

Durée du travail : la régression sociale se met en marche !

Depuis la révolution industrielle, la réduction de la durée du travail est devenue synonyme de progrès social. La limitation du temps d'activité des salariés a été une revendication constante des syndicats. Cette limitation de la durée du travail s'inscrit dans une **perspective historique continue** : d'un *maximum* de 48 heures fixé dans la [première Convention de l'OIT \(1919\)](#) à une *durée légale* hebdomadaire du travail à 35 heures en France (1998).

Si pour les salariés il s'agit d'assurer par là un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la limitation du temps de travail est aussi dans l'intérêt bien compris de l'employeur, pour préserver le rendement et l'efficacité des travailleurs. Au niveau de l'organisation de l'économie et de la politique d'emploi, elle va dans le sens de la **lutte contre le chômage par un partage du travail** (« Travailler moins pour travailler tous »).

Europe : le temps révolu du progrès social

[La directive européenne 93/104/CE](#), fondée sur le traité CE qui a pour objectif déclaré « l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main d'œuvre permettant leur **égalisation dans le progrès** » (Article 117 du traité CE, voir actuellement article 136 du TFUE), fixe des **prescriptions minimales**, tout en laissant (Article 15 de la directive) aux États membres la faculté d'adopter des dispositions plus favorables « *ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* ».

La directive rappelait les termes de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989), qui proclame :

« *La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un **rapprochement dans le progrès** de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail* ».

La durée du travail dans les institutions européennes

Conformément à la pratique établie en matière de *politique sociale*, ce sont des instruments juridiques de rang supérieur dans la hiérarchie des normes qui fixent « des prescriptions **minimales** » (p.ex., la durée **maximale** du travail), en laissant à des instruments de rang inférieur le soin de préciser les règles applicables dans un sens plus favorable.

C'est ainsi que le premier statut des fonctionnaires des institutions (adopté en 1961) se bornait à fixer un **maximum** de 45 heures hebdomadaires. Dans cette limite, le statut laissait à chaque institution le soin de fixer la durée de travail effective.

En 1972, le **maximum** prévu par le statut (Article 55) a été revu à la baisse, à **42 heures**. Quant à l'horaire effectif, en **1988** les institutions européennes ont toutes réduit, par voie de décisions internes, la durée hebdomadaire de travail, qui est passée de 38h30 à **37h30**; depuis, cet horaire s'est gravé dans l'esprit de tous comme constituant un acquis.

Europe : le temps de la régression sociale

Suite à la crise financière déclenchée par les banques et les marchés financiers, le pouvoir politique a lancé, à des degrés variables, une attaque contre les salariés, les pensionnés et les couches populaires en général. La « pensée unique » veut faire passer les politiques d'austérité comme un remède nécessaire à la crise. Cette attaque en règle est relayée et amplifiée par la presse, où les limites entre presse populiste et « pensée unique » tout court se confondent.

Or, c'est en premier lieu cette corrélation entre **crise et austérité** qui est une fausse prémisse : l'austérité n'est ni nécessaire, ni efficace. Si l'incapacité du pouvoir politique de contrôler les marchés financiers se transforme en attaques contre les salaires et les pensions, ces attaques, loin de constituer un automatisme, sont l'expression d'un **choix politique**. Ce choix est non seulement socialement injuste, mais en plus inefficace, puisqu'il n'atteint pas les objectifs qu'il affiche : il plonge l'économie dans une spirale de récession, laquelle creuse à son tour le déficit public et la dette, avec des conséquences incalculables.

La durée du travail dans les institutions européennes augmentée

Dans la foulée, la Commission commence son attaque par l'horaire hebdomadaire de travail, une mesure qui, à première vue, pourrait paraître « anodine » ...

Il s'agit de l'une des mesures contenues dans la [Communication au Collège du Vice-président Maroš Šefčovič du 29 juin 2011](#) ; elle est libellée comme suit :

« Augmentation de la durée obligatoire de travail hebdomadaire pour tout le personnel de toutes les institutions 37.5h (en règle générale) à 40h sans compensation salariale ».

[Dans le projet même de modification du statut](#) (considérant 14), l'augmentation de l'horaire hebdomadaire est expressément motivée comme un moyen de « *compenser la réduction des effectifs dans les institutions* ».

En bonne logique d'épicier donc, tout emploi supprimé serait compensé par le fait que 15 membres du personnel qui restent en place travailleront 2h30 de plus par semaine !

Un tel raisonnement méconnaît la réalité sociologique du travail, laquelle montre qu'un employeur comme les institutions européennes doit compter sur le sens des responsabilités de son personnel plutôt que sur la contrainte. Le rallongement du temps de travail n'augmentera pas la 'productivité'. Au contraire, une telle régression et aggravation qualitatives des conditions de travail risquent de provoquer la démotivation, voire la désaffection du personnel.

Conséquences négatives directes

S'il est vrai que de nombreux collègues travaillent, dans les faits, plus longtemps que l'horaire en vigueur et qu'ils continueront à le faire, certaines couches des plus vulnérables de notre population seront particulièrement touchées :

- 14,6% du personnel de la Commission (15% du Parlement) travaillent à **temps partiel**. Parmi ceux-ci, 80,5% à la Commission (92,3% au Parlement) sont des **femmes** ; ce pourcentage élevé s'explique en grande partie par des obligations familiales au quotidien (déposer et récupérer les enfants, etc.). Ces personnes, soumises à des contraintes inélastiques, que feront-elles en cas d'augmentation de l'horaire en vigueur? Elles demanderont un horaire encore plus réduit avec perte de rémunération.
- Au Luxembourg, les **agents contractuels** en début de carrière des GFI et GFII gagnent moins que le salaire social minimum d'un ouvrier qualifié sur le marché du travail national. Le seul 'avantage comparatif' d'un emploi d'agent contractuel dans les institutions communautaires par rapport à un emploi sur le marché local du travail est l'horaire de travail offert par les premières, qui est inférieur à l'horaire de 40 heures par semaine en vigueur sur le plan national. Cet 'avantage comparatif' (qui est loin de compenser la différence de salaire UE-Lux exprimée en taux horaire) serait éliminé, au moment même où le projet de révision du statut prévoit la rétrogradation massive des emplois de fonctionnaires dont la carrière commence en AST1 ([dont 85,4% sont des femmes](#)).

Conséquences négatives indirectes (et majeures)

Mais, pour en venir au cœur du sujet, ce n'est pas vraiment un souci d'économies qui est à l'origine de cette mesure. La DG HR a renvoyé les OSP au Vice-président de la Commission, en se bornant à signaler que l'horaire est « un point de portée **politique** hautement sensible ».

Il devra l'être autant pour les OSP. Nous sommes invités – et c'est là un retour en arrière inacceptable – à travailler plus longtemps pour résorber la suppression d'emplois et donc pour contribuer à l'augmentation du chômage. Cela va créer un précédent que la Commission ne manquera pas d'invoquer partout en Europe, y compris dans des secteurs dans lesquels les conditions, physiques et autres, de travail sont beaucoup moins clémentes.

Un tel signal de régression sociale est de nature stratégique (cette fois-ci sans banaliser le sens du mot). C'est pourquoi il passe par une pratique innovante, celle d'inscrire dans le statut même un horaire **minimum**, en d'autres termes par l'adoption de **prescriptions maximales** de conditions de travail, à l'inverse de la pratique établie en matière de politique sociale. Le 'progrès', toujours inscrit dans le traité, restera lettre morte, alors que c'est la régression sociale qui sera mise en œuvre dans le statut des fonctionnaires. *Ad maiora* !