

Déclaration de Vienne d'UNI Europa

C'est notre temps : Le temps de travail dans le nouveau monde du travail

Temps de travail et politique de négociations collectives

Adoptée par le Comité exécutif d'UNI Europa le 11 septembre 2018

1 Introduction – La participation des travailleurs à l'élaboration des modèles de temps de travail

La culture actuelle du temps de travail nuit au tissu social. Dans de nombreux cas, la durée de travail souhaitée par le travailleur ne correspond pas avec les heures de travail effectives. On remarque une polarisation croissante de la durée du temps de travail dans de nombreux pays. En effet, un plus grand nombre de travailleurs doivent travailler de plus en plus d'heures, tandis que d'autres n'ont souvent et involontairement que peu d'heures de travail. De plus, le fait d'être connecté en ligne tout le temps crée une pression croissante pour travailler durant un nombre d'heures excessif. Épuisements et burnout sont de plus en plus fréquents, les jeunes parents éprouvent des difficultés à combiner travail rémunéré et responsabilités parentales, et les travailleurs plus âgés se sentent souvent incapables de faire face aux défis de la numérisation. Dans le même temps, près de 18 millions d'Européens sont au chômage, ce qui représente plus de 10% de la population active européenne. Le taux de chômage des jeunes de 18,7% ajoute à l'absurdité de la situation relative au temps de travail.

Pour UNI Europa, il est essentiel que le temps de travail soit ajusté pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et de leurs familles et à l'évolution du monde du travail. Par exemple, nous sommes passés du cadre traditionnel d'un soutien de famille principal (généralement l'homme) à celui du double revenu. À l'heure actuelle, 64% des femmes de l'UE participent au marché du travail, ce qui met l'accent sur la nécessité de concilier travail et responsabilités familiales. Trop souvent, l'aménagement du temps de travail ne permet pas encore aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, le plus souvent des femmes, de jouer pleinement et activement leur rôle sur le marché du travail.

La numérisation, l'automatisation et la restructuration se déroulent à un rythme de plus en plus rapide. Les compétences seront rapidement dépassées et de nombreux travailleurs, en particulier les travailleurs peu et moyennement qualifiés, pourraient être confrontés à des problèmes et à une précarité accrue. C'est une perspective inquiétante, et la réduction collective du temps de travail pourrait bien en être l'antidote. Les nouvelles technologies ne seront introduites que si des gains de productivité sont plus probables et si une plus grande efficacité en termes de répartition du temps de travail ouvre la voie à des modèles de travail partagé.

Les modèles de travail deviennent également de plus en plus précaires : le travail détaché, la location de main-d'œuvre, le travail temporaire, les contrats de service, l'externalisation

et l'internalisation, le travail indépendant et d'autres formes d'emploi conduisent à des heures de travail instables et imprévisibles. Notre main-d'œuvre vieillit également à un rythme de plus en plus rapide. Par conséquent, nous devons renforcer l'apprentissage tout au long de la vie comme moyen de maintenir les travailleurs à la pointe des dernières technologies, tout au long de leur vie professionnelle.

A cette fin, UNI Europa envisage trois objectifs cruciaux pour s'assurer que les travailleurs puissent mieux façonner leur temps de travail grâce à la politique de négociation collective :

Tout d'abord, par une répartition équitable des heures de travail. Une réduction et une redistribution collectives du temps de travail légal profiteront à la fois aux travailleurs à temps plein surchargés et aux travailleurs à temps partiel sous-employés, tout en créant de nouvelles possibilités d'emploi pour les quelque 18 millions de chômeurs dans l'UE. Une redistribution du travail doit cibler, en particulier, le déséquilibre entre les hommes et les femmes, car ce sont encore les femmes qui souffrent le plus de la pauvreté, qu'elles travaillent à temps partiel ou à temps plein. Il est également essentiel que la réduction du temps de travail se fasse, en principe, sans perte de salaire. Un cadre réglementaire efficace sur le temps de travail doit être fondé sur des lois et des conventions collectives qui garantissent des conditions de travail décentes et condamnent le travail précaire.

Deuxièmement, l'aménagement du temps de travail doit pouvoir s'adapter au cycle de vie. De nombreux travailleurs ont d'importantes responsabilités en matière de soins et luttent quotidiennement avec ce que l'on appelle le « double quart de travail rémunéré et non rémunéré ». Pour UNI Europa, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel.

Enfin, il faut mettre davantage l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie. Les employeurs doivent investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre, ce qui, à son tour, augmentera la productivité et améliorera l'employabilité, tant dans leur secteur actuel que dans un autre. En outre, chaque travailleur devrait avoir droit à des congés bien rémunérés pour pouvoir profiter d'un large éventail de possibilités de formation.

UNI Europa est convaincue que la négociation collective, avant tout au niveau sectoriel, peut offrir toute une série de solutions spécifiques pour les questions relatives au temps de travail. Les syndicats, les représentants des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes doivent être impliqués et habilités à négocier des modèles de temps de travail appropriés pour le futur monde du travail. Avec les employeurs, ils sont les plus proches du lieu de travail et ont une connaissance directe de ce qui est nécessaire dans un monde du travail en constante évolution. Néanmoins, les syndicats doivent également redoubler d'efforts pour atteindre les travailleurs qui ne sont pas (encore) couverts par une convention collective, en particulier ceux qui occupent un emploi précaire.

Considérant que le temps de travail est avant tout déterminé par les différents cadres juridiques et institutionnels nationaux, les politiques d'UNI Europa doivent être adaptées aux spécificités de chaque pays. La négociation collective est fondamentalement une question qui est du ressort des syndicats nationaux. Avec cette résolution, UNI Europa et ses affiliés travaillant ensemble dans la solidarité, s'efforcent de renforcer la capacité des syndicats, en particulier par la négociation collective, d'utiliser le temps de travail comme un outil pour obtenir des conditions de travail décentes pour tous les travailleurs.

2 Aménagement du temps de travail : Équité dans la répartition

Alors que certains travailleurs souffrent de longues heures de travail, d'un trop grand nombre d'heures supplémentaires ou d'une charge de travail trop lourde, d'autres doivent s'accommoder de contrats à temps partiel qu'ils n'ont pas choisis. UNI Europa appelle à une répartition équitable du temps de travail, ce qui peut être réalisé par une réduction

collective du temps de travail avec une réduction simultanée de la charge de travail, sans perte de salaire. La réduction du temps de travail ne doit pas conduire à un travail plus intense, car les travailleurs constatent parfois que leur charge de travail reste la même alors qu'ils disposent de beaucoup moins de temps pour accomplir leurs tâches.

Le monde du travail est en mutation constante. On s'attend souvent à ce que les travailleurs soient joignables 24 heures sur 24 et le travail ne doit pas nécessairement être effectué dans un immeuble de bureaux. La numérisation et les nouvelles méthodes de travail offrent plus de flexibilité aux travailleurs, mais exigent aussi plus de flexibilité de leur part. Cependant, les humains ne sont pas infiniment flexibles et de nombreux travailleurs sont déjà confrontés à des niveaux élevés de stress et de tension au travail. Ils méritent des conditions de vie décentes et un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec loisirs, repos et temps libre (y compris un jour de repos commun). Cela signifie le droit d'abaisser les limites de temps de travail tout en continuant à gagner un salaire décent et convenu collectivement.

Les travailleurs de certains secteurs en particulier sont confrontés à des quarts de travail divisés, avec une incertitude quant au moment et à l'endroit où ils devront effectuer leurs prestations. Ils sont obligés d'être mobiles, flexibles, capables d'effectuer des quarts de travail supplémentaires à très court préavis et doivent aussi souvent travailler très tôt le matin ou tard le soir, sans rémunération supplémentaire.

Les recherches montrent que les heures supplémentaires, les horaires irréguliers, le travail à la demande et le stress lié au travail entraînent un plus grand nombre d'accidents du travail et peuvent entraîner les gens dans la maladie. Non seulement cela va au-delà de ce que les travailleurs concernés peuvent supporter, mais cela coûte cher au système de santé et à l'employeur. De plus, les travailleurs sont clairement plus efficaces et productifs lorsqu'ils travaillent moins d'heures et ont plus de temps pour se reposer et récupérer.

Il est évident que la charge de travail et le temps de travail doivent être répartis plus équitablement. Face aux défis actuels et futurs liés à l'évolution du monde du travail, il ne fait aucun doute que des formes innovantes et orientées vers les travailleurs doivent être élaborées. La négociation collective est essentielle pour parvenir, tout particulièrement, à des solutions sectorielles qui ont à cœur le travailleur et, surtout, qui couvrent toutes les personnes, quel que soit leur travail.

C'est pourquoi UNI Europa appelle de ses vœux :

- Le renforcement de l'autonomie de chaque travailleur dans la détermination d'horaires et l'aménagement du temps de travail favorables aux travailleurs, principalement par le biais de conventions collectives (sectorielles) ;
- Un renforcement à l'échelle européenne du temps de travail en tant qu'outil pour obtenir des conditions de travail décentes, par exemple par une réduction du temps de travail et une réduction simultanée de la charge de travail, avec un salaire complet et une compensation personnelle ;
- des politiques visant à mettre fin à l'augmentation continue des heures supplémentaires ;
- un droit pour ceux qui travaillent involontairement à temps partiel d'augmenter leurs heures contractuelles ;
- un droit à un nombre minimum d'heures de travail, abolissant les contrats zéro heure ;
- Une participation assidue et inconditionnelle des syndicats à la conception et à la mise en œuvre de nouveaux aménagements du temps de travail à tous les niveaux, en premier lieu par le biais de négociations collectives sectorielles ;

- que les travailleurs occupés dans des formes d'emploi atypiques soient également couverts par des conventions collectives ;
- la restriction et l'abolition des formes d'emploi précaires (telles que les règles et pratiques injustes appliquées aux travailleurs détachés, la location de main-d'œuvre, le travail temporaire, le travail indépendant et d'autres formes qui conduisent à des heures de travail instables et imprévisibles). Les entreprises sont également responsables de leur chaîne d'approvisionnement.

3 Aménagement du temps de travail : tenir compte des phases de la vie et du vieillissement de la main-d'œuvre

Dans un marché du travail européen avec une main-d'œuvre vieillissante, UNI Europa demande un modèle d'aménagement du temps de travail qui tienne compte d'un équilibre sain, équitable et variable entre le travail et la vie privée.

Tout au long de la vie professionnelle, les travailleurs passeront par différentes phases, tant dans la vie privée que dans la vie professionnelle, qui exigent une flexibilité différente du temps de travail afin que les travailleurs puissent maintenir un équilibre juste et approprié entre le travail et la vie privée. Les modèles d'organisation du travail doivent prévoir qu'à certains moments de leur vie, les travailleurs fondent une famille, assument des responsabilités supplémentaires en matière de soins, connaissent un changement dans leur situation privée, améliorent leurs compétences et leurs qualifications ou diminuent leurs heures vers la fin de leur vie professionnelle. Les interruptions de carrière, en particulier pour les femmes, peuvent en outre nécessiter plus de flexibilité de la part des employeurs pour leur permettre de retourner sur leur lieu de travail ou sur le marché du travail en général. Par conséquent, le temps de travail doit être aménagé de manière à ce que les travailleurs puissent exercer efficacement leur emploi, sans perte de revenu ou effets négatifs sur leur pension, d'une manière compatible avec les phases évolutives de la vie moderne et le vieillissement de la main-d'œuvre.

Les régimes de temps de travail en Europe ont été très lents à s'adapter à ces réalités. Dans ce contexte, il est nécessaire de promouvoir le souhait légitime des travailleurs de trouver un meilleur équilibre entre leur temps de travail et leur vie privée, tout en garantissant des salaires décents. L'accès aux services de soins publics est également crucial pour y parvenir.

En conséquence, UNI Europa s'efforcera de mettre en place des systèmes qui renforcent l'autonomie de chaque travailleur dans le choix de son temps de travail en fonction de ses différentes phases de sa vie. Une telle adaptabilité au cycle de vie ne peut et ne doit pas seulement résulter d'un emploi à temps partiel ou de contrats à court terme, mais doit faire partie intégrante de l'emploi à plein temps dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

De l'avis d'UNI Europa, c'est la négociation collective, en particulier au niveau sectoriel, plus qu'un nivellement législatif par le bas, qui est le meilleur outil pour réaliser de telles modifications du temps de travail traditionnel et les conventions collectives qui en résultent doivent être mieux adaptées aux spécificités du lieu de travail unique et aux relations de travail.

En outre les systèmes de sécurité sociale et de protection sociale pour tous doivent être encouragés car ils sont une composante essentielle du renforcement des positions des travailleurs ainsi que de l'égalité des sexes et de l'égalité des revenus.

C'est pourquoi UNI Europa appelle de ses vœux :

- le droit pour chaque travailleur d'adapter son temps de travail à sa situation du moment. Cela peut se faire en réduisant ou en augmentant le nombre d'heures de travail

hebdomadaire ou sous forme de congés payés. Il faut aussi tenir compte des soins aux enfants, des soins infirmiers, du temps passé à l'étranger et des phases de transition avant la retraite ;

- des dispositifs qui garantissent le droit au retour à l'emploi à plein temps ;
- le droit pour les travailleurs de pouvoir bénéficier de ces dispositions sans perte de salaire ;
- le droit à des heures de travail formellement enregistrées, des horaires de travail prévisibles, des contrats de travail décents comme base de conditions de travail décentes (et non précaires) et des conventions collectives fiables.

4 Aménagement du temps de travail favorisant l'apprentissage tout au long de la vie pour renforcer l'employabilité

L'industrie européenne, et en particulier le secteur des services, est actuellement caractérisée par la numérisation, l'automatisation, la robotisation et la restructuration – des transformations qui, ensemble, accélèrent les changements structurels de l'économie et créent davantage de perturbations et de précarité pour les travailleurs. Il en résulte un besoin accru pour les travailleurs d'avoir accès à un perfectionnement continu des compétences tout au long de leur vie professionnelle, ce qui leur permet à la fois de maintenir leur employabilité sur le marché du travail tout en stimulant leur épanouissement personnel et professionnel.

Le rythme de ces changements structurels, qui se traduisent par des exigences évoluant de manière imprévisible sur le marché du travail et sur le lieu de travail, a accru le besoin d'aménagements du temps de travail qui permettent et promeuvent l'apprentissage tout au long de la vie. Le meilleur moyen d'y parvenir est de veiller à ce que le perfectionnement continu des compétences et l'éducation soient étroitement intégrés dans le travail quotidien d'un travailleur. En outre, les aménagements du temps de travail doivent permettre des périodes d'éducation et de perfectionnement des compétences tant plus courtes que plus longues sans nuire à la carrière du travailleur ou à ses droits salariaux. L'amélioration constante des compétences devrait être en lien étroit avec l'emploi existant, avant que le chômage ne devienne une réalité. Les aménagements du temps de travail doivent prévoir des périodes d'éducation et de perfectionnement des compétences tant plus courtes que plus longues.

C'est pourquoi UNI Europa demande :

- au niveau du lieu de travail, des conventions collectives ou des accords d'entreprise pour assurer des aménagements du temps de travail qui permettent le perfectionnement des compétences et l'éducation dans l'emploi et le poste existants ;
- Des approches, soit par le biais de la loi ou par des conventions collectives, rendant possible un congé à temps plein ou à temps partiel pour des périodes tant plus courtes que plus longues afin que les travailleurs puissent participer à des activités d'éducation et de formation, afin de développer leurs compétences tout en maintenant leur position sur le lieu de travail ;
- un droit exécutoire à un congé de formation pour les travailleurs, combiné à une compensation salariale ;
- un rôle clé pour les syndicats dans l'aménagement du temps de travail qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie.