

**Séance inaugurale du lancement
Du comité de dialogue social sectoriel
Dans le secteur des Hôpitaux**

20 Septembre 2006

Bedford Hotel, Rue du midi, 135
(Galileo – 8° Etage)

14.30 H

Brussels

Intervention de
M. Nikolaus G. van der Pas,
Directeur général
DG "emploi, affaires sociales, égalité des chances"

Commission européenne

Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureux d'inaugurer le lancement du **33^e comité de dialogue social sectoriel** que vos organisations européennes de partenaires sociaux, EPSU et HOSPEEM, ont décidé de créer dans le secteur des **Hôpitaux**, en Europe.

Vous franchissez, aujourd'hui, une **étape qualitative d'importance** dans le cadre de vos relations, puisque votre comité de dialogue social a pour vocation – au-delà de la concertation et de la consultation – de vous ouvrir un véritable espace contractuel, en toute autonomie.

Votre démarche implique une **volonté de contribuer** pleinement à cette dimension majeure de notre modèle social européen qu'est le dialogue social. Le dialogue social, c'est l'**outil** des partenaires sociaux pour bâtir l'Europe sociale.

Le Partenariat est reconnu comme une valeur partagée en Europe. Dans les conclusions du Conseil européen de Barcelone en 2002, le modèle social européen a été défini comme s'appuyant sur 4 piliers dont le dialogue social. Plus récemment, à Hampton Court, la dimension du Partenariat a été soulignée. Dans nos discussions avec les Pays candidats, le dialogue social est considéré comme un élément de **l'Acquis communautaire**.

Le Traité réserve **une place de choix** au partenariat social. Les articles **138** et **139** font obligation à la Commission de promouvoir le dialogue social. Les partenaires sociaux disposent d'un droit à être consultés, en amont, sur toute initiative en matière sociale. Un Accord des partenaires sociaux peut, à leur demande, être mis en œuvre par une Décision du Conseil.

S'engager dans un dialogue social, c'est donc occuper le champ contractuel ouvert par le Traité et utiliser cet outil pour contribuer, de façon concrète, à la construction européenne. Participer au dialogue européen, c'est bénéficier d'un lieu unique de confrontations d'idées. C'est aussi la possibilité d'intervenir dans le processus décisionnel européen par l'adoption de textes conjoints.

Au regard des **défis** qui l'attendent, la mise en place d'un dialogue social dans le secteur des Hôpitaux était indispensable. Il permettra d'échanger entre vous, d'apporter des idées et de prendre des initiatives à votre niveau.

Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour tenir compte des réalités du terrain et répondre aux préoccupations qui s'expriment sur les lieux de travail, en proposant des **solutions originales et adaptées**.

Les partenaires sociaux européens sont à l'origine de très nombreux textes et engagements **de nature diverse** qui vont des Accords transformés en Directives européennes aux Accords "autonomes" - dont les partenaires sociaux ont la responsabilité de la mise en œuvre dans les Etats membres - , en passant par des

recommandations, lignes directrices, guides de bonnes pratiques, opinions ou déclarations communes.

Récemment, les partenaires sociaux ont été à l'origine, au plan interprofessionnel, **d'Accords autonomes** en matière de **Télétravail** ou de **Stress au travail**. Au plan sectoriel, dans l'Agriculture, en matière de protection contre les **troubles musculo-squelettiques** (TMS). Des négociations en cours devraient prochainement aboutir sur le thème de la **violence au travail**.

Le 25 avril dernier, nous avons assisté à la signature du premier Accord autonome "plurisectoriel" négocié dans l'Industrie par 4 partenaires sociaux européens et 13 organisations professionnelles représentatives de leur secteur. Cet accord a pour objectif de réduire l'exposition des travailleurs aux poussières de silice cristalline, cause de l'Asbestose.

Ces quelques exemples illustrent l'amplitude de la palette d'instruments que vous offre le dialogue social européen, reconnu comme un outil de **bonne gouvernance**.

Votre secteur n'est pas un secteur comme les autres.

Il concerne directement la **Santé** qui est un droit humain fondamental, tel que l'édicte la **Charte des droits fondamentaux**: "*Toute personne a le droit d'accéder à la prévention en matière de Santé et de bénéficier de soins médicaux*".

A ce titre et selon l'article **152 du Traité**, la Commission a le devoir d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine dans la définition et la mise en œuvre de **toutes** ses politiques.

Le dialogue social européen dans le secteur des hôpitaux doit bien évidemment contribuer à la réalisation de ces objectifs.

Les défis auxquels les hôpitaux européens vont être confrontés au cours de ces prochaines années sont importants. Ils vont bouleverser, de manière durable, les conditions de travail et d'organisation de l'ensemble du personnel médical: médecins, infirmières, aides soignants, chirurgiens et spécialistes. Ils nécessiteront une réflexion incontournable sur la **gestion des emplois**, les politiques de **recrutement**, les systèmes de **formation continues**, les rythmes de travail.

Votre secteur est tout d'abord confronté au **Vieillessement** de la population européenne en raison de la baisse de la natalité et de l'allongement de l'espérance de vie. En 2020, le nombre de personnes âgées de 75 ans et plus aura progressé de 40% par rapport à 1990. Cette évolution aura pour effet d'accroître considérablement **la demande de services de santé** et de nécessiter une modification de l'organisation des hôpitaux.

Cette évolution nécessitera le recrutement accru de personnel médical spécialisé, dans le contexte actuel de manque de compétences.

Corrélativement, la Commission a souligné, dans le cadre de la **Stratégie de Lisbonne**, qu'il était essentiel d'augmenter le nombre d'années de vie en bonne santé pour inciter les citoyens à travailler plus longtemps. Il est donc indispensable que les services de soins de santé participent à une politique concertée de **vieillessement actif**.

L'évolution des technologies médicales telles que l'utilisation de l'informatique, de la robotique, de nouvelles techniques de diagnostic, du génie génétique, des nanotechnologies, de la télémédecine, de la production de nouveaux types de produits pharmaceutiques, de la culture des tissus et d'organes de remplacement posent le défi du recrutement d'un personnel **de plus en plus qualifié** et de sa **formation tout au long de la vie**.

Cette situation crée un challenge majeur notamment pour les hôpitaux de certains nouveaux Etats membres.

Parallèlement, l'apparition de services à domicile posera la question de l'émergence dans votre secteur **de nouveaux acteurs** dont la culture de "service d'intérêt général" pourrait être différente. Il vous appartient de veiller à ce que les valeurs d'**accessibilité**, de la **qualité** et la **durabilité** des soins soient préservées.

Le secteur des hôpitaux est certainement l'un des secteurs où la **mobilité des travailleurs** s'accroît le plus rapidement.

La mobilité des travailleurs implique une **réflexion de tous les acteurs** sur la gestion prévisionnelle des emplois, les recrutements transfrontaliers, la fluidité des transitions sur le marché du travail, la formation tout au long de la vie, la notion de **flexicurité** ...

Au-delà des besoins de compétences et de personnel, cette mobilité **répond** au phénomène de la **"mobilité des patients"**, au sujet de laquelle la Commission européenne vient de lancer, ce 5 septembre 2006, une **consultation publique** en vue de la création d'un cadre communautaire des services de santé.

La Cour de justice estime, en effet, que les patients ont droit à des **soins de santé transfrontaliers** en vertu du Droit communautaire.

L'hygiène et la sécurité des travailleurs au sein des hôpitaux doit demeurer une priorité de chaque instant, en raison de leur exposition permanente à toute forme de contamination. A ce titre, la Commission européenne va lancer une consultation des partenaires sociaux (article 138) sur la question de la sécurité des seringues. Nous attendons vos contributions sur ce thème.

Enfin, plus que dans tout autre secteur, **l'atmosphère de travail** entre employeurs et employés est primordiale. Les Hôpitaux ne peuvent bien soigner les patients que s'il y règne un **climat de confiance**. Le dialogue social doit contribuer au développement de relations de travail basées sur la **confiance réciproque** des partenaires.

Vos organisations européennes sont aujourd'hui en **situation** de traiter de l'ensemble de ces problématiques. La Commission européenne a pu vérifier tant votre **représentativité** que votre **capacité** de négozier et de signer des accords au niveau européen.

Vous allez au cours de cette réunion adopter **votre premier programme de travail** qui aborde la plupart des questions que j'ai mentionnées mais dont la liste n'est pas exhaustive. Cette première "feuille de route" donne déjà une idée de l'importance des chantiers qui vous attendent.

Je ne peux donc que vous inviter, dans le cadre de votre comité, à utiliser pleinement ce formidable outil qu'est le dialogue social pour accompagner les évolutions et les mutations de votre secteur.

Je vous félicite pour votre engagement et vous formule tous mes vœux de réussite pour vos futurs travaux.