Il apparaît toutefois que, en pratique, la mise en œuvre de cette obligation fait défaut et il**

⁵⁶ CEDS, décision sur le bien-fondé, 19.05.21, CGT et CFE-CGC c. France, réclamation no 149/2017.

⁵⁷ Voir plus haut le développement sur l'aménagement du temps de travail au-delà de la semaine (p.4 et 5).

⁵⁸ Décision sur le bien-fondé, 18.10.18, Confédération générale du travail (CGT) c. France, Réclamation n° 154/2017.

⁵⁹ CM/ResChS(2019)5 - Résolution - Confédération générale du travail (CGT) c. France - Réclamation n° 154/2017 (adoptée par le Comité des Ministres le 14.05.19).

⁶⁰ https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2023_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_d%C3%A9cembre_2024.pdf

n'existe à ce jour pas de données sur l'exposition aux risques professionnels en fonction du genre.

En outre, les dernières données dressent un constat inquiétant pour les jeunes : les moins de 25 ans ayant moins d'un an d'ancienneté font l'objet d'un fort taux d'accidents du travail. En 2023, chez les moins de 25 ayant moins d'un an d'ancienneté, il y a eu 21 décès.

Face à ce haut niveau de sinistralité, les investissements alloués dans la prévention ne sont actuellement pas à la hauteur des enjeux. L'ambition portée sur la prévention est aujourd'hui freinée par le manque de moyens financiers et humains. Ainsi, si l'accord national interprofessionnel de mai 2023 signé par l'ensemble des organisations syndicales françaises sur la prévention, la réparation et la gouvernance de la branche ATMP a permis le recrutement d'ingénieurs et de personnel administratif dans les caisses de santé au travail (CARSAT), il y a un besoin général de renforcer davantage leur nombre, ainsi que celui des contrôleurs, des médecins du travail et des inspecteurs du travail pour pouvoir répondre à une véritable politique de santé et sécurité au travail et prévenir les accidents graves et mortels ainsi que les maladies professionnelles, en nombre encore trop élevé. Ceci contribuerait à mettre la politique nationale française en matière de SST en conformité avec les objectifs de l'article 381 de la Charte sociale européenne révisée pour « *améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et [...] 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* ».

La CFDT déplore la baisse des moyens de contrôle pour assurer le respect de la législation nationale en matière de santé et sécurité. En effet, les caisses de santé au travail (CARSAT) sont dotées de seulement 570 contrôleurs pour 20 millions de salariés, les médecins du travail se raréfient avec moins de 2 médecins pour 10 000 salariés. En outre, dans un rapport publié le 28 février 2024⁶¹, la Cour des comptes indique que l'inspection du travail a perdu 16% de ses effectifs entre 2015 et 2021, soit près de 740 équivalents temps plein en moins.

La CFDT alerte depuis plusieurs années sur le désengagement progressif de l'État dans les missions de contrôle, en particulier dans l'inspection du travail et les services de prévention des CARSAT. La baisse continue des effectifs nuit gravement à l'effectivité des droits des salariés et affaiblit la prévention en matière de santé et sécurité au travail. Quand bien même la politique de santé et sécurité au travail est ambitieuse, celle-ci ne peut être mise en œuvre que si des moyens de contrôle sont effectifs.

Ce recul contrevient aux engagements promus par la Charte sociale européenne révisée.

En outre, la CFDT dénonce la fragilisation du dialogue social dans les entreprises depuis la réforme issue des ordonnances Macron de 2017 qui ont fusionné les instances représentatives du personnel au sein du CSE⁶², souvent au détriment de l'expertise en santé au travail. Cette réorganisation a réduit la capacité des représentants des salariés à intervenir efficacement sur les conditions de travail. Tout en dénonçant un désinvestissement de la part des employeurs à prendre en charge les questions de SST (voir ci-après), la CFDT défend un renforcement des droits

⁶¹ <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2024-02/20240229-S2024-0069-1-Gestion-RH-ministere-du-travail.pdf>

⁶² [Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales](#)

d'expression collective sur la santé au travail, ainsi qu'un meilleur accompagnement des élus du personnel.

Une étude de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) intitulée « La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017 »⁶³ corrobore ces observations en dressant un constat globalement négatif au regard de la prise en compte des questions liées à la santé et sécurité au travail au niveau de l'entreprise :

- Avec la réforme de 2017, les anciennes instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et délégué du personnel) ont fusionné pour former un comité social et économique, mais tout en rationalisant les moyens octroyés aux représentants élus (en heures de délégations, en heures de formation...). Nos inquiétudes se sont confirmées sur l'aspect santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi au regard des nouveaux moyens d'expertise disponibles pour cette nouvelle instance (réduction des délais d'expertise, réduction de son financement).

Bien que la formation en santé et sécurité au travail soit dispensée à l'ensemble des élus du CSE depuis la loi du 2 août 2021, cinq jours de formation s'avèrent en pratique insuffisants. En effet, depuis 2017, on constate une perte d'expérience et un manque de capitalisation des savoirs acquis pour ces élus. Il serait important qu'il y ait une obligation d'avoir un parcours de formation renforcé des élus sur la SST.

- La recomposition du système d'acteurs a été marquée par :
 - o une baisse d'intérêt pour les questions de SST;
 - o une distanciation entre les élus et les salariés, traduite notamment par le fait que la mise en place de représentants de proximité est facultative et conditionnée à l'adoption d'un accord collectif d'entreprise majoritaire, alors même que leur création vise à pallier la perte de proximité des élus. Nous observons ainsi en pratique que les représentants de proximité demeurent une forme de représentation rarement utilisée par les employeurs qui refusent leur mise en place ;
 - o la baisse des moyens à la disposition des élus : Cela limite la capacité à mener des enquêtes, à visiter les locaux, à analyser les documents techniques, etc.
 - o des difficultés d'articulation CSSCT/CSE : La CSSCT n'a pas de personnalité juridique propre ni de pouvoir décisionnel autonome. Elle prépare les travaux du CSE sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, mais ne peut pas prendre de décisions à la place du CSE.
Certains employeurs ou membres du CSE pensent à tort que la CSSCT se substitue au CSE sur ces sujets, alors qu'il s'agit d'une délégation. Ceci entraîne des malentendus ou une dilution des responsabilités : compte-rendu trop succinct, absence de transmission régulière, manque de temps en réunion plénière pour débattre des questions remontées par la CSSCT. Cela contribue à diminuer l'efficacité de la commission, surtout si des représentants de proximité ou des élus expérimentés en prévention n'en font pas partie.

⁶³ https://ires.fr/wp-content/uploads/2024/02/Etude_IRES-CFDT_-SST_Rapport_2024.pdf

De plus, la CSSCT n'est obligatoire que dans les entreprises d'au moins 300 salariés, là où le CHSCT devait être mis en place dès 50 salariés. Ce paramètre de seuil fait que les questions de santé et sécurité sont encore plus marginalisées.

- un moindre recours aux experts extérieurs à l'entreprise.
- **La réforme de 2017 a conduit à un éloignement des réalités du travail**, de l'organisation du travail et du management, mais aussi à une faible prise en compte de certaines problématiques, des difficultés de suivi des dossiers et de traitement approfondi de certaines questions de SST par le CSE. De plus, les questions relatives à la SST sont la plupart du temps traitées en fin d'ordre du jour des réunions du CSE, du fait que les questions économiques et sociales sont en priorité abordées. De surcroît, certains employeurs ne prennent volontairement pas le temps d'aborder, au sein des CSE, les questions liées à la réalité du travail et les conséquences des réorganisations sur les travailleurs.
- **La difficulté de la prise en charge des enjeux de la SST dans les petites entreprises.** Malgré la mise en place des CSE à partir de 11 salariés, le traitement des questions SST n'a pas été réellement amélioré. Ceci s'explique notamment par le fait que :
 - les directions sont moins bien formées et outillées sur ces questions ;
 - le code du travail octroie une moindre allocation en ressources (nombre d'élus et d'heures de délégation, absence de CSSCT, ...) ;
 - ce manque en ressources est rarement comblé par des accords d'entreprise (ceux-ci sont plutôt le lot des grandes entreprises bénéficiant d'un dialogue social plus structuré et institué).

De manière générale et sauf exception, l'étude rapporte que les ordonnances de 2017 ont dégradé les capacités de prise en charge de la SST par les élus du personnel dans les entreprises, sans apporter de réponses pour les plus petites.

Pourtant, force est de constater que lorsque la volonté politique soutenue par des moyens adaptés est là, les résultats peuvent être au rendez-vous. Cela a été le cas pour les jeux Olympiques de Paris 2024 pour lesquels un cadre social structurant et deux chartes sociales ont servi de socle commun tout au long du déroulement des travaux. Les partenaires sociaux ont pu participer à la gouvernance et leur implication a constitué une condition essentielle de réussite. La concertation entre les entreprises, les représentants du personnel, les CSE-SSCT et l'OPPBTP (L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) a donné lieu à des actions tangibles et la présence renforcée de l'inspection du travail a été déterminante. Ce volontarisme, conjugué à des choix organisationnels forts comme la limitation du travail de nuit ou du travail en milieu confiné, a contribué à un bilan inédit. Aucun décès n'a été à déplorer sur les chantiers olympiques et le nombre d'accidents du travail a été significativement réduit malgré les délais serrés et la crise sanitaire. **Cela démontre qu'un autre modèle reposant sur la co-construction, la gouvernance partagée, la prévention active et l'implication réelle des travailleurs est possible s'agissant des grands chantiers.**

Enfin, pour la CFDT, la prévention de certains risques professionnels reste en retrait, qu'il s'agisse :

- **Du risque chimique** dont la réforme annoncée depuis plus de 10 ans est sans cesse reportée. Pourtant 1/3 des travailleurs sont exposés à des Agents Chimiques Dangereux, 1/10 à des Cancérogènes Mutagènes Reprotoxiques et ce risque est la 2ème cause de maladies professionnelles et la première cause de décès d'origine professionnelle.
- **Des risques psychosociaux (RPS)** dont les demandes de reconnaissances au titre de l'alinéa 7 (correspondant aux cas hors tableau de maladie professionnelle) ne cessent d'augmenter auprès des CRRMP d'années en années. Nous relevons également que, depuis 2022, les maladies mentales (20 %) ont dépassé les troubles musculo-squelettiques (TMS – 16 %) dans les motifs d'arrêts de travail⁶⁴. Il est temps d'apprécier la nécessité de créer un tableau de maladie professionnelle sur cette problématique. Mais au-delà de la reconnaissance, la question de la prévention reste primordiale, notamment au travers des questions des organisations du travail et du management.
- **Des trois facteurs de pénibilité ergonomiques** pour lesquels, le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a pour mission de participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés. Dans ce cadre, l'établissement de la cartographie des métiers particulièrement exposés à ces risques, doit être négocié par les branches professionnelles dont on peut déplorer le manque d'intérêt avec une dizaine d'accords négociés sur 226 branches professionnelles.

Sur l'article 4 – Droit à une rémunération équitable

Article 4 § 3 : droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur égale

a) Indiquer si la notion de travail égal et de travail de valeur égale est définie dans le droit national ou dans la jurisprudence

La notion de travail de même valeur a vocation à évoluer en France avec la transposition de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Selon la directive, " *Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées* ".

Le Projet de loi ajoute bien à l'article L.3221-4 du Code du travail " *les compétences non techniques* " et " *les conditions de travail* ". Pour autant, il manque les notions de " *critères non* "

⁶⁴ Voir étude de l'Observatoire de Malakoff Humanis, septembre 2022 : <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/avec-plus-de-40-de-salaries-arretes-chaque-annee-labsenteisme-maladie-reste-un-probleme-majeur-2f9e-63a59.html>

discriminatoires, objectifs non sexistes " et " tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné ".

Ne pas insérer la notion de " *critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes* " est problématique, car c'est une notion pilier de la directive.

Et la notion de " *compétences non techniques* " est tronquée : la directive est plus précise en insistant sur le fait qu'elles ne doivent pas être sous-évaluées, ce qui n'apparaît pas dans le PJJ. Et ici, l'idée est bel et bien de valoriser les compétences invisibilisées des femmes.

b) Informations sur les systèmes de classification des emplois et de rémunération

• L'affaiblissement de la négociation collective des branches sur les classifications

La CFDT tient à souligner que la négociation de branches sur les classifications n'a pas été réellement encouragée. Si une obligation légale d'ouvrir une négociation sur la nécessité de conclure un accord sur la classification pèse sur les partenaires sociaux des branches, dans les faits, ces négociations restent insuffisantes et, lorsqu'elles ont lieu, ne conduisent que rarement à la conclusion d'accords collectifs de branche. Quand bien même il n'existe pas d'obligation d'aboutir à un accord de branche, la CFDT regrette le manque d'ambition de la part des partenaires sociaux, en particulier de la part des organisations patronales qui demeurent peu enclines à conclure un accord.

L'état des lieux au 10 janvier 2025 des négociations sur les classifications au sein des 171 branches suivies par la DGT et présenté dans le rapport du Gouvernement français ne permet pas de refléter les résultats de ces négociations, le contenu des accords conclus et les améliorations apportées par la négociation collective. Il est également inquiétant d'observer que seules 58 branches sur 171 ont conclu un accord portant sur les classifications depuis moins de 5 ans et que près de 40% des branches ont conclu un accord sur les classifications il y a entre 10 et 20 ans. L'absence de revalorisation des classifications conduit dès lors à faire peser des risques juridiques et financiers pour de nombreuses TPE et PME.

En outre, la question des biais sexistes dans les branches demeure difficile à appréhender pour les partenaires sociaux. À cet égard, la CFDT pointe le besoin de formations réelles sur les sujets recouvrant l'égalité femmes/hommes. À cet égard, un meilleur accompagnement de l'État sur ces sujets serait nécessaire, en mettant en place des formations pour ne pas reproduire et sortir des biais sexistes. Une telle formation pourrait par exemple être initiée par le Défenseur des droits pour poser de manière objective les concepts s'agissant de l'égalité femmes/hommes.

La revalorisation des classifications dans les branches devrait prendre en compte un critère lié aux compétences nécessaires pour l'exercice de métiers spécifiquement féminins tels que les métiers de la santé, du médico-social ou encore de l'éducation.

La CFDT regrette en outre le manque de moyens à disposition des organisations syndicales (en termes de temps, de formation...), car la négociation de tels sujets nécessite un temps d'appropriation.

La transposition de la Directive européenne « Transparence salariale » en droit français pourrait être l'occasion d'impulser une dynamique de négociation au sein des branches. La CFDT a revendiqué l'obligation de renégocier les classifications et a minima les catégorisations, car la directive doit être transposée au plus tard le 7 juin 2026, mais les organisations syndicales ont eu pour réponse une fin de non-recevoir du gouvernement lors des concertations multilatérales, lesquelles sont actuellement interrompues du fait de la crise politique actuelle. Or, la mise en œuvre de la Directive impose concrètement une refonte d'envergure des pratiques RH : révision des classifications des métiers, restructuration des politiques salariales, formation massive des

managers... Il s'agit de revoir la comparaison des métiers et déterminer des emplois repères. La conséquence pour les entreprises comme pour les branches professionnelles est immédiate : il ne s'agit plus seulement de respecter le principe légal "à travail égal, salaire égal", mais de le démontrer concrètement, avec des systèmes de cotation robustes, des critères non discriminants, et une capacité à produire des comparaisons argumentées sans biais de genre.

La directive européenne apporte des nouveautés sur la classification des emplois et la catégorisation des salariés.

Désormais, l'employeur est tenu de regrouper par catégorie les salariés qui accomplissent un même travail ou un travail de même valeur selon les critères définis au point 1. Cette catégorisation des salariés servira à calculer l'indicateur 7 pour les entreprises de plus de 50 salariés.

La catégorisation des salariés repose en priorité sur l'employeur et elle est établie par accord collectif, ou à défaut, par accord de branche et à défaut, par décision unilatérale.

Sur ce point, nous estimons que la transposition est conforme à la directive.

Concernant l'évaluation et la classification des emplois, le Projet de loi ne nous semble pas totalement conforme à la directive. Encore une fois, il n'est pas très ambitieux en n'intégrant pas la notion clé de la directive, à savoir assurer un système non sexiste et non discriminatoire sur l'évaluation et la classification des emplois.

Il existe aussi un point d'inquiétude concernant les outils et méthodes analytiques établis par l'État pour accompagner les entreprises dans ce travail de catégorisation/classification. Les actions déjà entreprises par la France sont encouragées à être maintenues et développées. Pour autant, la directive prévoit un soutien renforcé pour les entreprises de moins de 250 salariés, afin de faciliter l'intégration des nouvelles obligations dans leurs structures, soutien qui ne semble pas se concrétiser à ce jour.

c) Des progrès mesurables dans la réduction de l'écart de rémunération & tendances statistiques

Une étude de l'IRES (Institut des Recherches Economiques et Sociales) rapporte que le bilan de la mise en œuvre de l'Index est pour l'heure très mitigé :

- sa couverture est très imparfaite,
- l'index tend à invisibiliser les inégalités réelles entre femmes et hommes,
- et la mise en place de l'index n'a pas d'effet détectable sur les inégalités femmes/hommes dans les entreprises concernées durant les premières années après sa mise en place.

Le Haut Conseil à l'Égalité a élaboré un rapport paru le 7 mars 2024, qui tient compte des évolutions à venir liées à la Directive européenne et qui constitue une référence pour l'ensemble des partenaires sociaux. Ce rapport intitulé « *Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité, des propositions pour améliorer l'outil* » établit un diagnostic critique de l'index s'agissant plus particulièrement de l'assiette des salariés couverts, des méthodes de calcul des indicateurs et du faible nombre de sanctions (42) prononcées à l'encontre des entreprises, car elles n'ont pas publié l'index ou n'ont pas été en capacité à corriger les écarts. Ce même rapport énonce que « l'Index constitue une mesure imparfaite des inégalités salariales », dans la mesure où il tend à masquer les inégalités réelles, notamment en raison de scores élevés et de choix méthodologiques de la part des entreprises qui sont discutables.

La CFDT relève que le rapport du gouvernement passe ici sous silence les temps partiels qui sont en grande majorité occupés par des femmes. Pour la CFDT, il est nécessaire de compléter l'analyse par des données genrées sur le temps partiel. Se limiter à une analyse en équivalents temps plein revient à occulter une réalité de terrain marquée par des inégalités de genre.

Le Défenseur Des Droits conforte cette observation en affirmant que « *le choix de rapporter le calcul des écarts en équivalent temps plein est particulièrement critiqué alors que les temps partiels sont dans 85 % des cas occupés par des femmes – dont 30 % travaillent à temps partiel – et largement subis* ».

À cet égard, la transposition de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 en droit français devrait pouvoir apporter des améliorations en changeant de paradigme pour une meilleure transparence. Elle offre des leviers dont il faut se saisir pour progresser dans l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cela suppose que la transposition en droit français soit fidèle au texte européen sans que cela ne conduise à une quelconque régression de notre droit national.

Concernant le calcul du nouvel index, les 7 indicateurs définis par la directive ont vocation à être repris tel quel dans le droit français.

Pour les entreprises de 100 salariés et plus, il semble que les dispositions européennes soient bien intégrées quant au process en cas d'écart de rémunération constaté dans une catégorie.

A ce stade, certains points sont problématiques dans leur intégration dans le droit français :

- Nous avons constaté dans le projet de loi que les obligations des entreprises entre 50 et 100 salariés sont amoindries par rapport à celles des entreprises de plus de 100 salariés. Certes, ce seuil de 100 salariés est bien celui qui a été acté dans la directive, sans l'imposer non plus afin qu'il soit possible d'être mieux-disant. Et c'est bel et bien le cas dans le droit français actuel, car il prévoit que l'index égapro est calculé dans les entreprises de plus de 50 salariés et sans régime dérogatoire pour les entreprises entre 50 et 100 salariés.
- Au titre de la protection des données, des restrictions que nous estimons excessives limitent l'accès à l'information au salarié en écartant des interlocuteurs concernés (représentants du personnel, inspection du travail, Défenseur des droits).
- La directive impose que les États doivent mettre en place un " *régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs à l'égalité des rémunérations* ". Le PJJ prévoit une sanction à hauteur de 1% des gains et rémunérations ou une amende de 450€ en cas de non-respect des obligations relatives aux mécanismes de transparence. Une amende de 450€ ne sera pas dissuasive pour toutes les organisations. Et la sanction en l'absence de résultat est supprimée alors qu'elle est prévue dans le droit français actuel.

Sur l'article 5 – Le droit syndical

- **Sur l'organisation de l'élection syndicale des salariés des TPE (très petites entreprises) et des employés à domicile**

La première élection TPE a lieu en 2012. Depuis ce premier scrutin, dont le taux de participation était de l'ordre de 10%, la participation n'a fait que diminuer.

Pour la CFDT cette situation impose des modifications fortes sur ce scrutin, mais surtout au-delà du scrutin lui-même sur la représentation des salariés de TPE. Sans sens concret au vote, il est

normal que la participation ne cesse de diminuer. La CFDT revendique donc des moyens nouveaux pour assurer une réelle proximité des salariés au niveau des départements en s'appuyant sur le dispositif existant des conseillers du salarié. Selon les résultats de l'élection et donc de la mesure de l'audience, une partie des conseillers du salarié de chaque organisation syndicale pourrait devenir conseillers TPE, avec des prérogatives élargies de véritable représentation, soutien, conseils et accompagnement des salariés.

Pour la CFDT la seule façon de redonner du sens au scrutin et de générer de la participation est la mise en place d'une représentation effective de proximité.

Un travail sera également à faire sur les conditions pour être électeur pour prendre en compte le plus de salariés possible encore en activité en TPE sur la liste électorale.

- **Sur la présentation qui est faite du CSE et des représentants de proximité :**

Le paragraphe introductif précise que « *le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise* ». Ce descriptif de la composition du CSE est pour le moins incomplet puisque ce comité est un organe tripartite composé de l'employeur, de représentants élus, mais aussi de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives.

Dans la partie « *entreprises de 11 à 49 salariés* » : il est précisé qu'« *un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés* ». Ce qui est factuellement faux. Dans ces entreprises, des représentants CSE peuvent certes être élus, mais aucun comité ne peut y être mis en place. Et comme le précise la loi, de tels élus exercent alors « *individuellement les droits qui sont reconnus au comité* » (article L. 2315-19 du Code du travail).

Plus accessoirement, et sans que l'on sache pourquoi une telle information figure à la partie « *entreprises de 11 à 49 salariés* », la durée des mandats y est indiquée comme fixée à 4 ans, alors même qu'elle peut conventionnellement être ramenée à une durée allant de 2 à 4 ans.

Dans la partie « *entreprises de 50 salariés et plus* » : l'ensemble demeure très descriptif, y compris dans la partie « *représentant de proximité* ». Or, ici, il ne serait pas tout à fait inutile de préciser qu'en la matière, le Code du travail ne fait pas figurer de dispositions supplétives. Ce qui fait que, soit ces représentants sont prévus par accord, soit ils n'existent pas. De manière particulièrement insatisfaisante, une telle architecture conduit à multiplier les situations dans lesquelles aucun représentant de proximité n'est mis en place.

Sur l'article 6, paragraphe 1 - Consultation paritaire

a) Sur les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la concertation

Le Gouvernement met en avant l'article L1 du Code du travail. Pour la CFDT cet article manque de clarté et son application n'est pas effective. Il est nécessaire de définir et expliciter la notion d'urgence à laquelle l'article fait mention afin de ne pas laisser le champ libre à l'exécutif pour l'utiliser abusivement. Son champ d'application pose également question, notamment lorsqu'il s'agit d'une ordonnance. Cette notion ne doit pas faire obstacle à une négociation des organisations des salariés et des employeurs.

- Une bonne application de la loi Larcher impose que le document d'orientation, prévu dans l'article L.1, explicite les objectifs du gouvernement, sans présumer des options qui

seront retenues dans la négociation ni des délais nécessaires fixés par les partenaires sociaux pour la mener à bien.

- En amont du document d'orientation, il devrait avoir un échange entre les partenaires sociaux et le gouvernement, pour que ce dernier explicite ses objectifs.

Deux autres articles ne sont pas cités dans le rapport du Gouvernement : les articles L. 2 et L. 3 du Code du travail qui prévoient respectivement une consultation des partenaires sociaux sur les projets de textes en droit du travail, et une présentation des orientations du Gouvernement en la matière chaque année aux partenaires sociaux.

- L'article L.2, s'il est rigoureusement appliqué sur la forme (la consultation est systématique), les avis des partenaires sociaux sont rarement pris en compte. La CFDT revendique des délais raisonnables de consultation et une prise en compte réelle des avis.
- Quant à l'article L. 3, il n'est pas appliqué. L'agenda social n'est pas présenté aux partenaires sociaux en commission en présence du ministre du Travail comme cela est prévu, mais lors d'une rencontre avec le Premier ministre.

b) Sur les négociations collectives obligatoires dans les branches et les entreprises :

Pour la CFDT, les négociations périodiques sont malheureusement trop peu respectées dans les branches et les entreprises. Plusieurs exemples peuvent être évoqués : 126 branches professionnelles ont à ce jour des salaires minima qui démarrent en dessous du Smic. Par ailleurs, une majorité de branches n'a pas révisé leurs classifications depuis plus de 5 ans. En outre, malgré les négociations prévues par l'Ani du 10 février 2023 (transposé dans la loi) en vue de généraliser les dispositifs de partage de la valeur au sein des petites entreprises, peu de branches et d'entreprise s'en sont saisies.

o Sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Dans le cadre de l'agenda social autonome initié début 2021, les partenaires sociaux ont signé le 15 mai 2023 un [accord national interprofessionnel dédié à la gouvernance et aux missions de la branche accidents du travail et maladies professionnelles \(AT/MP\) du régime général de la Sécurité sociale](#).

Celui-ci propose de renforcer l'action de la branche AT/MP en matière de prévention des risques professionnels, notamment en matière de prévention primaire pour agir contre les accidents graves et mortels, en améliorant la connaissance des risques professionnels et des circonstances des AT/MP, en renforçant les programmes d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels (troubles musculosquelettiques professionnels et risques chimiques professionnels) et en définissant de nouveaux programmes de prévention, par exemple en matière de risques psychosociaux et de risques émergents, notamment ceux liés à la transition numérique et la transition écologique.

Les objectifs de prévention visent également à mieux prévenir l'usure professionnelle pour assurer le maintien en emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle.

L'ANI vise également à pérenniser un système de réparation qui se doit d'être juste, accessible afin d'éviter la judiciarisation du dispositif, à ce titre, il propose, entre autres, à améliorer la capacité de gain en **renforçant la qualité de la réparation des AT/MP**. Les partenaires sociaux

invitent notamment le législateur à confirmer le caractère dual de la rente AT/MP, permettant de couvrir le préjudice professionnel et le déficit fonctionnel permanent subis par les victimes.

L'amélioration de l'accompagnement des assurés, des professionnels de santé ainsi que l'amélioration des procédures de reconnaissance en maladie professionnelle sont également visées par l'ANI.

Enfin, cet accord prévoit de refonder la gouvernance de la branche ATMP ainsi qu'un renforcement des moyens pour mettre en œuvre les objectifs voulus par les partenaires sociaux.

c) Sur la consultation conjointe sur des questions liées à la transition numérique, ou à la transition écologique.

- **Sur la transition numérique :**

Sur la transition numérique, le Gouvernement met en avant l'Ani télétravail signé en 2020. Mais cela ne permet pas de répondre aux enjeux des transformations liées au numérique, en particulier l'émergence de l'intelligence artificielle (IA). En effet, les accords relatifs au télétravail ou à la déconnexion portent plus sur les modalités d'usage que sur le déploiement et les impacts.

Pour la CFDT ces transformations liées au numérique doivent être discutées en portant une attention particulière aux finalités et aux impacts sur les salariés en situation réelle. Le déploiement des technologies numériques doit être piloté en mobilisant tous les acteurs concernés pour ne pas laisser le monopole des décisions aux seuls fournisseurs de solutions (et leur marketing offensif éloigné des réalités du travail), actionnaires ou directions (qui considèrent que c'est un sujet technique relevant uniquement de leurs prérogatives).

Or l'introduction des technologies numériques dans le travail fait trop rarement l'objet d'un véritable dialogue social : les travailleurs et leurs représentantes et représentants sont très peu consultés et sollicités pour contribuer à leur conception et à leur mise en place. Ce manque de dialogue social est d'autant plus regrettable que les enjeux du déploiement des outils numériques sont nombreux, notamment sur les conditions de travail.

- **Sur la transition écologique :**

La transition écologique reste encore marginale dans les pratiques de dialogue social et de négociation collective, hormis quelques thématiques cadrées par la loi comme la mobilité durable. Les accords analysés montrent une appropriation limitée des enjeux, souvent cantonnée à des dispositifs pécuniaires ou à des obligations réglementaires, tandis que les négociations « à froid » peinent à anticiper les mutations des métiers et compétences, par exemple. Cela pose d'ailleurs plus directement la capacité des branches et des entreprises à anticiper les mutations.

Toutefois, des accords innovants émergent progressivement et laissent entrevoir la construction d'une approche systémique du dialogue social sur le temps long. C'est dans cette dynamique que devrait s'inscrire le premier bilan de la négociation collective sur la thématique environnementale, attendu prochainement. **Cette dynamique naissante, mais encore fragile, légitime d'autant plus une nécessaire action volontariste des partenaires sociaux pour encourager à la négociation d'accords de transition. L'État a en la matière une**

responsabilité certaine à impulser des agendas sociaux pour construire des trajectoires de transformations effectives et justes.

Article 6, paragraphe 4 – Action collective

b) Veuillez indiquer s'il est possible d'interdire une grève en demandant une injonction ou une autre mesure auprès des tribunaux ou d'un autre organe compétent (organe administratif ou organe d'arbitrage). Dans l'affirmative, veuillez fournir des informations sur la portée et le nombre de décisions rendues au cours des 12 derniers mois.

En droit français il existe la possibilité pour les préfets d'ordonner des réquisitions d'agents publics grévistes, lorsque l'urgence le justifie et de façon proportionnée aux nécessités de l'ordre public (typiquement, dans le domaine de la santé pour garantir la continuité des soins).