

**Réponse de la FSESP à la communication de la Commission concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail
(COM2003, 843 Final)**

Adopté par le Comité Exécutif de la FSESP, 4 & 5 March 2004

Note de synthèse concernant la position de la FSESP:

- L'option d'*opt-out* individuel (article 18, paragraphe 1 (b) (i)) n'est pas une solution viable. La clause d'*opt-out* est appliquée par un nombre important d'États membres, en particulier à leurs secteurs de la santé respectifs, pour des motifs économiques, et ignore la protection de la santé et de la sécurité en tant que base légale de la directive.
- Les jugements de la Cour de Justice des Communautés européennes dans les affaires SIMAP et Jaeger doivent être respectés.
- Si certaines implications économiques des jugements sont importantes, il ne peut pas y avoir de dilution des normes de santé et de sécurité pour des motifs économiques.
- Un dialogue social au niveau européen (inter-sectoriel et sectoriel) devrait être instauré afin d'identifier des solutions aux répercussions de ces jugements.
- Étant donné que la communication fait explicitement référence au secteur hospitalier (pages 17-20), la Commission européenne devrait fortement encourager une résolution pratique des problèmes soulevés en particulier dans le processus de dialogue social dans ce secteur au niveau européen.
- Entre-temps, la FSESP demande que soit institué un comité technique sur le temps de travail.
- La Commission devrait afficher un engagement véritable à utiliser les dispositions de la directive pour améliorer la compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Introduction

La Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) représente 8 millions de travailleurs des services publics, dont 3 millions de travailleurs dans les secteurs de la santé et hospitalier. La liste des adhérents nationaux, avec les représentants du secteur hospitalier, est jointe (note au Comité exécutif – elle sera jointe à la version finale).

Si l'essentiel de l'attention du monde politique, et certainement une grande partie du contenu technique de la communication de la Commission, se concentrent sur le secteur hospitalier, la FSESP aimerait rappeler à la Commission que la directive sur le temps de travail et, en particulier, les questions suscitées par la communication, ont un impact plus large. Même au sein des services publics, des exemples tels que les établissements de soins aux enfants et aux personnes âgées, les services pénitentiaires et les forces de police sont affectés. La FSESP tient également à souligner que cette question doit être mise en relation avec celle des salariés à bas revenus. Les heures supplémentaires institutionnalisées, résultant de la nécessité d'augmenter une rémunération de base insuffisante afin d'assurer un «salaire de subsistance», sont directement liées à l'application non-équilibrée de cette directive.

La communication déclare : «La Commission souhaiterait que les destinataires de cette communication se prononcent sur la nécessité de réviser le texte actuel ou d'adopter d'autres initiatives, pas nécessairement juridiques»¹. Cinq domaines sont identifiés ;

1. les périodes de référence;
2. les jugements de la Cour dans les affaires SIMAP et Jaeger;
3. l'application du principe de *d'opt-out* individuel;
4. la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale;
5. **la possibilité d'une approche globale des questions ci-dessus.**

1. Périodes de référence

Les *Working Time Regulations* (réglementations sur le temps de travail) qui ont été adoptées sur la base de considérations en relation avec la santé et la sécurité doivent garantir aux employés des conditions de travail sûres. **L'unique base juridique** de la directive sur le temps de travail est la **protection de la santé et de la sécurité**. Cela permet au travailleur d'être correctement protégé. Toutefois, la santé et la sécurité dans le contexte du secteur des soins de santé n'ont pas seulement trait à de bonnes conditions de travail; elles ont également un impact profond sur les patients. Les problèmes de fatigue et de capacité réduite à se concentrer sont vitaux en ce qui concerne la santé et la sécurité d'un travailleur individuel, mais essentiels en ce qui concerne les soins prodigués aux patients.

Après une vaste consultation de ses adhérents, la FSESP estime qu'il y a un emploi abusif considérable de l'intention originale des articles 17 et 18 en tant que dispositions concernant les dérogations.

C'est pourquoi la FSESP estime que les périodes de référence indiquées dans l'introduction à la communication devraient être considérées comme la norme. Toute dérogation à ce principe DOIT faire l'objet d'une convention collective.

2. Jugements de la Cour dans les affaires SIMAP et Jaeger

Le point de vue de la FSESP est que les conditions de temps de travail relèvent de la compétence des parties au marché du travail (partenaires sociaux). Il reste le problème de savoir comment aborder le mieux, sur le plan pratique, les recommandations des jugements. Il est donc naturel que les négociations relatives à cette question débutent entre les parties au marché du travail (aux niveaux européen et national).

Il est exclu, tant sur le plan juridique que sur le plan éthique, que les révisions de la directive sur le temps de travail soient basées sur des critères économiques ou de capacité. La FSESP s'inquiète fortement que la Communication tente de projeter l'impact budgétaire

¹ Communication de la Commission (2003) 843 FINAL, page 23.

national des jugements SIMAP et Jaeger². Cette approche va sensiblement au-delà de la portée de la directive, est spéculative et pourrait être interprétée comme une invitation à réduire les normes de protection en matière de santé et de sécurité.

Toutes les parties doivent accepter le jugement de la Cour dans les affaires SIMAP et JAEGER et chercher à les mettre en application de façon adéquate.

3. Application du principe de d'opt-out individuel

La FSESP s'inquiète beaucoup des interprétations qu'ont données certains États membres des jugements Jaeger et SIMAP, dans lesquelles ils appliquent la disposition d'«**opt-out**» individuel comme une règle plutôt que comme l'exception qu'elle était supposée être à l'origine, dans le seul but de contourner lesdits jugements. Cette approche stratégique n'est pas durable. Il y a également lieu de s'inquiéter du fait que plusieurs pays sont en train de préparer une législation nationale similaire à la disposition d'«opt-out». Pour la FSESP, la signification de cette attitude est que «*tous les États membres ayant incorporé l'opt-out dans leur législation l'ont fait **pour le secteur de la santé seulement** (à l'exception du Luxembourg)*»³.

Au Royaume-Uni, l'application du principe d'*opt-out* dans le secteur hospitalier est également due à des problèmes de capacité mis en évidence dans la communication de la Commission, et est superflue en raison de l'existence d'accords sur le temps de travail qui reconnaissent l'existence de problèmes d'emploi délicats en termes de capacité et de personnel.

Le concept d'*opt-out* individuel s'est avéré difficile à contrôler, sujet aux abus et dangereux pour l'application de normes adéquates en matière de santé et de sécurité. La FSESP recommande sa suppression.

4. Compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale

La compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale a naturellement été longtemps un objectif politique de la FSESP. Dans le contexte de la directive sur le temps de travail, la FSESP souhaite souligner que l'existence du concept d'*opt-out* et des dérogations en vertu de l'article 17 constituent un obstacle à la résolution des problèmes de compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Aussi longtemps que la possibilité d'heures supplémentaires existera comme «solution rapide», il n'y aura aucune incitation à combiner des modèles professionnels nouveaux et équilibrés.

Le concept d'*opt-out* constitue un obstacle considérable à la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale.

5. Possibilité d'une approche globale des questions ci-dessus

La FSESP, en tant que partenaire social reconnu au sein du secteur hospitalier, est particulièrement bien placée pour contribuer à ce que cette question soit abordée de façon constructive dans le cadre du processus de dialogue social sectoriel. Comme le sait la Commission européenne, la FSESP participe à un processus de pré-dialogue social dans le

² Ibid, paragraphe 2, page 20,

³ Communication de la Commission concernant le réexamen de la directive 93/104/CE sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, page 15, paragraphe 2.2.2

secteur hospitalier en Europe. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez visiter le site Web www.eurocarenet.org. La validité et, assurément, l'urgence de développer ce processus ont été spectaculairement mises en évidence par l'évolution rapide du temps de travail dans le secteur. C'est pourquoi, la FSESP demande à la Commission européenne d'exposer avec force aux organisations patronales européennes du secteur hospitalier, tout en respectant les aspects d'initiative propres au processus de dialogue social, les avantages de débattre de cette question dans un contexte de dialogue social sectoriel.

- Étant donné la profonde évolution du temps de travail dans ce secteur, la Commission européenne devrait encourager l'instauration formelle du dialogue social sectoriel dans ce secteur.
- La Commission européenne devrait reconnaître publiquement le fait qu'un processus de dialogue social dans le secteur hospitalier serait en contradiction avec le fait que la Cour de Justice des Communautés européennes constitue, de facto, la source d'orientation politique en matière de temps de travail.
- La FSESP souhaite afficher avec force sa confiance dans le fait que, si les jugements Jaeger et SIMAP sont pleinement respectés, les étapes menant à l'identification de réponses pratiques pourront être entreprises via un dialogue social européen.
- Au titre de mesure provisoire, la FSESP suggère que la Commission mette en place un groupe technique, composé de la CES, de la FSESP et du CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) chargé d'ébaucher des initiatives possibles, susceptibles de faciliter l'élaboration d'une réponse sectorielle.