

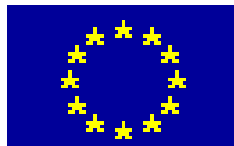


**Négociation collective
et Dialogue social
dans les Services publics**

4^e Conférence de la FSESP sur la Négociation collective
12-13 décembre 2005

Financée par l'Union européenne

Communication sur
**Le Temps de
Travail**



Document de référence pour les discussions en groupe de travail

Le Temps de Travail

Au cours des 18 mois écoulés, le thème du temps de travail a pris une place prépondérante dans le débat politique et à la table des négociations, principalement sous l'impulsion du débat sur les amendements à la Directive sur le temps de travail et d'articles qui ont fait la une de l'actualité à propos de travailleurs forcés d'accepter un allongement de la durée de travail sans contrepartie salariale.

La présente communication a pour but de fournir des éléments pour alimenter les discussions sur le temps de travail des groupes de travail de la Conférence de la FSESP sur la négociation collective qui aura lieu en décembre 2005. Elle traite de manière succincte :

- ❑ de la politique de la FSESP;
- ❑ des tendances récentes de la négociation collective, et notamment de la controverse sur l'allongement de la durée du travail, et
- ❑ de l'actualité récente à propos de la Directive sur le temps de travail.

La politique de la FSESP

Les principes défendus par la FSESP en matière de temps de travail ont été arrêtés par l'Assemblée générale de 2000. Ils portent essentiellement sur une stratégie visant à réduire la durée du travail et créer plus d'emplois. Ils insistent aussi sur la nécessité d'encadrer la flexibilité du temps de travail par le biais de conventions collectives.

Bien qu'elle accepte les initiatives en faveur d'un raccourcissement de la semaine de travail, cette politique souligne qu'il est important que ceux qui souhaitent travailler à plein temps puissent le faire plutôt que d'être réduits à travailler à temps partiel faute d'autre chose.

Cette politique a retenu la semaine de 35 heures en tant que priorité pour les affiliés de la FSESP tout en précisant que les syndicats affiliés peuvent aussi se donner des objectifs encore plus ambitieux en la matière.

La politique du temps de travail est considérée comme un élément important de la recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs et, par voie de conséquence, d'une plus grande égalité entre hommes et femmes.

Ce document souligne qu'il faut tenir compte de l'impact des politiques du temps de travail sur les bas salaires. Cette remarque s'applique surtout aux secteurs et aux pays où des durées de travail très longues et les heures supplémentaires sont souvent nécessaires pour obtenir un salaire minimum vital. Le document d'orientation que la FSESP consacre aux bas salaires, et qui sera également présenté à la Conférence sur la négociation collective, devrait contribuer à ce que la question des bas salaires soit abordée en même temps que celle de la durée du travail.

Tendance à la réduction du temps de travail

La tendance longue de la négociation collective a été celle d'une réduction progressive de la durée du travail. Cela s'est traduit à la fois par une diminution de la durée hebdomadaire du travail et un allongement des congés annuels. Cette évolution s'est accompagnée, aux niveaux national et européen, de changements législatifs destinés à plafonner la durée du travail ou à fixer une durée minimum aux congés annuels. Ces dernières années, la réduction du temps de travail est entrée en vigueur pour l'ensemble du pays en France (35

heures en 2000), en Belgique (39 à 38 heures en 2003) et en Slovénie (42 à 40 heures en 2002).

Les services publics ont souvent été en pointe s'agissant de la réduction de la durée hebdomadaire du travail ou de l'allongement des congés. À titre d'exemple, le dernier état de la situation de la durée du travail dressé par l'Observatoire européen des relations professionnelles (EIRO) constate que la moyenne européenne de la durée hebdomadaire dans la fonction publique est de 38 heures, contre 38,6 heures pour l'ensemble des secteurs.

L'édition 2004 du rapport annuel de la FSESP sur la négociation collective citait huit exemples de réduction du temps de travail dans sept pays entre 2001 et 2004 et, à l'époque, elle n'avait constaté aucun allongement de la durée du travail négocié ou imposé dans la fonction publique.

Allongement du temps de travail

Les événements survenus en 2004 et 2005 semblent annoncer un arrêt de la tendance à la réduction du temps de travail, plusieurs accords d'entreprise ou d'établissement instaurant un allongement du travail. L'EIRO s'est également fait l'écho d'appels à l'allongement du temps de travail émanant d'employeurs autrichiens, belges, néerlandais et slovènes.

L'événement le plus notable dans le secteur public fut la signature, au début de l'année, d'une convention allongeant d'une demi-heure la durée hebdomadaire de travail des agents de l'administration fédérale en Allemagne occidentale, qui passait ainsi de 38½ à 39 heures. En revanche, les travailleurs de l'Est ont vu leur durée hebdomadaire passer de 40 à 39 heures.

Auparavant, en 2004 toujours, les employeurs de l'administration régionale avaient dénoncé la convention nationale du secteur public pour appliquer un allongement du travail hebdomadaire aux nouvelles recrues. Les fonctionnaires des administrations fédérale et régionales qui n'étaient pas couverts par la convention collective ont vu leur durée de travail hebdomadaire allongée. La plupart des Länder pratiquent la semaine de 40 heures, mais elle est de 41 heures dans le Bade-Wurtemberg et la Rhénanie-du-Nord-Westphalie (pour les fonctionnaires de moins de 54 ans), et de 42 heures en Hesse et en Bavière (moins pour les travailleurs plus âgés).

La durée du travail reste une pierre d'achoppement des négociations entre les syndicats et les employeurs des administrations régionales qui refusent d'avaliser l'accord conclu par les employeurs fédéraux et municipaux.

Cependant, les événements ayant fait les titres de l'actualité en 2004 ne concernaient qu'un petit nombre de salariés en Allemagne et en France où avaient été négociées de nouvelles conventions dont certaines dispositions prévoyaient un allongement de la durée du travail hebdomadaire.

Le premier fut l'accord conclu, en Allemagne, entre la firme d'électronique Siemens et le syndicat IG Metall et qui portait sur 4.000 salariés de deux usines de téléphones portables. Le syndicat avait accepté un allongement de la semaine de travail de 35 à 40 heures sans hausse de salaire compensatoire en contrepartie d'un nouvel investissement dans les deux usines pour éviter une délocalisation de la production vers l'Europe orientale.

Pourtant, en juin de cette année, Siemens annonçait la vente de sa division de téléphonie mobile. La firme taiwanaise qui rachète les deux usines a dit qu'elle honorerait l'accord jusqu'à sa date d'expiration, à l'été 2006.

Le second accord conclu en Allemagne l'a été par le constructeur automobile Daimler-Chrysler chez qui près de 6.000 travailleurs passeront progressivement d'un horaire de 35 heures à 39 heures.

Un rapport publié en mars 2005 par la CES sous le titre *Mythes et réalités sur l'allongement de la durée du travail en Europe* souligne deux points importants, à savoir qu'il s'agit chaque fois d'accords spécifiques à des unités relativement petites et que, dans les deux cas, le reste du personnel (plus de 150.000 personnes dans chaque entreprise) conserve l'horaire en vigueur. Dans le cas de Daimler-Chrysler d'ailleurs, on prévoit un abaissement de la durée de travail à 34,5 heures pour les travailleurs âgés de plus de 54 ans.

Le rapport de la CES conclut en ces termes : "Hormis quelques entreprises isolées, on ne constate pas de tendance générale à un allongement de la durée du travail. Et, dans ces entreprises qui pratiquent un allongement de la durée du travail, les employeurs doivent faire d'importantes concessions (par exemple, des garanties d'emploi)".

Les employeurs du secteur privé affirment que la concurrence étrangère les force à chercher les moyens de produire autant ou davantage pour un coût moindre. Dans le secteur public en Allemagne, les employeurs prétendent devoir faire des économies en raison de la récession économique et des déficits publics résultant d'une diminution des rentrées fiscales.

Le rapport de la CES présente une série de contre-arguments. Sur le plan macroéconomique, la CES explique que dans beaucoup de secteurs, les fabricants européens ne peuvent l'emporter face à des producteurs à bas coûts en essayant d'amputer les salaires, ce qu'ils font en réalité en allongeant la durée du travail sans augmenter les salaires. La CES fait aussi remarquer que ce n'est qu'un avantage temporaire qui pourrait profiter à un employeur en particulier mais ne constitue pas une solution à long terme si la tendance est suivie par d'autres producteurs d'autres pays.

Il existe aussi toute une série d'arguments à propos de l'incidence négative de l'allongement du temps de travail sur la santé et la sécurité, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, par conséquent, sur la recherche d'une plus grande égalité entre hommes et femmes. Au Royaume-Uni, le TUC a mis en lumière le risque accru d'accidents et de maladies du travail associé à l'allongement du temps de travail. (*Slaying the myths: why employers' organisations are wrong about the 48-hour week*, TUC, 2004).

La CES est persuadée qu'une flexibilité accrue du temps de travail – travailler mieux, pas plus longtemps – peut être bénéfique pour les travailleurs, les employeurs et l'économie en général. Son rapport donne des exemples, tous pris dans le secteur privé, dans lesquels la flexibilité des horaires est le résultat d'une négociation collective.

Au Royaume-Uni, le TUC a participé à plusieurs projets visant à déterminer dans quelle mesure le changement de la durée du travail peut améliorer l'équilibre entre travail et vie privée. On y trouve des cas où, dans le secteur public, la flexibilité des horaires de début et de fin de travail a été bien reçue par les salariés et les employeurs et leur a permis d'offrir un meilleur service au public.

Dans un autre défi lancé aux organisations syndicales, des gouvernements et des employeurs de l'Europe entière veulent repousser la date de départ à la retraite, c'est-à-dire allonger la durée de la vie active. Les syndicats belges et portugais ont fait grève et ont manifesté contre les projets de leurs gouvernements de reculer l'âge de la retraite tandis qu'au Royaume-Uni, la menace d'une action de grève a contraint le gouvernement à revoir son projet de report de l'âge de la retraite dans le secteur public.

Directive sur le temps de travail – dernières nouvelles en date

L'an dernier, la Commission européenne a lancé une consultation en vue d'une révision de la Directive sur le temps de travail. Celle-ci s'inscrivait dans le cadre d'un réexamen de la législation prévu, mais elle s'imposait aussi pour préciser la définition du temps de garde à la lumière de deux arrêts de la Cour européenne de justice (affaires SIMAP et Jaeger).

Les premières propositions de révision émanant de la Commission ont été rejetées par le Parlement européen qui a voté plusieurs amendements au mois de mai. Cependant, ces amendements ont été rejetés par le Conseil des ministres en juin. C'était alors à ce dernier à étudier comment aller de l'avant.

D'autres propositions pourraient avoir été avancées lorsque sera publiée la présente communication; dans ce cas, elles seront expliquées lors de la conférence. Quoiqu'il en soit, il ne faut guère attendre de progrès sous la Présidence du Royaume-Uni, le gouvernement britannique étant déterminé à maintenir la clause dérogatoire.

Les grands problèmes en attente de solution concernent la clause dérogatoire, la période de référence et le régime du temps de garde. En résumé :

- La clause dérogatoire, largement utilisée au Royaume-Uni mais aussi dans quelques secteurs spécifiques dans d'autres pays, signifie qu'un travailleur peut renoncer à titre individuel aux dispositions de la directive et travailler en moyenne plus de 48 heures par semaine. Le Parlement européen a voté la suppression définitive de cette clause pour 2010, ce qu'ont rejeté le Conseil des ministres et la Commission européenne qui ont déposé un autre amendement qui maintiendrait la clause dérogatoire jusqu'en 2012, après quoi chaque pays pourrait demander une prorogation sur base des besoins particuliers de son marché du travail.
- La période de référence définit le temps sur lequel est calculé le maximum de 48 heures. Au départ, il s'agissait d'une période uniforme de quatre mois, mais qui pouvait être portée à un an par le biais de la négociation collective. L'amendement accepté par le Parlement européen stipule que la période de référence peut dorénavant être portée à 12 mois par la législation ou la réglementation nationale après consultation des partenaires sociaux.
- Le temps de garde – les arrêts rendus dans les affaires SIMAP et Jaeger assimilaient le temps de garde à du temps de travail. Cette position a recueilli l'agrément des syndicats et du Parlement européen. Toutefois, les employeurs du secteur de la santé en particulier ont attaqué ces arrêts en faisant valoir que cette interprétation entraînerait une augmentation massive et coûteuse de l'emploi dans le secteur de la santé. La Commission européenne a réagi en essayant d'imposer un nouveau concept, celui du "temps d'inactivité" pour le personnel de garde présent sur place mais n'exerçant pas. Le temps d'inactivité ne serait pas pris en compte dans le calcul du temps de travail.

Discussions en groupe de travail

Plutôt que d'avoir des discussions d'ordre général à propos de la législation sur le temps de travail et la mise sur pied de campagnes contre la directive, nous invitons les groupes de travail à se concentrer sur ce qui pourrait s'obtenir par la négociation collective, et en particulier sur ce que devrait être le rôle de la FSESP, sur la forme que devrait prendre la coordination.

Les participants de chaque groupe peuvent être invités à échanger leurs expériences en matière de résistance aux tentatives des employeurs pour allonger la durée du travail ou de négociation d'une réduction ou d'un aménagement du temps de travail, et à envisager les possibilités de transposition dans d'autres pays ou secteurs.

S'agissant de la Directive sur le temps de travail, il serait intéressant de discuter d'éventuelles initiatives dans lesquelles le temps de garde a été négocié dans le cadre de la durée du travail et des éventuels problèmes que soulève la négociation sur la période de référence.

Questions proposées en vue de la discussion

- Comment réagir aux tentatives de l'employeur pour allonger la durée du travail ?
- Comment la négociation collective peut-elle contribuer à obtenir que le temps de garde soit assimilé au temps de travail ?
- Faudrait-il un objectif précis en matière de temps de travail ? Il pourrait être proche de celui arrêté par la Fédération européenne des métallurgistes (FEM), c'est-à-dire un maximum au-delà duquel ne peut aller aucun accord dans le service public. La FEM le fixe à 1.750 heures par an (équivalent à 39 heures par semaine, 5 semaines de congés payés et 10 jours fériés). La FEM promet de coordonner un soutien à tout affilié qui tentera de négocier une réduction du temps de travail pour descendre sous ce chiffre.
- Parallèlement à ce plafond, la FSESP devrait-elle adopter un objectif de meilleure pratique de 35 heures par semaine avec 6 semaines de congés – 1.540 heures (avec 10 jours fériés) ?
- Que signifie "travailler mieux" et quelles en sont les possibilités dans le service public ?

DG/12 13 Dec CB Conf/langues/FR/FR Working time