

Le temps de travail dans les services publics : prochaines étapes concernant la directive

Compte-rendu de la réunion du 4 septembre 2014

Vingt-sept représentants des affiliés de la FSESP de 15 pays ainsi qu'un représentant de la CES sont réunis pour discuter des derniers développements en matière de temps de travail, en particulier des études en cours pour le compte de la Commission européenne. Les discussions portent également sur les négociations intersectorielles sur la directive, le précédent processus législatif et les consultations menées par la Commission en 2010-2011.

Directive sur le temps de travail - examen des négociations menées en 2011-2012

Une brève discussion a lieu sur le processus et le contenu des négociations intersectorielles menées entre décembre 2011 et novembre 2012. Ce n'est qu'en septembre 2012, après avoir tenu plusieurs réunions et porté leur attention sur l'échange d'informations, que les deux parties ont commencé à échanger des propositions concrètes d'amendement de la directive. Cependant, elles se sont retrouvées dans une impasse dès novembre, peu de temps après avoir abordé les points essentiels du temps de garde et de l'opt-out. Il est observé que les employeurs semblent réticents à tenir compte de toute suggestion de suivi plus rigoureux ou de nouvelles restrictions de l'opt-out individuel, et plus encore de sa suppression totale. De toute évidence, ils ne sont pas disposés à aborder la question du temps de garde autrement qu'à travers l'introduction des définitions du temps de travail actif et inactif.

La nouvelle initiative de la Commission - études sur le temps de travail

Trois enquêtes sont en cours sur le thème du temps de travail. Deux études ont été commanditées par la Commission européenne - une enquête portant sur le secteur de la santé publique dans huit pays et une enquête plus large concernant différents secteurs dans dix pays. La Commission a parallèlement écrit à tous les gouvernements et partenaires sociaux pour leur demander leurs avis sur la mise en œuvre de la directive. Il est observé que la formulation des questions pose souvent problème et que les confédérations suédoises, par exemple, ont convenu d'une démarche commune consistant à mettre en avant la perspective de la santé et la sécurité sans répondre de manière spécifique aux questions posées.

Un débat a lieu sur la façon dont la Commission a lancé les nouvelles études sur la directive. Plusieurs collègues expriment leurs préoccupations vis-à-vis de la transparence et du calendrier du processus, ainsi que de la façon dont certaines questions étaient formulées dans les enquêtes. La CES vient d'adresser une lettre à la Commission pour soulever ces questions, en indiquant que les études mettent l'accent sur les coûts et les « contraintes » administratives, bien plus que sur la santé et la sécurité. Il est convenu d'adresser une lettre à la Commission afin d'exprimer les préoccupations de la FSESP au sujet des modalités de réalisation des études, de la formulation des questions et de la fiabilité de rapports rédigés dans un temps aussi court.

Les affiliés sont également invités à soulever ces questions au niveau national en écrivant à leur premier ministre et/ou leur ministre du Travail et/ou de la Santé.

Il est également suggéré que la FSESP contacte les employeurs dans le cadre du dialogue social, en particulier l'HOSPEEM dans le secteur hospitalier et le CCRE au niveau des collectivités locales et régionales, afin de déterminer dans quelle mesure ceux-ci partagent les préoccupations relatives aux modalités de réalisation des études.

La suggestion selon laquelle le temps de garde à domicile devrait être considéré comme du temps de travail constitue un nouvel élément du questionnaire de la Commission sur le secteur de la santé. Il est observé que ce point peut susciter l'intérêt de certains travailleurs. Il est toutefois considéré que le temps de garde à domicile était généralement très différent du temps de garde sur le lieu de travail et qu'il existe un risque de confondre ces deux aspects et de remettre en cause la reconnaissance de l'ensemble du temps de garde sur le lieu de travail comme du temps de travail à part entière.

La situation au niveau national

Les collègues de plusieurs pays font le point sur les questions liées à la directive sur le temps de travail. En République tchèque, l'opt-out individuel, utilisé dans le secteur de la santé depuis 2008, a été supprimé début 2014. Le problème de la durée excessive du temps de travail et du travail de garde pour les médecins continue toutefois de se poser dans le secteur de la santé. La réponse à ce problème a simplement consisté à conclure des accords autorisant des conditions de travail particulières impliquant une définition différente des heures supplémentaires, de sorte que celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul du temps de travail total. Des informations complémentaires sur la situation seront prochainement disponibles suite à la publication formelle d'un rapport par le ministère de la Santé.

En Lituanie, l'opt-out n'est pas utilisé et le temps de garde, sous toutes ses formes, est considéré comme temps de travail à part entière. Dans le secteur de la santé, le problème réside dans le fait que de nombreux médecins ont plusieurs contrats de travail et qu'il est par conséquent difficile d'assurer le suivi de leur temps de travail et de garantir le respect de la directive. Ce problème se pose également en République slovaque, où l'opt-out est utilisé en étant toutefois assorti d'une limite spécifique de 56 heures de travail. Il n'est pas certain que le traitement du temps de garde soit conforme aux décisions de la Cour européenne.

En Espagne, les travailleurs sont confrontés à une déréglementation généralisée du marché du travail. Plus de 30 000 travailleurs du secteur de la santé ont été licenciés et les négociations collectives au sens propre du terme ont disparu. En France, le temps de travail fait l'objet de nouvelles pressions dans un contexte de mépris généralisé à l'égard des réglementations, de nombreux travailleurs dépassant les 48 heures de travail hebdomadaire. La pression en faveur de la réforme de la législation des 35 heures y est, de manière générale, de plus en plus forte.

Quant à l'Allemagne, il est observé, au sujet de l'enquête de la Commission sur le secteur de la santé, que les questions sont formulées de façon à associer les problèmes du secteur à la directive, alors que les problèmes fondamentaux auxquels est confrontée l'Allemagne sont liés au recrutement et à la rétention du personnel qualifié ainsi qu'au mode de financement du système de santé, et non à la prétendue « rigidité » causée par la directive.

L'opt-out n'est pas reconnu en Autriche. La Commission européenne a cependant appelé le gouvernement à réviser la législation régissant le secteur de la santé dans la mesure où elle contrevenait à la directive. De nouvelles réglementations relatives au temps de travail, dont l'entrée en vigueur est programmée en 2015, autoriseront l'opt-out (dans le cadre d'une convention locale) dans le secteur de la santé pendant une période déterminée (2015-2021).

Antécédents immédiats : le processus législatif (2003-2009) et la communication de la Commission (2010)

Certains éléments du précédent processus législatif ayant abouti à une impasse entre le Parlement européen et le Conseil de l'Europe en 2009 sont abordés, en particulier le rapport Cercas sur la directive. Les participants examinent également les principales questions soulevées par la Commission dans ses communications et ses deux consultations réalisées en 2011 et 2012. Les participants relèvent en particulier qu'en 2010 (*communication sur la révision de la directive sur le temps de travail*, décembre 2010 (COM)2010 801), la Commission a proposé d'autoriser une prise en compte différente du temps de garde sur le lieu de travail par rapport aux autres formes de temps de travail. Cette position diffère de l'approche alternative privilégiée par les employeurs dans les négociations intersectorielles, qui consistait à utiliser différentes définitions du temps de garde (« actif » et « inactif »).

Stratégie et tactiques possibles vis-à-vis de la directive sur le temps de travail

Le climat politique actuel, la composition du nouveau Parlement européen et de la nouvelle Commission européenne, ainsi que l'évolution au niveau national font l'objet d'une discussion générale. Malgré les rares changements positifs à cet égard, il est conseillé aux affiliés de la FSESP d'essayer d'intervenir activement auprès des membres du Parlement, en particulier les nouveaux membres du Parlement européen, afin de les informer à ce sujet et de leur expliquer la position syndicale sur les points clés. Il est observé que les membres du Parlement européen ont fait part de leurs préoccupations quant à la décision de la Commission européenne de lancer de nouvelles études sur le temps de travail sans en informer le Parlement.

Il est convenu d'essayer de coordonner la communication de messages clairs sur l'impact négatif du temps de travail excessif en matière de santé et sécurité. Les actions visant à diffuser et à faire connaître les nouvelles études et les études moins récentes (dont le rapport Deloitte commandité par la Commission européenne elle-même), ainsi que les recherches et les enquêtes sur cette question, contribueront à susciter une prise de conscience à cet égard, en particulier si ces activités font l'objet d'une bonne coordination entre les niveaux européen et national. Il est également jugé important de souligner l'importance de la directive en tant qu'élément central de la législation sociale et de rappeler à la nouvelle Commission et au nouveau Parlement l'image qu'ils donneraient si l'une de leurs premières initiatives consistait à présider à l'affaiblissement de la législation.

Il est suggéré, en ce qui concerne le secteur de la santé en particulier, de cibler les arguments sur le besoin de recruter plus de personnel afin d'offrir des services de meilleure qualité, en mettant en exergue la contribution positive des dépenses de santé pour l'ensemble de l'économie.

Il est remarqué que la Commission européenne a tendance à se concentrer sur la question des coûts sans tenir compte des coûts associés à l'impact du temps de travail excessif en

matière de santé et de sécurité, alors que la fréquence accrue de maladies et de blessures, avec les problèmes d'absentéisme qui en découlent, peut être liée au stress et à la fatigue des employés.

Il est remarqué que la CES prévoit de convoquer une réunion de son groupe de travail sur le temps de travail en octobre et qu'elle réfléchit d'ores et déjà aux principales revendications positives qu'elle pourrait présenter dans le domaine du temps de travail avant toute publication de la Commission. Les affiliés de la FSESP sont encouragés à se mettre en relation avec leurs confédérations nationales au sujet de la participation aux travaux du groupe de travail.

Le temps de travail à l'ordre du jour des négociations collectives

La situation a très peu changé à cet égard depuis de nombreuses années. La tendance à la négociation de la réduction du temps de travail a, quant à elle, pris fin il y a quelque temps. Il existe en réalité plusieurs exemples d'augmentation du temps de travail, à commencer par l'Allemagne il y a près de 10 ans, et plus récemment dans les pays confrontés à des mesures d'austérité draconiennes. L'augmentation du temps de travail a été imposée en Irlande, en Espagne, en Grèce et au Portugal, malgré la négociation par les affiliés de la FSESP au Portugal, en réaction à l'augmentation imposée du temps de travail, de centaines d'accords à l'échelle locale avec les employeurs de la fonction publique visant à conserver la semaine de 35 heures.

Bien que la réduction du temps de travail ne figure pas au programme des négociations collectives depuis un certain temps, elle a fait l'objet de discussions dans les milieux universitaires et au sein des défenseurs de l'environnement et d'autres groupes à la recherche d'approches alternatives de l'économie. Il est proposé de résumer certains des principaux arguments en faveur de la réduction du temps de travail avancés par des acteurs n'appartenant pas au mouvement syndical, afin de savoir si cela créerait une dynamique en faveur de la réintégration de cette question dans l'agenda syndical.

Cette réunion a été organisée avec le soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du projet : « Le Semestre européen, l'austérité et le dialogue social dans les services publics »

