



CADRE D'ACTION POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ET RÉGIONALES 6 Décembre 2012

Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) - Patrons
Fédération syndicale européenne des Services Publics (FSESP) - Syndicats

Définition – L'établissement d'un Cadre d'action européen consiste à identifier certaines orientations prioritaires que les partenaires sociaux nationaux s'engagent à s'efforcer d'atteindre. Ces priorités servent de points de repère, dans le cadre desquels les partenaires sociaux rendent compte chaque année des mesures prises pour faire le suivi des documents.

MI SE EN ŒUVRE D'UN CADRE D'ACTION POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ET REGIONALES

Dans le contexte des défis posés par la crise politique, économique et sociale actuelle en Europe pour les collectivités locales et régionales en tant qu'employeurs et pour les syndicats, les partenaires sociaux que sont le CCRE et la FSESP renouvellent respectivement leur engagement commun à renforcer le dialogue social sectoriel européen au niveau des collectivités locales et régionales.

Les deux partenaires mettent en évidence leur engagement via les recommandations suivantes, qui constituent un cadre d'action pour les collectivités locales et régionales, en vue de contribuer à l'établissement d'une Europe locale et régionale à caractère durable et social, qui soutienne le secteur public comme employeur. L'objectif premier est de mieux préparer les collectivités locales et régionales en tant qu'employeurs ainsi que leurs employés aux futurs scénarios pouvant se dérouler au niveau des lieux de travail.

Dans le cadre du projet conjoint de 2011 intitulé "[Les postes de travail du futur dans les collectivités locales et régionales](#)", les partenaires sociaux ont identifié la nécessité d'intervenir dans les domaines suivants : financement équitable permanent, migration, développement des compétences, développement durable, égalité des sexes, recrutement et fidélisation. Les partenaires sociaux nationaux et européens s'engagent ainsi à mettre en œuvre les objectifs qui ont été convenus en commun au moyen de ces recommandations à partir de 2013, avec une première évaluation prévue à la fin de cette année. Il est important de noter que ces recommandations servent de fondement au futur programme de travail de ce Comité européen de Dialogue Social pour la période 2014-2016.

Le dialogue social sectoriel européen engagé entre la FSESP et le CCRE dans toutes leurs structures d'organisation constituera la plate-forme de mise en œuvre de ces points d'intervention, dans le cadre d'une coopération exclusive des partenaires sociaux nationaux. Des moyens supplémentaires pour renforcer les capacités dans ce secteur devront être attribués à cette mise en œuvre, notamment sous la forme d'un projet européen commun au titre du dialogue social. Les partenaires sociaux ont souligné l'importance d'organiser des activités de renforcement des capacités dans les pays relevant de notre Comité de Dialogue social, activités qui pourraient être axées sur au moins l'un des points d'intervention mentionnés plus loin.

La FSESP et la CCRE vont mettre en œuvre ce cadre d'action tout au long de 2013 dans le contexte de la Stratégie "Europe 2020", de l'initiative "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux" et des propositions législatives et politiques appropriées de l'Union européenne.

POINTS D'INTERVENTION POUR LES PARTENAIRES SOCIAUX

1. Améliorer les performances des autorités locales et régionales et obtenir les ressources nécessaires

• **Un renforcement majeur du dialogue social pour améliorer la qualité et l'efficacité des services**

Les gouvernements nationaux doivent emprunter la voie du dialogue social afin de proposer de nouvelles méthodes de travail et de faire face à la crise financière, notamment pour fournir le soutien financier nécessaire à la mise en place de ce dialogue social. Parallèlement, les institutions européennes ont le même devoir de renforcer, soutenir et encourager les partenaires sociaux européens à collaborer pour permettre au dialogue social de fonctionner efficacement. La FSESP et le CCRE apprécient le soutien accordé par la Commission européenne au processus de dialogue social européen. Mais il est nécessaire de bénéficier aussi d'un soutien permanent pour continuer à développer un dialogue social qui fonctionne bien au niveau national, et ce dans tous les pays. Les conclusions adoptées en 2008, intitulées "Soutenir le processus de réforme dans l'administration locale et régionale : évaluation conjointe des expériences enregistrées concernant différentes formes de prestation de services", soulignent la nécessité d'une implication précoce des travailleurs dans le processus de changement et mettent en évidence les avantages que comporte l'implication des employeurs, des travailleurs et des syndicats dans les questions plus larges de la fourniture de services.

• **Une attitude flexible à l'égard des marchés publics**

Dans la réforme des Directives sur la passation de marchés publics, il est indispensable que la fourniture de services de qualité et durables aux citoyens demeure l'objectif premier et que les autorités locales et régionales restent en mesure de déterminer comment elles peuvent assurer au mieux ces services dans le cadre de leurs moyens. Dans ce contexte, il est essentiel que des formules souples de collaboration public-public continuent d'être autorisées. Par ailleurs, la FSESP et le CCRE font remarquer, dans leur [déclaration commune](#) de juin 2011 sur les marchés publics socialement responsables, que "l'offre « en interne » de services publics (ainsi que la coopération public-public) demeure une option valide".

• **Suivi de l'impact de la crise sur les collectivités locales et régionales**

Les partenaires sociaux vont effectuer ensemble le suivi de l'impact de la crise économique sur l'emploi (licenciements, réductions d'emplois et de dépenses) et sur l'environnement de travail. Dans la [déclaration conjointe](#) de la FSESP et du CCRE de décembre 2010 à l'adresse du Conseil européen, nous avons souligné la nécessité de garantir que "le nouveau système de gouvernance économique ne se focalise pas de manière étroite sur les coupes des dépenses du secteur public mais qu'il offre une vision équilibrée des dépenses publiques en termes de revenus et de dépenses".

Propositions d'intervention dans le domaine du financement :

- *Organiser la réunion d'un groupe de travail pour discuter des tendances au niveau du financement des collectivités locales, des pressions fiscales et des conséquences sur la fourniture de services publics par les collectivités locales et régionales dans des pays déterminés, en particulier ceux qui sont touchés le plus durement par des mesures d'austérité, et pour discuter des politiques visant à accroître les ressources disponibles.*
- *Rassembler si possible les études réalisées dans des pays déterminés au sujet de l'impact de la crise économique sur les suppressions d'emplois, les conditions de travail et l'emploi dans les collectivités locales et régionales.*
- *Organiser la réunion d'un groupe de travail sur l'organisation des services publics (différentes formes de coopération public-public, par exemple), le partenariat*

entre les représentants des employeurs et des salariés dans ce contexte, et les questions liées à l'efficacité des services locaux.

2. Recrutement & Fidélisation

• Analyse des changements démographiques dans ce contexte

Il faut évaluer dans quelle mesure ces changements vont affecter le personnel des collectivités locales et régionales et élaborer des recommandations appropriées en vue de prendre des mesures au niveau national. Ceci concernera probablement les politiques visant à promouvoir des environnements de travail sains pour tous les travailleurs, à adapter les conditions de travail et à garantir la santé et la sécurité des travailleurs plus âgés.

• Création d'emplois pour les jeunes

Il faut faire pression sur les décideurs nationaux et européens pour qu'ils veillent à ce que les programmes de réduction du déficit ne soient pas mis en œuvre d'une façon qui exclue les jeunes des emplois et des possibilités de formation dans les collectivités locales et régionales.

Propositions d'intervention dans le domaine du recrutement et de la fidélisation

- *Organiser une réunion dans le cadre du dialogue social avec le secteur hospitalier, en s'appuyant sur le travail de ce secteur en matière de recrutement et de fidélisation. Les résultats de cette réunion pourraient ensuite être transposés plus généralement dans les services de l'administration locale et régionale et prendre la forme d'un projet de développement des capacités.*
- *Discuter de façon approfondie de la crise actuelle du chômage chez les jeunes et des diverses mesures actuellement mises en œuvre par les autorités locales et régionales afin de contribuer aux actions de la Commission européenne dans ce domaine, en accompagnant ces discussions d'un apport commun/de discussions sur les négociations sectorielles en cours en matière de chômage des jeunes.*
- *Examiner les différentes expériences concernant les rotations de postes, qui allient des périodes d'emploi à des périodes d'étude.*

3. Compétences & Education tout au long de la vie

Le développement des compétences des travailleurs et des responsables dans les collectivités locales et régionales est d'une importance cruciale. Dans la [déclaration commune](#) de 2008 sur l'inclusion active, la FSESP et le CCRE "soulignent que le lien entre la qualité de l'emploi dans l'administration locale et régionale et la qualité des services assurés doit être davantage pris en compte. L'amélioration de la qualité du travail et du bien-être dans le secteur contribuera à améliorer l'efficacité et la qualité des services".

Dans la [réponse](#) de 2007 de la FSESP et du CCRE au Livre Vert de la Commission européenne sur la modernisation du droit du travail, nous soulignons que "le dialogue social et les conventions collectives sur la formation, le développement de compétences, etc. peuvent promouvoir des ressources humaines qualifiées, formées et adaptables et ainsi créer un meilleur environnement pour la transition vers un emploi. En outre, les processus de dialogue social sont un élément majeur de la réorganisation et peuvent aider à créer l'environnement approprié pour permettre aux employés de s'adapter au changement sur leur lieu de travail".

• Dispositifs de formation dans les collectivités locales et régionales

Il faut rassembler les conventions et dispositifs nationaux existants en matière de formation dans les collectivités locales et régionales et en discuter en vue d'approuver

des principes directeurs qui encouragent les meilleures pratiques et leur mise en commun au sein de notre Comité de Dialogue social. Le Comité étudierait ici la question des compétences et de la formation initiales communes qui seraient nécessaires aux postes de travail du futur.

- **Se rapprocher de l'objectif des 15%**

Les syndicats et les employeurs que sont les collectivités locales et régionales dans les pays européens doivent être priés de comparer leurs propres chiffres de participation dans le domaine de l'éducation permanente et de la formation avec ceux d'Eurostat. Ceci s'inscrirait dans le cadre des discussions sur les conventions nationales existantes ainsi que des échanges avec la Commission européenne au sujet des évolutions récentes relevant de l'initiative phare sur "Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux".

Propositions d'intervention dans le domaine des compétences et de l'éducation tout au long de la vie

- *Organiser la réunion d'un groupe de travail pour discuter de la formation et du développement des compétences dans notre secteur ainsi que des conventions en vigueur au niveau national ; se focaliser sur les échanges de bonnes pratiques et l'élaboration d'accords au titre du dialogue social dans ce domaine.*
- *Elaborer des principes directeurs/un accord au sujet de la formation dans les collectivités locales et régionales et des futurs besoins en matière de compétences appropriées en encourageant les meilleures pratiques, sans oublier les objectifs qui permettront de les atteindre.*

4. Egalité des sexes

- **Continuer de promouvoir les principes directeurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Bien que tous les Etats possèdent une législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il est possible que cette législation n'aille pas aussi loin que les [principes directeurs](#) élaborés par la FSESP et le CCRE, en particulier en ce qui concerne la détermination de mesures concrètes à adopter pour mettre en œuvre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et veiller à ce que les syndicats jouent pleinement leur rôle dans ce processus en tant que représentants des salariés.

- **Suivre l'impact des restrictions budgétaires du secteur public**

On redoute aujourd'hui que la réduction des dépenses publiques n'affecte plus particulièrement les femmes employées par les collectivités locales et régionales, que les progrès en direction de l'égalité en deviennent plus difficiles et que les avantages acquis ne soient perdus. Il est donc important que les autorités locales et régionales tiennent compte des effets potentiellement disproportionnés que toute réduction des dépenses a sur leurs employées et suivent de près l'évolution des carrières, ce qui aura un impact sur la future conception des postes de travail dans les collectivités locales et régionales.

Propositions d'intervention dans le domaine de l'égalité des sexes :

- *Organiser un atelier régional de sensibilisation et de promotion des principes directeurs de la FSESP et du CCRE en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.*
- *Se coordonner avec l'Institut européen pour l'Egalité entre les hommes et les femmes au sujet de l'impact des réductions de dépenses sur l'emploi des femmes dans les collectivités locales et régionales.*
- *Explorer la possibilité d'actions communes avec l'Observatoire du CCRE sur la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.*

5. Migration

• **Intégration des travailleurs migrants**

Il faut appuyer les mesures destinées à satisfaire les besoins des migrants dans chaque Etat membre et promouvoir la lutte contre la discrimination qui touche les travailleurs migrants. Il faut aussi explorer les possibilités et travailler à mettre un terme aux restrictions inutiles en matière d'emploi des migrants dans les collectivités locales et régionales : les données disponibles suggèrent que les migrants ont moins de chances d'être employés dans les collectivités locales et régionales que dans l'ensemble de l'économie. Naturellement, il faut aussi tenir compte d'autres obstacles dans cette discussion, notamment la barrière de la langue.

La FSESP et le CCRE ont exprimé dans le passé leur soutien à l'égard de la promotion d'une inclusion active : "Les partenaires sociaux de l'administration locale et régionale accordent une grande priorité à la création et la préservation d'emplois pour les groupes les plus vulnérables du marché du travail" (Déclaration commune de la FSESP et du CCRE sur l'emploi, 1997). Dans le cadre de nos activités, nous avons organisé deux sessions de travail sur les politiques en matière de diversité et sur l'intégration des migrants dans l'administration publique à l'échelon local et régional et nous avons adopté en 2008 une [déclaration commune](#) sur "L'inclusion active des personnes les plus éloignées du marché du travail".

Propositions d'intervention dans le domaine de la migration :

- Evaluer la contribution de la FSESP et du CCRE à la mise en œuvre de l'accord-cadre intersectoriel sur des marchés du travail inclusifs ;
- Etudier les campagnes existantes et les actions des autres partenaires sociaux, comme par exemple les principes directeurs pour lutter contre le racisme et la xénophobie dans les collectivités locales et régionales et, s'il y a suffisamment d'intérêt à cet égard, explorer la possibilité de lancer une campagne dans le cadre du dialogue social.
- En conséquence de l'action ci-dessus, élaborer une déclaration commune de la FSESP et du CCRE sur la lutte contre la discrimination envers les travailleurs migrants dans le cadre du dialogue social européen et s'inspirer éventuellement des recommandations formulées au titre du projet CLIP ; la législation nationale est moins développée dans ce domaine, il serait donc utile de renforcer le cadre européen.

6. Fournir des lieux de travail durables

• **Maintenir à l'ordre du jour les préoccupations environnementales**

Confrontées à de sérieux problèmes financiers, les autorités locales et régionales risquent de reléguer au second plan les questions environnementales de même que les questions de santé et sécurité. Ce serait pourtant une erreur, notamment parce qu'une meilleure utilisation des ressources permettrait de réaliser des économies à plus long terme. La formulation d'une vision à long terme de la durabilité sous tous ses aspects – y compris la qualité des conditions de travail – doit être mise en place pour les collectivités locales et régionales en tant qu'employeurs et pour les représentants de leurs salariés.

• **Veiller à ce que les représentants des travailleurs aient un rôle clé à jouer dans le domaine du développement durable sur le lieu de travail**

Sans la participation active des travailleurs, il est peu probable que les politiques en matière de développement durable puissent être efficacement mises en œuvre. La FSESP et le CCRE doivent envisager d'établir des directives à l'intention de leurs membres sur la

manière d'impliquer les représentants des travailleurs, en fournissant des exemples de bonnes pratiques pouvant faire l'objet d'une étude plus approfondie et pouvant être adoptées au niveau local.

Propositions d'intervention dans le domaine des lieux de travail durables :

- *Organiser la réunion générale de cadrage d'un groupe de travail sur les perspectives à long terme et la définition de la durabilité dans tous ses aspects pour les lieux de travail que sont les collectivités locales et régionales.*
- *Organiser la réunion d'un groupe de travail au titre du dialogue social pour discuter des emplois verts dans les collectivités locales et régionales, en donnant des exemples de cas où ces collectivités ont créé de nouveaux emplois verts de qualité, notamment dans le domaine de l'élimination des déchets. Un point de discussion intéressant serait d'examiner les "nouveaux" emplois verts qui nécessitent des aptitudes et des compétences différentes de la part des employés ainsi que l'adaptation de l'évaluation des risques et des pratiques en matière de santé et sécurité. Il faudrait voir à cet égard comment les employeurs et les syndicats peuvent mieux anticiper cette situation.*