



Comité du dialogue social européen dans le secteur public local et régional

programme de travail 2006-2007

1. Objectifs

Le programme de travail du comité pour les années 2006-2007 s'appuie sur les résultats réalisés dans le cadre du précédent programme de travail bisannuel. Il vise à promouvoir une interaction efficace entre les niveaux national et européen du dialogue social et à renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation des services publics et de l'emploi dans les administrations locales et régionales.

Le nouveau programme de travail du comité vise également à faciliter l'intégration des secteurs publics locaux et régionaux des nouveaux États membres et des pays candidats en encourageant la participation active des organisations des partenaires sociaux de ces pays aux activités conjointes.

2. Thèmes d'action

Conformément aux objectifs précités, le CCRE et la FSESP ont convenu d'articuler leurs actions des années 2006 et 2007 autour de quatre grands thèmes interreliés qui sont énumérés ci-dessous. Sous réserve d'un accord des partenaires sociaux, le comité pourrait en outre examiner d'autres questions touchant le secteur, mais qui ne sont pas spécifiées dans le présent document.

(a) Renforcement du dialogue social dans le secteur public local et régional dans les nouveaux États membres et dans les pays candidats

Les activités réalisées sous la même rubrique du précédent programme de travail (étude et conférence conjointes organisées avec le soutien financier de la Commission européenne) ont permis d'identifier les structures de dialogue social existantes et de cerner les problèmes communs auxquels les organisations nationales des partenaires sociaux du secteur public local et régional sont confrontées dans les nouveaux États membres et les pays candidats. Sur la base des résultats de ces activités, la FSESP et le CCRE organiseront en 2006-2007 des ateliers à l'intention de leurs affiliés des pays en question dans le but de renforcer leurs capacités par différents moyens:

- la présentation des bonnes pratiques du dialogue social bipartite dans le secteur public local et régional dans les États membres de l'Union, concernant par exemple: la manière dont les adhésions de membres ont été structurées, le contenu des conventions

- collectives et les types de services fournis par les organisations nationales aux régions/municipalités et à leurs membres;
- l'échange d'expériences sur des problèmes spécifiques liés par exemple à la restructuration du secteur public, la décentralisation, l'amélioration des conditions de travail et des qualifications des salariés, l'amélioration de l'efficacité des services fournis.

(b) Soutien du processus de réforme dans le secteur public local et régional

Dans l'Union européenne, de nombreux pouvoirs locaux et régionaux ont procédé à toute une série de réformes administratives dans le but d'améliorer la qualité et l'efficacité des services publics locaux, notamment en investissant dans la qualité de l'emploi dans le secteur, par exemple au moyen de procédures d'information, de consultation et de participation des travailleurs, en investissant dans les qualifications et la formation des salariés, en instaurant des conditions de travail positives et des normes élevées en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Afin d'encourager ce processus, tant le CCRE que la FSESP s'efforceront de mettre en pratique au niveau des administrations locales et régionales les principes suivants, qui figurent dans les lignes directrices intégrées de l'UE pour la croissance et l'emploi 2005-2008¹:

- améliorer la capacité d'adaptation et la flexibilité des employeurs et des salariés, notamment en encourageant et en diffusant de nouvelles formes adaptables d'organisation du travail, en vue de l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail (ligne directrice n°21);
- accroître les compétences par la formation et l'apprentissage tout au long de la vie (ligne directrice n°23);
- anticiper et gérer les conséquences des changements démographiques, en maximisant les possibilités d'emploi pour les jeunes, les femmes et les travailleurs âgés (ligne directrice n°18).

Les actions entreprises dans les domaines précités s'appuieront sur la déclaration relative à la stratégie européenne pour l'emploi², adoptée le 19 mai 2005 par la FSESP et le CCRE. Elles compléteront également les initiatives prises en la matière par les partenaires sociaux intersectoriels européens (l'UNICE/UEAPME, la CES, le CEEP), notamment dans les domaines de l'apprentissage tout au long de la vie³ et du vieillissement actif, tout en tenant compte des prochaines initiatives européennes pertinentes pour leur secteur, comme la Communication de

¹ Ces lignes directrices ont été adoptées au niveau européen en juillet 2005 afin d'orienter les politiques macroéconomiques, microéconomiques et de l'emploi des États membres au cours de la période 2005-2008. Le texte de ces lignes directrices est disponible dans toutes les langues de l'UE à l'adresse suivante : http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/apr/com_2005_141_fr.pdf

² Le texte complet est disponible sur les sites web du CCRE et de la FSESP, respectivement:

http://www.ccre.org/champs_activites_detail_news.htm?ID=523&idca=3124

<http://www.epsu.org/a/1180>

³ Texte disponible à l'adresse :

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020228_framework_actions_lifelong_learning_en.pdf

la Commission sur l'avenir démographique de l'Europe⁴ et la Communication sur une nouvelle stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail (2007-2013).

(c) Promotion de la diversité et de l'égalité dans le secteur public local et régional

Pour contribuer à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007, le CCRE et la FSESP réaliseront des actions communes pour soutenir l'application effective des directives⁵ communautaires existantes en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination.

Dans ce dernier domaine, la FSESP et le CCRE se pencheront en particulier sur des mesures visant à attirer et garder certains groupes spécifiques (par exemple: personnes handicapées, minorités ethniques, immigrés de pays tiers) dans les administrations et les services publics locaux et régionaux.

Quant aux actions dans le domaine de l'égalité des sexes, elles seront principalement consacrées à comparer les expériences et à promouvoir l'élaboration de plans en faveur de l'égalité dans les administrations locales et régionales.

(d) Evaluation des expériences dans diverses formes de fourniture de services

Tant la FSESP que le CCRE estiment que les administrations locales et régionales doivent disposer d'une grande autonomie pour déterminer le contenu et la forme des services qu'ils fournissent. Les autorités locales et régionales offrent des services publics de manières très diverses: prestations internes, différentes formes d'entreprises municipales, coopération intercommunale, partenariats public-privé (PPP), sous-traitance, privatisation, etc.

Dans cette partie du programme, les partenaires sociaux s'attacheront à échanger les expériences dans diverses formes de fourniture de services et à réfléchir sur les évolutions récentes, en accordant une attention particulière à la situation dans les nouveaux États membres. À cet effet, les parties intéressées envisagent de faire réaliser une étude de fond avec le soutien de la Commission européenne. L'objectif de cette recherche serait d'identifier les principaux services offerts par les administrations publiques aux niveaux local et régional, en utilisant des critères d'intérêt général pour évaluer les diverses formes de fourniture de services. Un autre objectif serait de mettre en évidence les problèmes communs auxquels les partenaires sociaux sont confrontés dans ce secteur.

3. Exécution du programme de travail

Dès qu'un accord se sera dégagé sur les thèmes du programme de travail et sur le calendrier indicatif de son exécution (présenté à l'annexe 2), les parties détermineront les tâches, le mandat et les langues de travail de chaque groupe de travail.

⁴ Cette communication constitue un suivi du Livre vert de 2005 sur les changements démographiques; elle est disponible à l'adresse :

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_situation/green_paper_en.html)

⁵ Des informations détaillées sur ces directives figurent à l'annexe 1.

ANNEXE 1

Législation communautaire et accords intersectoriels en matière d'égalité

ÉGALITÉ DES SEXES (article 2; article 3, paragraphe 2; article 6; article 141 du traité sur l'UE et jurisprudence de la Cour de justice européenne)

- **Directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes de 2002** (modifiant la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes de 1976) en matière d'emploi, de formation et de promotion professionnelles et de conditions de travail. Cette directive, qui porte tant sur la discrimination directe et indirecte que sur le harcèlement, prévoit des actions positives ainsi que des plans en faveur de l'égalité et encourage le dialogue social. La date limite fixée pour sa transposition est le 5 octobre 2005.
- **Accord intersectoriel relatif à un cadre d'action pour l'égalité hommes-femmes adopté par la CES, l'UNICE et le CEEP en mars 2005.** Cet accord favorise une approche globale en matière d'égalité des sexes et vise à contribuer à l'exécution de la stratégie de Lisbonne pour la croissance économique, des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et la cohésion sociale, ainsi que de la législation communautaire en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. Quatre domaines prioritaires ont été déterminés pour un travail de suivi des partenaires sociaux au niveau national et à l'échelle de l'UE, à savoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'égalité salariale, l'accès au pouvoir de décision et les stéréotypes liés au sexe. Les organisations affiliées aux organisations signataires sont liées par l'accord en question.
- D'autres directives de l'Union européenne portent sur les questions de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la sécurité sociale, la charge de la preuve ainsi que le congé parental et le travail à temps partiel (ces deux derniers domaines faisaient l'objet de conventions collectives intersectorielles qui ont été transposées en directives communautaires).

AUTRES MOTIFS DE DISCRIMINATION (article 13 du traité sur l'UE)

- **La directive sur l'égalité de traitement, 2000:** législation concernant les conditions d'emploi et de formation, visant à lutter contre les discriminations fondées sur l'âge, le handicap, la race et l'origine ethnique, la religion et les convictions, l'orientation sexuelle (la discrimination fondée sur le sexe faisant l'objet d'autres directives spécifiques)
- **La directive sur l'égalité raciale, 2000:** interdit la discrimination fondée sur la race, en ce qui concerne l'ensemble des conditions de travail (y compris le salaire et la promotion) ainsi que l'accès à l'emploi, à la protection sociale, aux services publics et l'affiliation à des organisations (par exemple à des syndicats ou à des organisations d'employeurs).
- Les mesures de protection portent sur la discrimination directe et indirecte, les rétorsions (lorsqu'un employé a déposé une plainte) et le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination directe. Point important également : la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié. Des actions positives sont également prévues.

- Les États membres étaient tenus de transposer la directive sur l'égalité raciale pour le mois de juillet 2003 et celle sur l'égalité de traitement pour décembre 2003. Les progrès varient d'un État membre à un autre. Un certain nombre d'États membres a opté pour la possibilité de reporter jusqu'à 2006 la législation relative à l'âge (par exemple, le Royaume-Uni), tandis que d'autres n'ont pas encore terminé la transposition. Les nouveaux pays membres étaient tenus de promulguer les directives avant leur adhésion en mai 2004. Il est important de noter que ces deux directives peuvent également être appliquées en passant par le partenariat social.

- La transposition des directives dans les États membres est soutenue par un programme d'action communautaire destiné à établir des données de référence pour permettre l'élaboration de politiques, à partager les bonnes pratiques, à constituer un socle de connaissances sur l'égalité et à dispenser des formations (programme d'action communautaire 2001-2006).

Annexe 2: Calendrier indicatif de l'exécution du programme de travail 2006-2007

| Thème | Action | Réunion | Calendrier |
|---|--|--------------------------------------|--|
| Soutien du dialogue social dans les nouveaux États membres | ➤ Activités destinées à renforcer les capacités des organisations de partenaires sociaux dans les pays concernés (propositions d'activités nationales et communautaires à formuler par le groupe de travail le 20 mars) | Groupe de travail | 2006 (20 mars) |
| | ➤ Échanges d'expérience (par exemple sur la gestion des ressources humaines et le dialogue social) | Groupe de travail | début 2007 |
| Soutien du processus de réforme dans le secteur public local et régional | ➤ Collecte d'informations relatives à la gestion du vieillissement démographique (y compris le tutorat actif, des régimes de travail flexibles pour les travailleurs plus âgés et des mesures visant à attirer les jeunes dans les administrations). | Groupe de travail | 2006 (6 juin) |
| | ➤ Échange d'expériences sur de nouvelles formes d'organisation du travail destinées à promouvoir l'adaptabilité des travailleurs et la qualité des services publics. | Groupe de travail (réunion plénière) | 2006 (novembre) |
| | ➤ Adoption d'une déclaration sur le dialogue social et l'emploi dans le secteur public local et régional | Réunion plénière | début 2007 |
| Promotion de la diversité et de l'égalité | ➤ Échange d'expériences dans l'exécution de plans en faveur de l'égalité et d'autres objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le but d'identifier les bonnes pratiques | Groupe de travail | 2007 (Année européenne de l'égalité des chances) |
| Évaluation des expériences dans diverses formes de fourniture de services | ➤ Soumission d'une demande commune de budget à la Commission européenne pour réaliser une étude comparative | Groupe directeur du projet | De 2006 (juin) à mi-2007 |

Calendrier des réunions

| Groupe de travail | | Réunions plénières |
|-------------------------|--|----------------------------|
| 2006/ Premier semestre: | 20 mars 6 juin | 31 janvier |
| 2006/ Second semestre: | Septembre* Novembre* (réunion plénière) | Décembre 2006/ début 2007* |
| 2007: | Deux par semestre* | Janvier* Décembre* |

* Dates à déterminer