

# CHARTRE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Au cours des 20 dernières années, le temps de travail en Europe a changé en raison de la déréglementation extrême entraînée par un virage politique néolibéral. Ce processus va s'accélérer du seul fait de la numérisation. La flexibilisation et l'intensification du travail s'amplifieront, et en conséquence, les syndicats devront imposer des réglementations visant à protéger les travailleurs. Le temps de travail est incontestablement l'un des points de conflit les plus importants entre travailleurs et capital, au niveau de l'entreprise, y compris des entreprises multinationales, au niveau sectoriel, ainsi que dans les négociations collectives et en termes de législation.

Les syndicats doivent prendre conscience que l'introduction de nouvelles technologies, et tout particulièrement la numérisation, peuvent mener à différentes formes d'organisation du travail, se traduisant soit par une augmentation du travail précaire, ou, inversement, par une amélioration des conditions de travail. En outre, il convient de s'interroger sur qui profitera d'une augmentation de la productivité générée par ces nouvelles technologies : seulement les employeurs ou également les travailleurs ?

La détermination du temps de travail est une priorité fondamentale des négociations collectives. Actuellement, le temps de travail est principalement réglementé par des conventions collectives au niveau national. Les partenaires sociaux sectoriels au niveau national sont les mieux placés pour traiter des enjeux actuels. Il est également nécessaire d'établir des normes européennes communes pour empêcher que le temps de travail ne soit utilisé comme avantage concurrentiel entre les pays européens. Les syndicats ne doivent pas accepter un nivellement par le bas dû à un allongement incontrôlé du temps de travail.

Les organisations affiliées à industriAll Europe ont des approches différentes de la politique sur le temps de travail. Toutefois, les principaux objectifs sont :

- Garantir l'emploi
- Améliorer la santé et la sécurité au travail
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour atteindre ces objectifs, industriAll Europe et ses organisations affiliées s'engagent à poursuivre des stratégies utilisant les instruments qu'elles considèrent les plus adaptés à leurs besoins et les plus compatibles avec la situation dans leurs pays et secteurs. IndustriAll Europe et ses organisations affiliées respectent et reconnaissent les différentes approches adoptées en Europe pour atteindre les objectifs susmentionnés. La hausse de la productivité du travail doit également bénéficier aux travailleurs.

Les revendications du mouvement syndical européen contiennent des réponses appropriées :

- Limiter la disparition progressive des frontières du temps de travail et empêcher l'allongement endémique des heures de travail
- Créer des modèles de travail posté moins pénibles
- Défendre des temps de repos et de loisirs appropriés
- Réduire le temps de travail dans tous ses modèles et toutes ses approches (par ex. hebdomadaire/annuel, collectif/individuel...) Les progrès de la productivité générés par la numérisation pourraient recentrer l'attention sur l'aspect de la redistribution du travail à l'avenir.

## **Sécurité de l'emploi**

La sécurité de l'emploi est l'un des plus grands enjeux de la politique économique et sociale de l'Union européenne. A la suite de la crise économique et financière, le taux de chômage<sup>4</sup> a augmenté dans toute l'Union européenne, notamment dans les pays d'Europe du Sud, et tout particulièrement parmi les jeunes. Dans tous les pays de l'UE, le taux de chômage des jeunes est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale du taux de chômage. En effet, les politiques d'austérité mises en œuvre contre la crise ont complètement échoué et alimenté le désastre social.

IndustriAll Europe note que des modèles de réduction temporaire du temps de travail ont effectivement sécurisé des emplois dans un certain nombre de pays. L'industrie sidérurgique allemande est un bon exemple avec une compensation partielle des salaires obtenue collectivement par les syndicats comme partie intégrante du modèle de réduction du temps de travail.

De plus, des modèles de retraite partielle ou de retraite anticipée (réduction totale ou progressive du temps de travail pour les travailleurs seniors, en particulier dans les emplois pénibles) peuvent être utilisés pour faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, en étant idéalement associés à des systèmes de transfert de connaissances. Ce modèle devra toutefois reposer sur la base du volontariat. En conséquence, les modèles de réduction du temps de travail peuvent jouer un rôle important dans la gestion de l'évolution démographique.

Une réduction du temps de travail peut aussi servir à prévenir des impacts négatifs sur la santé et la sécurité des travailleurs dus à l'intensification du travail, à la pénibilité du travail, à des environnements de travail stressants, à une disponibilité continue ou à la répétition de tâches.

Néanmoins, nous devons nous assurer que ces modèles de réduction du temps de travail n'amplifient pas l'intensification et la flexibilisation du travail.

Outre les instruments établis par convention collective afin de réduire le chômage et de sécuriser les emplois, IndustriAll Europe réclame une politique industrielle cohérente au niveau de l'UE, qui soutient la réindustrialisation de l'économie européenne et la création d'emplois de qualité et durables. Elle réclame également des politiques du marché du travail inclusives et équitables, qui encouragent l'adoption d'un socle de droits minimaux au niveau de l'UE afin d'améliorer les conditions de travail, d'atteindre une égalité de traitement entre tous les travailleurs et de lutter contre le dumping social. Enfin, nous avons besoin d'une politique économique axée sur la croissance, et il faut mettre fin au programme néolibéral !

## **Santé et sécurité**

Des modèles de temps de travail extrêmement flexibles associés à un stress accentué par l'implémentation de nouveaux systèmes de production et de nouvelles technologies sont de plus en plus une cause de maladie : de longues heures de travail sans suffisamment de temps de repos, le travail posté flexible (notamment travail de nuit) et des vies professionnelles plus longues dans des conditions de pénibilité rendent de plus en plus de travailleurs malades physiquement et mentalement et diminuent leur espérance de vie en bonne santé.

## **Améliorer la qualité de vie au travail**

L'allongement du temps de travail et l'intensification du travail est la réalité de nombreux salariés en Europe. Les employeurs réclament toujours plus de flexibilité au détriment des travailleurs avec des régimes de temps de travail qui changent constamment sans que ces derniers aient voix au chapitre. Il est inacceptable que des salariés souffrent de burn-out à cause d'une augmentation constante des heures de travail et de la flexibilité réclamée. Par ailleurs, les salariés occupant des emplois précaires travaillent souvent trop peu d'heures pour être en mesure de gagner un salaire décent alors que de nombreux autres sont contraints au chômage. Les modèles atypiques et stressants de temps de travail se multiplient partout en Europe.

---

<sup>4</sup> Voir chiffres dans le rapport annuel Eucoban

## **Equilibre vie privée – vie professionnelle**

La frontière entre temps de travail et temps libre s'estompe, notamment pour les personnes qui travaillent à distance de leurs lieux de travail traditionnels en utilisant des appareils mobiles. Cette flexibilité sert trop souvent uniquement les intérêts des employeurs, et pas ceux des salariés.

Dans ce contexte, industriAll Europe et ses organisations affiliées sont déterminées à établir des normes communes en matière de temps de travail au profit des travailleurs :

- En s'assurant que chaque heure travaillée est enregistrée. Ceci sera une première étape en vue de régler le temps de travail et de garantir une compensation sous forme de paiement et/ou de jours de récupération. Si des comptes épargne-temps existent, la compensation sous forme de jours de récupération est préférable. Les déplacements à des fins professionnelles sont considérés comme du temps de travail.
- En s'assurant que la flexibilisation du temps de travail est uniquement introduite par des conventions collectives. Les intérêts des entreprises doivent être contrebalancés par les intérêts des travailleurs.
- En mettant fin à l'augmentation du temps de travail individuel et en renforçant le contrôle des travailleurs sur leur propre temps de travail. Il faut mettre en œuvre des droits et des règles en matière de souveraineté des travailleurs sur leur temps de travail et les renforcer si nécessaire. Les travailleurs doivent être en mesure de disposer de leurs comptes épargne-temps lorsqu'ils le choisissent.
- En réglementant le temps de travail afin de préserver un équilibre entre vie privée-vie professionnelle (besoins familiaux, accompagnement général, loisirs, culture et tout autre aspect de la qualité de la vie). La tendance à un allongement et à une flexibilisation du travail peut perturber l'équilibre vie privée-vie professionnelle des travailleurs. La flexibilité du temps de travail peut être utilisée par les travailleurs pour mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.
- En limitant les heures de travail atypiques et stressantes et en offrant de meilleures possibilités d'indemnisation des travailleurs occupant des emplois pénibles.
- En limitant le travail flexible et en encourageant les modèles de travail réguliers et les temps de repos afin de prévenir les impacts négatifs sur la santé des travailleurs du travail posté, du travail de nuit et de toute forme de travail atypique.
- En réclamant un droit à la déconnexion à mettre en place légalement ou par des conventions collectives. La numérisation entraîne un changement dans la production et l'organisation du travail industriel et affecte les dispositions en matière de temps de travail. Le développement incontrôlé et rapide du travail mobile et du télétravail a eu des conséquences imprévues telles que du stress, des risques psycho-sociaux et des burn-out. L'efficacité accrue grâce à la numérisation doit être investie dans le travail décent pour tous et pas dans des emplois nuisibles pour la santé, hyper-flexibles ou excessivement longs. De nouvelles formes de travail flexible grâce aux appareils mobiles peuvent représenter un développement positif pour les travailleurs mais elles doivent être réglementées.
- En s'assurant que les formations professionnelles se déroulent pendant les heures de travail régulières. Les exigences en termes de compétences et de connaissances augmentent avec l'introduction de nouvelles technologies.

IndustriAll Europe a pleinement conscience de l'importance de ces sujets et évaluera en permanence la mise en œuvre de la Charte sur le temps de travail, en particulier les effets des normes minimales sur le temps de travail.

Les organisations affiliées à industriAll Europe intégreront les objectifs de cette Charte sur le temps de travail dans le dialogue social et dans les négociations au niveau national et européen, afin de créer les conditions permettant de les mettre en œuvre à un niveau transnational européen.

IndustriAll Europe continuera de suivre attentivement la mise en œuvre de la Directive européenne sur le temps de travail avec l'objectif de l'améliorer et de rejeter les tentatives des employeurs de saper les normes minimales.