

FICHE D'INFORMATION

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DE LA MÉTALLURGIE



LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR EUROPÉEN DE LA MÉTALLURGIE

01	Introduction aux tendances du secteur en matière de temps de travail	3
02	Charte de la FEM sur le temps de travail	6
03	Augmentation de la flexibilité en matière de temps de travail.....	8
04	Le chômage partiel dans le secteur	10



INTRODUCTION AUX TENDANCES DU SECTEUR EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Au cours des dix dernières années, les syndicats du secteur européen de la métallurgie ont obtenu pour leurs travailleurs une réduction globale du temps de travail, et ils continuent à se battre pour que celui-ci atteigne 35 heures par semaine ; leurs conventions collectives font la part belle aux comptes épargne-temps, au chômage partiel, au travail à temps partiel, au chômage temporaire et aux programmes de formation.

Depuis 2007 et la crise économique, ils se concentrent sur l'introduction de mesures visant à réduire les pertes d'emploi dans le secteur. Le chômage partiel constitue depuis lors un élément clé des négociations dans de nombreux États membres, l'objectif étant de mettre en place des régimes statutaires destinés à éviter les licenciements et d'obtenir des compensations salariales supplémentaires en échange des diminutions d'horaires.

Par ailleurs, l'actuelle révision de la directive sur le temps de travail est au centre des préoccupations des syndicats du secteur, particulièrement au vu de la volonté de plus en plus pressante des employeurs de réduire leurs frais de personnel en accroissant la flexibilité des travailleurs.

Position de la FEM concernant la directive sur le temps de travail, 2010

La FEM estime que l'actuelle révision de la directive sur le temps de travail prévoit des dispositions de nature régressive et autorise une flexibilité trop importante, ce qui est particulièrement inquiétant lorsqu'on sait que 16 États membres font à présent usage de la clause de non-participation.

Voici les principaux éléments de la décision qu'a prise le Comité exécutif de la FEM en 2010 concernant la directive sur le temps de travail :

- » Éliminer progressivement la clause de non-participation, qui est incompatible avec les objectifs de la directive et la charte des droits fondamentaux.
- » Si la période de référence servant à calculer la semaine de travail de 48 heures dépasse les quatre mois actuellement prévus par la directive, prévoir au minimum des garanties et conditions concrètes concernant sa détermination.
- » Éviter que certaines catégories de travailleurs ne soient pas couvertes par les dispositions de la directive sur le temps de travail.
- » Rejeter toute notion selon laquelle les portions inactives du temps de garde seraient considérées comme des périodes de repos.

La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (2005) a révélé qu'environ 12 % des travailleurs du secteur manufacturier travaillaient plus de 48 heures par semaines, principalement en raison de la prestation d'heures supplémentaires, alors que les horaires de travail de plus de 48 heures par semaine, de même que le travail posté et le travail du soir et du week-end, entraînent une augmentation des risques en matière de santé et de sécurité sur le lieu travail et ont une incidence négative sur la santé, le bien-être et l'équilibre vie privée/vie professionnelle des travailleurs.

CHARTRE DE LA FEM SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

En juillet 1998, la Fédération européenne des métallurgistes (FEM) a conclu une « charte sur le temps de travail » indiquant que le temps de travail ne devait pas dépasser, en Europe, 1750 heures par an, 35 heures par semaine et 100 heures supplémentaires rémunérées par an. La base de données électronique de la FEM facilite l'échange entre membres d'informations concernant les négociations. Une enquête sur le temps de travail a été réalisée en 2004-2005 afin d'assurer le suivi du respect de la charte.

L'enquête de 2005 a mis en lumière le fait que les principales formes de conventions collectives en matière de temps de travail étaient celles issues de négociations collectives sectorielles effectuées au niveau national et régissant le temps de travail quotidien, hebdomadaire et annuel maximal, ainsi que les conventions d'entreprise régissant l'aménagement du temps de travail. Elle a également conclu que les syndicats faisaient face à un nombre considérable de problèmes en matière de temps travail, notamment en ce qui concerne l'accroissement de la flexibilité liée au temps de travail.

L'enquête a également révélé qu'en 2003, en moyenne, **le temps de travail s'élevait à 226 jours et 1724 heures par an, ces chiffres variant à la hausse comme à la baisse en fonction des États membres. Le nombre d'heures prestées par an était compris entre 1700 et 1800 dans sept pays (Autriche, Belgique, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Suède et Suisse), ce qui reste en accord avec les 1750 heures par**

an prévues par la charte de la FEM sur le temps de travail. Les pays se trouvant sous la moyenne étaient l'Allemagne (1544), la Finlande (1560), la France (1582), le Danemark (1613) et la Norvège (1688), tandis que ceux la dépassant étaient la Slovénie (1824), la Grèce (1832), la Hongrie (1832) et l'Italie (1840).

À l'époque, le temps de travail le plus élevé signalé en Italie était supérieur de 6,7 % à la moyenne européenne, tandis que le temps de travail le plus faible en Finlande lui était inférieur de 11,8 %. L'enquête a toutefois fait état, dans beaucoup de pays, d'une baisse substantielle du temps de travail entre 1997 et 2003 : moins 114 heures par an en République tchèque, moins 164 heures en Finlande et moins 355 heures en République slovaque ; à l'inverse, on a constaté une augmentation du temps de travail en Slovénie et en Italie. L'enquête a également révélé qu'en pratique, le temps de travail réellement presté était bien souvent nettement supérieur au temps déclaré.

À partir de 2004, les syndicats ont commencé à signaler que les employeurs mettaient de plus en plus la pression sur les travailleurs et leurs représentants syndicaux en faisant appel à des arguments de coûts et à des menaces de délocalisations, ce qui a entraîné une refocalisation des négociations collectives sur la thématique des concessions, comme on a pu le voir chez Siemens et DaimlerChrysler en Allemagne ou chez Bosch en France.

AUGMENTATION DE LA FLEXIBILITÉ EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL

Depuis l'enquête réalisée en 2005 par la FEM, la manière dont les syndicats abordent le temps de travail a fortement évolué, notamment en raison de la flexibilité croissante des schémas d'organisation du temps de travail dans le secteur et de l'agressivité de plus en plus marquée des employeurs quand il s'agit d'augmenter le temps de travail sans compensation salariale. Les syndicats du secteur sont aussi pleinement conscients du fait que le temps de la réduction générale du temps de travail quotidien, hebdomadaire et annuel est désormais révolu et que les contrats de travail flexibles et à court terme sont devenus prépondérants depuis la crise économique. La charte de la FEM sur le temps de travail indique que :

« L'introduction de la flexibilité dans le temps de travail peut seulement se faire par le biais de conventions collectives. La flexibilité doit être mise en œuvre en respectant le temps de travail contractuel moyen et en poursuivant l'objectif global de réduction du temps de travail. »

Lors des négociations effectuées en 2009 dans le secteur autrichien de la métallurgie, les syndicats ont empêché les employeurs d'introduire un schéma d'organisation flexible du temps de travail en échange de hausses salariales, mais ont accepté de négocier ultérieurement certaines mesures visant à introduire une plus grande flexibilité en la matière. Ces négociations ont été coupées net en 2010, par les employeurs, lorsque les syndicats ont refusé d'allonger la période de référence pour le calcul des

heures supplémentaires, ce qui aurait permis aux entreprises de disposer d'une meilleure flexibilité en période d'incertitude économique mais aurait entraîné une perte des revenus pour les travailleurs.

LE CHÔMAGE PARTIEL DANS LE SECTEUR

En Europe, la crise économique a engendré dans le secteur une multiplication des législations et conventions collectives relatives au chômage partiel. Certaines conventions collectives prévoient l'ajout de suppléments aux allocations de chômage permettant aux travailleurs de conserver des revenus nets compris entre 75 et 100 % de leur salaire normal. C'est par exemple le cas dans le secteur métallurgique du canton de négociation nord du Bade-Wurtemberg (en Allemagne), où le salaire garanti en cas de chômage partiel est collectivement fixé à 80 % du salaire complet. L'accord, signé en avril 2009 et ayant débouché sur un nouveau modèle de rémunération des employés au chômage partiel, visait également à limiter les coûts pour les employeurs, à retarder autant que possible les licenciements et à former les travailleurs affectés. Les syndicats ont également signé un accord autorisant les entreprises à accorder aux employés des contrats de travail à durée déterminée d'un maximum de quatre ans, soit deux fois la durée maximale normalement prévue par la loi.

Position de la FEM sur la crise économique, 2009

«L'objectif des syndicats est d'éviter les fermetures d'usine et les licenciements. La politique en matière de temps de travail représente un outil essentiel pour protéger l'emploi dans la crise actuelle. Les mesures incluent des instruments flexibles tels que le compte épargne-temps, le chômage partiel, le travail à temps partiel, le chômage temporaire, des programmes de formation,

...

mais aussi la réduction du temps de travail hebdomadaire convenu par conventions collectives. Tous les systèmes devraient être accompagnés de l'accès aux allocations chômage. Les ressources financières nécessaires aux instruments flexibles servant à garantir l'emploi doivent être développées afin d'éviter au sein de l'Union européenne une augmentation dramatique du chômage ainsi qu'un marasme social.»

Adoptée lors de la **6^e Conférence de la FEM sur la politique de négociation collective « Emplois, droits et négociations collectives », Madrid, 17-18 novembre 2009.**



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

