



*Europäischer Metallgewerkschaftsbund  
Fédération Européenne des Métallurgistes  
European Metalworker's Federation*

# **ÉTUDE 2005 DE LA FEM SUR LE TEMPS DE TRAVAIL**

EUCOB@ - Le réseau européen de correspondants sur les négociations collectives  
de la

European Metalworkers' Federation EMF

Fédération Européenne des Métallurgistes FEM

Europäischen Metallgewerkschaftsbund EMB

Date de clôture de l'étude : décembre 2004

## Table des matières :

Liste des graphiques et tableaux.....	4
<b>1 Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>2 Le SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@ .....</b>	<b>7</b>
<b>3 Participation .....</b>	<b>8</b>
<b>4 Informations générales sur la réglementation relative au temps de travail...9</b>	
4.1 Le taux de syndicalisation.....	9
4.2 Les niveaux des négociations collectives .....	11
<b>5 Rapports nationaux sur la situation générale et les dernières conventions collectives en matière de temps de travail.....</b>	<b>12</b>
5.1 Autriche.....	12
5.2 Belgique .....	13
5.3 République tchèque.....	14
5.4 Danemark.....	15
5.5 Grèce .....	16
5.6 France.....	17
5.7 Finlande.....	19
5.8 Allemagne .....	19
5.9 Hongrie .....	20
5.10 Italie .....	21
5.11 Pays-Bas.....	22
5.12 Norvège.....	23
5.13 Portugal .....	24
5.14 Slovaquie.....	25
5.15 Slovénie.....	25
5.16 Suède.....	26
5.17 Suisse .....	27
<b>6 Évaluation du temps de travail dans le secteur européen de la métallurgie et de l'électricité .....</b>	<b>29</b>
6.1 Temps de travail fixé par convention collective pour la période 2003-2004	
29	
6.2 Congés payés en 2003.....	31

6.3	Jours fériés en 2003 .....	33
6.4	Autres éléments raccourcissant le temps de travail annuel.....	33
6.5	Heures supplémentaires en 2003 .....	34
6.6	Temps de travail normal en Europe en 2003 .....	35
6.7	Temps de travail annuel en 2003 fondé sur le temps de travail fixé par convention collective .....	36
6.8	Temps de travail réel.....	38
<b>7</b>	<b>Conclusion .....</b>	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Annexe.....</b>	<b>44</b>
8.1	Charte de la FEM sur le temps de travail.....	44
8.2	Mise en œuvre de la Charte de la FEM sur le temps de travail .....	46
8.3	Liste des affiliés de la FEM ayant participé à l'étude sur le temps de travail . .....	48

## Liste des graphiques et tableaux :

Graphique 1 : participation à l'étude 2004 de la FEM sur le temps de travail .....	8
Graphique 2 : temps de travail normal en 2003 (secteur de la métallurgie et de l'électricité).....	36
Graphique 3 : temps de travail annuel normal fondé sur le temps de travail fixé par convention collective en 1997 et 2003 (secteur de la métallurgie et de l'électricité)..	38
Graphique 4 : temps de travail réel et temps de travail normal en Europe (secteur de la métallurgie et de l'électricité) en 2003 .....	39
Tableau 1 : taux de syndicalisation.....	10
Tableau 2 : niveau des négociations des partenaires sociaux en matière de temps de travail .....	11
Tableau 3 : temps de travail fixé par convention collective - 2003 .....	30
Tableau 4 : temps de travail fixé par convention collective - 2004.....	31
Tableau 5 : congés payés en 2003.....	32
Tableau 6 : jours fériés en 2003 .....	33
Tableau 7 : heures supplémentaires en 2003 .....	35

# 1 Introduction

L'adoption de la Charte de la FEM sur le temps de travail en juillet 1998 à Luxembourg a constitué un grand pas en avant vers le renforcement du futur rôle de coordination de la FEM, en particulier dans le domaine de la politique relative au temps de travail.

Cette Charte vise à préserver l'emploi en parvenant à une réduction générale du temps de travail, à encourager le développement humain du monde professionnel et à améliorer la qualité de la vie. L'objectif stratégique de la FEM et de ses affiliés consiste à obtenir une diminution du temps de travail ; c'est pourquoi ils se sont accordés sur les points fondamentaux suivants :

- faire de la semaine des 35 heures un but premier de la politique relative au temps de travail ;
- tenter d'arriver à une durée de travail annuelle maximum de 1 750 heures à titre de norme minimale en Europe ;
- fixer un plafond de 100 heures supplémentaires par an à compenser uniquement par une rémunération.

La FEM évalue constamment les résultats de cette initiative sur le temps de travail, notamment l'impact des normes minimales. Désormais, ces résultats seront régulièrement repris dans des rapports d'évaluation basés sur les questionnaires remplis par les organisations affiliées. La première évaluation, effectuée en 1997, a constitué une base initiale destinée à être utilisée pour les analyses ultérieures.

Comme signalé dans le document intitulé « Récents développements en matière de temps de travail en Europe » (octobre 2004), les syndicats, en particulier ceux actifs dans le domaine de la métallurgie, sont actuellement confrontés à une offensive de la part des employeurs, qui cherchent à prolonger le temps de travail sans compensation salariale. Vers la fin de l'année 2004 sont apparus régulièrement de nouveaux exemples d'employeurs exerçant à certains endroits des pressions sur les travailleurs et sur leurs représentants syndicaux. A cette fin, ils avaient recours à des arguments liés aux coûts et à des menaces de délocalisation de l'emploi. De telles concessions ont été obtenues des travailleurs au sein des usines Siemens et DaimlerChrysler en Allemagne ainsi que chez Bosch en France.

Nous sommes conscients que les cas des sociétés susmentionnées sont tous différents. Ils s'inscrivent dans des conditions-cadres distinctes au sein de l'entreprise ou du secteur. Néanmoins, ils présentent un dénominateur commun, à savoir une extension du temps de travail sans compensation salariale, ce qui mène en fin de compte à une diminution du coût horaire de la main-d'oeuvre. Selon les employeurs, cela renforce la compétitivité de l'entreprise et permet ainsi de préserver l'emploi et d'éviter la délocalisation de la production dans des économies où les coûts sont faibles. En réalité, ce style de gestion concurrentiel et agressif est également pratiqué dans les États-nations, ce qui entraîne des inégalités dans les conditions de travail au niveau local.

Le Secrétariat FEM, en étroite collaboration avec le Comité « Politique de négociations collectives », entend soumettre une analyse de cette évolution préoccupante. Cette analyse constituera la base de notre futur programme intitulé « Nouvelle politique européenne en matière de temps de travail ».

Ce rapport vise à présenter la deuxième étude de la FEM sur le temps de travail. Compte tenu du chômage de masse persistant en Europe, la généralisation de la réduction du temps de travail s'avère essentielle et constitue un indispensable complément à d'autres instruments de politique structurelle, financière et économique. En outre, la réorganisation du temps de travail offre la possibilité de créer une main-d'oeuvre plus stable et plus solide.

Cette étude se centre sur la *durée* du travail. Une deuxième étude, à paraître ultérieurement cette année, se focalisera sur la *flexibilisation* du temps de travail en Europe.



Bart Samyn  
Secrétaire général adjoint de la FEM

Jochen Gollbach  
Coordinateur EUCOB@

## **2 Le SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@**

Le SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@ constitue l'un des trois aspects de l'approche de coordination de la FEM visant à éviter le dumping social et salarial et à gérer la concurrence croissante entre sites/pays. Les deux autres piliers de cette approche sont la coordination de la politique de négociations collectives au niveau national par les normes minimales et les règles de coordination ainsi que les réseaux interrégionaux.

Le système d'information EUCOB@ constitue un instrument destiné tant à améliorer et à renforcer l'approche de coordination de la FEM qu'à consolider les négociations collectives nationales à travers l'Europe grâce à un processus de consultation et d'échange d'informations permanent et structuré.

Le coeur du système d'information EUCOB@ est le RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@ organisé au sein du Secrétariat FEM à Bruxelles, dans le cadre de la section « Négociations collectives ».

Ce réseau est composé de correspondants issus des organisations affiliées à la FEM. Dans un but de représentativité, chaque pays doit compter au moins un correspondant. La communication est assurée par l'intermédiaire d'échanges électroniques quotidiens et structurés. La langue de travail est l'anglais. Pour l'instant, il existe 48 correspondants pour 26 pays européens.

Les « produits » actuels du système d'information EUCOB@ sont les suivants :

- le RÉSEAU DE CORRESPONDANTS EUCOB@ : échange journalier d'informations;
- les ARCHIVES EUCOB@ REPRENANT LES INFORMATIONS JOUR APRÈS JOUR, où les échanges d'informations sont conservés (démarrage : automne 2004) ;
- le RAPPORT EUCOB@ annuel ;
- les ÉTUDES EUCOB@ périodiques relatives à des questions particulières (par exemple, le temps de travail) ;
- la PLATEFORME D'INFORMATION EUCOB@ chargée d'assurer un soutien lors d'actions revendicatives ;

- l'intégration du soutien pour les actions de solidarité.

Outre ces éléments, EUCOB@ travaille également en collaboration avec d'autres fédérations syndicales européennes et avec la CES, l'ISE et la FIOM.

Il est évident que l'approche de coordination de la FEM évolue et s'articule de plus en plus autour de l'aspect fondamental « contenu » (règles de coordination, Charte sur le temps de travail, etc.), qui représente aussi un pilier institutionnel.

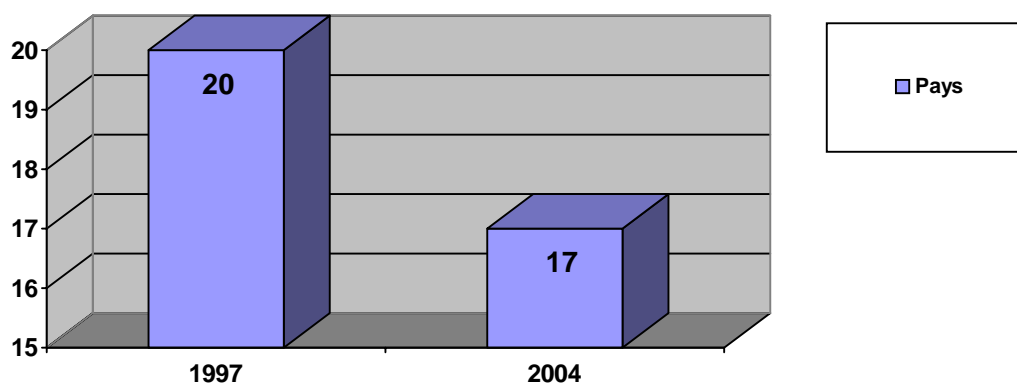
Grâce à cette évolution, nos activités renforceront à l'avenir tant les syndicats nationaux que l'approche de coordination elle-même.

La participation accrue au RAPPORT EUCOB@ 2005 illustre bien la mesure dans laquelle le SYSTÈME D'INFORMATION EUCOB@ est accepté et mis en oeuvre au sein des organisations affiliées.

### 3 Participation

Cette année, nous avons reçu des rapports de la part de 17 pays européens (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, Suède et Suisse).

**Graphique 1 : participation à l'étude 2005 de la FEM sur le temps de travail**



En 1997, 20 pays ont contribué à l'étude par rapport à 17 seulement en 2004, ce qui indique une baisse préoccupante du taux de participation de 15 % (cf. graphique 1). Il

convient de préciser que l'Irlande, le Royaume-Uni et la Turquie ont participé en 1997, mais n'ont pas participé en 2004. La Bulgarie, la Croatie, Chypre, l'Espagne, l'Irlande, l'Islande, le Luxembourg, la Pologne, la Roumanie et la Serbie n'ont pas pris part à l'étude, que ce soit en 1997 ou en 2004. En outre, il nous faut également reconnaître que, bien que toutes les *régions* européennes soient représentées, seuls 55 % environ des pays affiliés répondent à l'étude.

## **4 Informations générales sur la réglementation relative au temps de travail**

Cette section offre un bref aperçu de la situation générale concernant l'évolution du temps de travail en Europe, nécessaire à la totale compréhension et appréciation du contenu du présent rapport.

### **4.1 Le taux de syndicalisation**

La pertinence des conventions collectives conclues au sujet du temps de travail dépend du cadre des relations du travail dans lequel elles sont négociées et établies. Le tableau 1 (voir verso) définit deux faits essentiels à considérer à l'heure d'entreprendre une étude comparative de l'« évolution du temps de travail » : le taux de densité syndicale dans le domaine de la métallurgie reste grandement supérieur à celui de nombreux autres secteurs. C'est également le cas dans les pays où les syndicats représentent aussi les cols blancs.

Un faible taux de syndicalisation n'entraîne pas nécessairement un nombre réduit de travailleurs concernés par les conventions collectives. En Italie, par exemple, ce taux s'élève à 36 % pour l'ensemble du pays et à 37 % pour le secteur de la métallurgie ; toutefois, les conventions collectives sont étendues afin d'englober l'intégralité de la main-d'oeuvre.

**Tableau 1 : taux de syndicalisation**

Pays	Organisation	Taux de syndicalisation (pourcentage)		Main-d'oeuvre totale du secteur de la métallurgie (ouvriers / cols blancs)	Main-d'oeuvre concernée par les conventions collectives
		dans l'ensemble du pays	dans le secteur de la métallurgie		
<b>Autriche</b>	Secteur de la métallurgie - Syndicat autrichien des travailleurs de la métallurgie et du textile (GMT)	45	80	254 219 (o/cb)	98
<b>Belgique</b>	ABVV-Metaal ACV-Metaal CGSLB	75	82	260 000 (o/cb)	98
<b>République tchèque</b>	OS KOVO	30	45	571 000 (o/cb)	54
<b>Danemark</b>	CO-industri	80	85	232 000 (o/cb)	80
<b>Finlande</b>	Syndicat finlandais des travailleurs de la métallurgie	85	90	120 000	100
<b>France</b>	FGMM-CFDT	-	-	1 800 000	100
<b>Allemagne</b>	IG Metall	21	60	3 700 000	74 (Ouest) 43 (Est)
<b>Grèce</b>	POEM	30	30	95 000	100
<b>Hongrie</b>	VASAS Szakszervezeti Szövetség	25-30	10 auprès du syndicat VASAS plus 5 auprès des autres syndicats	315 800	44,7
<b>Italie</b>	FIOM-CGIL	36	37	1 500 000	100
<b>Pays-Bas</b>	- CNV Bedrijvenbond - FNV Bondgenoten	27	30	180 000 (grandes entreprises métallurgiques) 350 000 (petites entreprises métallurgiques)	85
<b>Norvège</b>	Fellesforbundet	55	55	60 000	80 ou davantage
<b>Portugal</b>	- Fequimetal - SIMA	-	-	-	100
<b>Slovaquie</b>	OZ Kovo	38	40	233 000	45
<b>Slovénie</b>	Skei	40	42	Plus de 90 000	100
<b>Suède</b>	- SIF (cols blancs) - CF (cols blancs)	80	85	340 000	85
<b>Suisse</b>	SMUV	-	6,7 (SMUV uniquement)	309 000	28 (tous syndicats confondus) ; 14 (SMUV uniquement)

## 4.2 Les niveaux des négociations collectives

Un autre aspect à prendre en compte lors de la comparaison du temps de travail est le niveau auquel les négociations collectives ont lieu. La majorité des conventions collectives sur le temps de travail concernées par la présente étude constituent des accords sectoriels annuels ou pluriannuels négociés à l'échelle nationale (à l'exception de l'Allemagne, qui conclut des conventions régionales). En général, ces accords évoquent un large éventail de sujets incluant le temps de travail. La plupart d'entre eux « se limitent » habituellement à fixer la durée journalière, hebdomadaire ou annuelle moyenne du temps de travail et ils comprennent parfois une réglementation-cadre en vue d'aborder l'aménagement du temps de travail au niveau de l'entreprise.

Ce dernier niveau représente ordinairement le niveau auquel les dispositions concernant le temps de travail fixé par convention collective sont négociées et mises en oeuvre par la direction et les représentants syndicaux/comités d'entreprise.

**Tableau 2 : niveau des négociations des partenaires sociaux en matière de temps de travail**

Pays	Intersectoriel national	Sectoriel national	Intersectoriel régional	Sectoriel régional	Niveau de l'entreprise	Autres
Autriche		X				
Belgique	Législation - lignes directrices	X		X	X	X
République tchèque		X			X	
Danemark		X			X	
Finlande	Législation	X			X	
France	X	X			X	
Allemagne				X	X	
Grèce	X					
Hongrie		X				
Italie		X			X	
Pays-Bas	X	X			X	
Norvège		X			X	
Portugal	X	X			X	
Slovaquie		X			X	
Slovénie		X			X	
Suède		X			X	
Suisse		X		X	X	

## **5 Rapports nationaux sur la situation générale et les dernières conventions collectives en matière de temps de travail**

La présente section vise à décrire brièvement la situation récente et actuelle de chaque pays à l'égard du temps de travail. En outre, elle précise le contenu principal des dispositions en matière de temps de travail actuellement convenues et reprises dans les conventions collectives. Cette section se fonde sur une question « ouverte » du questionnaire. La nature de cette dernière est reflétée dans le rapport par la variété, l'étendue et les détails des informations fournies.

### **5.1 Autriche**

a) Situation générale concernant le temps de travail et contenu principal de la convention relative à ce dernier

La durée légale de la semaine de travail est de 40 heures ; cependant, la convention collective concernée la fixe à 38,5 heures.

La législation existante autorise les partenaires sociaux, même au niveau d'une entreprise, à établir un régime de travail plus flexible ; par conséquent, dans des circonstances particulières et par rapport à des exigences propres à certains secteurs ou certaines entreprises, il peut être convenu d'étendre la journée de travail de huit heures (durée normale) à 10, voire 12 heures, et la semaine de travail de 40 heures à 50, voire même 60 heures.

Le nouveau président de la Fédération de l'industrie autrichienne, le ministre des Finances ainsi que certains employeurs influents ont récemment lancé un débat public sur la possibilité d'augmenter le temps de travail et de diminuer le nombre de jours fériés annuels. Ce large débat sur le temps de travail a sans aucun doute été influencé par la situation en Allemagne (cas Siemens) et a indubitablement fait pencher la balance de l'initiative des négociations collectives en faveur de l'activité commerciale. La prochaine ronde de négociations à tenir en Autriche pourrait s'avérer difficile pour les syndicats, car l'on s'attend à ce que de nombreux employeurs

n'acceptent d'accorder des augmentations salariales qu'en échange de régimes de travail plus flexibles.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Autriche : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par an</b>
<b>2003</b>	<b>1 709,4 h</b>
<b>2004</b>	<b>1 709,4 h</b>
<b>2005</b>	<b>1 694,0 h</b>

## **5.2 Belgique**

a) Situation générale concernant le temps de travail

En Belgique, la législation détermine la durée de travail maximale, qui s'élève à 38 heures par semaine (depuis le 01/01/2003). Cette même législation permet en outre de réduire le temps de travail par l'entremise d'une convention collective au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Dans le secteur de la métallurgie, le temps de travail est précisément réglementé par une convention collective. Depuis 1988, le temps de travail moyen est fixé à un maximum de 38 heures hebdomadaires, calculées sur une base annuelle. Dans pratiquement 30 % des entreprises (les grandes entreprises, où la représentation syndicale s'avère importante), les conventions collectives diminuent la durée du travail à 37, 36 ou 35 heures par semaine (situation plus présente dans le sud que dans le nord du pays).

Bien que la réduction collective du temps de travail reste une priorité, les syndicats ne sont plus parvenus à cette fin depuis plus de 15 ans dans le cadre des négociations sectorielles, mais des progrès ont été enregistrés au niveau des entreprises. À l'heure actuelle, nombre de conventions collectives prévoient des dispositions similaires à celles de la législation (38 heures). Au niveau sectoriel, l'objectif de la semaine des 35 heures est sans aucun doute très difficile à atteindre, voire fréquemment impossible.

Au cours des derniers mois, le débat relatif au prolongement du temps de travail est devenu une question extrêmement brûlante en Belgique. Les organisations patronales

ont utilisé des comptes rendus de presse pour présenter l'idée selon laquelle le prolongement du temps de travail était une conséquence inévitable. Néanmoins, tant au niveau intersectoriel que sectoriel, les syndicats n'accepteront pas de prolonger le temps de travail. Actuellement, au niveau des entreprises, il est uniquement possible d'allonger le temps de travail à concurrence de 38 heures maximum. Dans le cas d'une restructuration, l'employeur peut pousser les travailleurs à accepter un prolongement général du temps de travail ; toutefois, ce dernier ne peut excéder 38 heures.

Malheureusement, les syndicats ont dû se résigner à accepter un prolongement du temps de travail sur le site de Siemens Herentals. Cependant, les syndicats en général ne pensent pas que cet exemple deviendra « la norme » ou une pratique généralisée. Les employeurs belges, inspirés par l'exemple allemand, ont soulevé cette question afin de renforcer leur position dans le cadre des négociations à venir. Néanmoins, il est de l'avis général qu'un refus de la part des syndicats d'allonger le temps de travail mènera les employeurs à se déplacer vers des pays où les coûts sont plus faibles.

#### b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Belgique : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par an</b>
<b>2003</b>	<b>1 750 h</b>
<b>2004</b>	<b>1 750 h</b>
<b>2005</b>	<b>1 750 h</b>

### **5.3 République tchèque**

a) Situation générale concernant le temps de travail et contenu principal de l'actuelle convention collective relative au temps de travail.

Dans le cadre de la législation du travail, la durée de travail hebdomadaire est fixée à un maximum de 40 heures, mais elle peut être réduite par une convention collective. Un temps de travail inférieur (37,5 heures par semaine) a été convenu dans 70 % des conventions collectives des entreprises. Actuellement, les employeurs exercent de fortes pressions en vue de faire remonter ce chiffre au maximum légal de 40 heures par semaine, mais les syndicats sont jusqu'à présent parvenus à résister à cette

tentative. En République tchèque, les conventions collectives au niveau des entreprises sont très importantes, car la nouvelle loi sur les négociations collectives n'étend plus la portée des conventions collectives (CC) sectorielles pour qu'elles incluent tous les employeurs non repris dans l'organisation d'employeurs concernée – ce qui leur confère donc un rôle moins important.

Pour l'ensemble des travailleurs, la diminution du temps de travail hebdomadaire est négociée au niveau de l'entreprise ; en moyenne, cette diminution s'élève à 2 heures par semaine à ce niveau (70 % des CC des entreprises) et dans certains secteurs également.

#### c) Temps de travail fixé par convention collective

<b>République tchèque : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par semaine</b>
<b>2003</b>	37,5 h dans 66 % des CC des entreprises ; 40 h dans 28 % des CC des entreprises
<b>2004</b>	37,5 h dans 66 % des CC des entreprises ; 40 h dans 28 % des CC des entreprises
<b>2005</b>	En cours de négociation

## 5.4 Danemark

#### a) Situation générale concernant le temps de travail

Au Danemark, le cadre législatif est plus ou moins strictement lié à la mise en oeuvre de la réglementation européenne. En outre, la réglementation relative au temps de travail se fonde sur les conventions collectives. La semaine de travail se compose de 37 heures et cette situation est inchangée depuis plus d'une décennie. La réduction du temps de travail, survenue à cette époque, a été effectuée en augmentant la durée des congés pour atteindre 5 semaines et 5 jours.

Lors des dernières rondes de négociations collectives, une évolution parallèle est apparue ; elle confère une plus grande responsabilité aux délégués syndicaux dans le cadre de l'application des règles au niveau de l'entreprise. Il est à présent notamment possible d'inclure dans les conventions collectives une exception à la règle spécifiant que toute heure supplémentaire au-delà de 104 heures par an doit être compensée par du temps libre.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Danemark : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par an</b>
<b>2003</b>	<b>1 613,2 h</b>
<b>2004</b>	<b>1 613,2 h</b>
<b>2005</b>	<b>1 613,2 h</b>

Il convient de noter que le nombre annuel d'heures varie selon les années en fonction du fait que les jours fériés comme le jour de Noël tombent ou non un dimanche. Cette variation peut exceptionnellement s'élever à un maximum de 29,6 heures. C'est le cas en 2005.

## **5.5 Grèce**

a) Situation générale concernant le temps de travail

En Grèce et en particulier en ce qui concerne le secteur de la métallurgie et de l'électricité, le temps de travail est régi tant par la législation que par les conventions collectives de travail. Il s'élève à 8 heures par jour, soit un total de 40 heures réparties sur 5 jours par semaine. Il est possible de le réduire au niveau de l'entreprise par une convention d'entreprise. À l'heure actuelle, il n'existe aucune tendance visant à réajuster le temps de travail.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Grèce : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par jour</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>
2003	<b>8 h</b>	<b>40 h</b>
2004	<b>8 h</b>	<b>40 h</b>
2005	<b>8 h</b>	<b>40 h</b>

## 5.6 France

a) Situation générale concernant le temps de travail

- Accord sectoriel national pour le secteur de la métallurgie en 2000.

Signé par FO, la CFTC et la CGC (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000) :

35 h/semaine, 1 600 h/an.

Les techniciens ont la possibilité de disposer d'un contrat spécifiant un nombre d'heures par mois (et incluant le paiement des heures supplémentaires).

Deux possibilités s'offrent aux ouvriers ou aux cols blancs. Un contrat fixant un nombre de jours par an (réservé aux cadres autonomes), soit 217, ou un contrat fixant un nombre d'heures par an (et incluant le paiement des heures supplémentaires), soit de 1 600 à 1 750. Certaines catégories d'ouvriers peuvent disposer d'un contrat fixant le nombre d'heures par an (et incluant le paiement des heures supplémentaires), soit de 1 600 à 1 750, et le nombre d'heures supplémentaires annuel, soit 180.

- Législation sur le temps de travail.

- À partir de 1982 : 39 h/semaine ; heures supplémentaires : 130 h/an.
- À partir de 2000 : 35 h/semaine ; 1 600 h/an, 217 jours/an (pour les entreprises > 20).
- En 2002, pour les petites entreprises (< 20), le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève à 180 et, en 2003, à 170.
- Depuis 2003, le nombre d'heures supplémentaires est passé à 180 h/an (au lieu de 130) pour l'ensemble des entreprises. Toutefois, au sein des petites entreprises, le paiement des heures supplémentaires s'élève à 10% pour les heures entre la 35<sup>ème</sup> heure et la 39<sup>ème</sup> heure alors que le paiement des heures supplémentaires s'élève à 25% au sein des autres entreprises.
- Depuis janvier 2005, le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève à 220 (180 auparavant).

Un jour férié a été supprimé ; en conséquence, la durée annuelle de travail est à présent de 1 607 heures et les contrats précisant un nombre de jours par an spécifient 218 jours.

Depuis février 2005, une nouvelle loi est débattue.

Le projet de loi a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale (il doit ensuite être débattu au Sénat, puis une deuxième fois au sein de l'Assemblée).

Les nouvelles règles légales devraient être les suivantes : pour les petites entreprises, poursuivre le paiement des heures supplémentaires sur une base de 10 % jusqu'en 2008.

- Dans les accords sectoriels ou d'entreprise, possibilité de conclure un « accord pour le temps choisi », en d'autres termes possibilité pour l'employé d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des 220 heures susmentionnées.
- Moyennant un accord sectoriel ou d'entreprise, il sera possible d'alimenter le compte épargne-temps par les congés payés et/ou par des heures supplémentaires. Les droits préservés pourront être utilisés sous la forme de jours de congé, d'une monétarisation immédiate sous forme de complément de rémunération ou d'une monétarisation différée par versement sur un plan d'épargne d'entreprise.
- Dans les petites entreprises (< 20), les salariés pourront renoncer à un maximum de 10 jours pour la réduction du temps de travail en échange d'une augmentation salariale de 10 %.
- Les cols blancs pourront, sur une base volontaire, « racheter » leurs jours pour la réduction du temps de travail.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>France : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par an</b>
2003	<b>35 h</b>	<b>1600-1750 h ou 217 jours</b>
2004	<b>35 h</b>	<b>1600-1750 h ou 217 jours</b>
2005	<b>35 h</b>	<b>1600-1750 h ou 217 jours</b>

## 5.7 Finlande

### a) Situation générale concernant le temps de travail

La situation générale concernant le temps de travail s'avère relativement stable en Finlande. Les employeurs n'ont pas requis le prolongement du temps de travail et les syndicats ne tentent pas de la diminuer en ce moment.

L'actuelle convention collective sur le temps de travail porte principalement sur la durée hebdomadaire moyenne du travail et sur la réglementation relative à la flexibilité du temps de travail.

### b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Finlande : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par an</b>
2003	36,2 heures/semaine	1708 heures/an
2004	36,6 heures/semaine	1724 heures/an
2005	36,6 heures/semaine	1724 heures/an

## 5.8 Allemagne

### a) Situation générale concernant le temps de travail

En Allemagne, les syndicats ont dû faire face à une augmentation de la flexibilisation du temps de travail (de différentes manières) et un sérieux conflit est en cours au sujet du prolongement de ce dernier (que ce soit avec ou sans compensation salariale).

### b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Allemagne : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par an</b>
2003	35 h	1536 h
2004	35 h	1564 h
2005	35 h	-

## 5.9 Hongrie

### a) Situation générale concernant le temps de travail

En Hongrie, la durée de travail hebdomadaire s'élève à 40 heures et elle est réglementée par le tribunal du travail ; toutefois, elle peut être modifiée par une convention collective, mais uniquement moyennant compensation. Jusqu'au mois de septembre, les syndicats ont été capables de négocier une réduction du temps de travail (pour atteindre 38 heures par semaine), mais le changement de gouvernement a mis un terme à ce processus. Le nouveau gouvernement a accepté que, dès l'année prochaine, le 24 décembre devienne un jour férié, mais cette mesure n'a pas encore été approuvée au sein du comité national de conciliation. Une importante revendication syndicale au niveau national est le fait que la pause déjeuner fasse partie du temps de travail quotidien (obligatoire). En 2006, les syndicats reprendront les négociations relatives à la semaine des 38 heures.

En outre, les lieux de travail dangereux font l'objet d'une réglementation spécifique en matière de temps de travail. C'est particulièrement le cas dans les secteurs de l'acier, de l'exploitation minière et dans l'industrie chimique, où les salariés travaillent dans des conditions néfastes et dangereuses (réglementées par les tribunaux). Le temps de travail légal y est limité à 36 heures par semaine. Les employeurs de l'industrie chimique ont tenté de faire croire qu'une telle réglementation réduisait leur compétitivité. Deux scénarios s'avèrent possibles à l'avenir : soit le ministère renonce à son pouvoir en la matière, soit il laisse les syndicats parvenir à un accord au niveau sectoriel. Toutefois, à l'heure actuelle, les négociations relatives à ces deux options ont cessé. Les syndicats attendent la décision du ministère (des Affaires économiques). Les employeurs du secteur de l'acier n'ont pas présenté de proposition à l'encontre de cette réglementation ; par conséquent, nous nous en tiendrons à l'accord sectoriel lors des négociations.

La convention collective actuelle sur le temps de travail porte principalement sur la durée de la période de référence. La réglementation en matière de temps de travail diffère de celle de nombreux autres pays : durant la période de référence, nous devons parvenir à 40 heures hebdomadaires et une compensation (salariale, en général) est accordée après la période en question.

Les syndicats ont négocié des accords sur la pause déjeuner : selon le tribunal du travail, elle ne fait pas partie du temps de travail quotidien, mais elle peut le devenir moyennant une CC (cette revendication a été acceptée dans 50 % des CC signées par le syndicat VASAS).

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Hongrie : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par semaine</b>
2003	<b>40 heures hebdomadaires, mais au niveau national, le temps de travail est réglementé par le tribunal du travail.</b>
2004	
2005	

## **5.10 Italie**

a) Situation générale concernant le temps de travail

Le temps de travail fixé par convention collective fait l'objet de bon nombre de pressions, non en termes d'augmentation, mais bien de flexibilisation.

L'accord récemment conclu porte principalement sur la durée de travail quotidienne et hebdomadaire, sur la réduction du temps de travail et sur la flexibilisation du temps de travail pour la production saisonnière (32 h - 48 h, avec un maximum de 64 h par an).

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Italie : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par jour</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>
2003	<b>8 h</b>	<b>40 h</b> <b>(la réduction du temps de travail de 104 h par an doit être considérée)</b>
2004	-	-
2005	-	-

## 5.11 Pays-Bas

### a) Situation générale concernant le temps de travail

Bien que le gouvernement néerlandais considère le temps de travail comme un gros problème, il n'en constitue pas réellement un pour la plupart des conventions collectives. C'est uniquement le cas pour le secteur bancaire et pour celui de la métallurgie et de l'électricité. Actuellement, aucun débat important n'est en cours au sujet de la réduction des salaires ou du temps de travail. Si ce devait être le cas, les travailleurs opposeraient une résistance farouche en raison, en premier lieu, de l'augmentation du chômage et, ensuite, de la culture néerlandaise qui accorde une importance toute particulière au temps libre.

La convention collective actuelle sur le temps de travail porte principalement sur les 38 heures hebdomadaires, les 1 752 heures annuelles (malheureusement, le jour de Noël tombe un dimanche en 2005) ainsi que sur la réduction du temps de travail de 104 heures sur l'année. Le travail à temps partiel est possible ; en outre, les salariés sont légalement autorisés à diminuer ou à augmenter leur temps de travail. Toutefois, les salariés à temps partiel peuvent demander d'effectuer un plus grand nombre d'heures, mais ils ne peuvent dépasser les limites mentionnées ci-dessus. Les régimes de travail supérieurs à 8,5 heures par jour sont envisageables, mais uniquement après consultation du syndicat. Au niveau de l'entreprise, l'aménagement du temps de travail peut se faire à la hausse ou à la baisse, mais seulement en négociation avec le syndicat, et ces dispositions revêtent le statut de sous-CCT.

### b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Pays-Bas : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>			
	<b>Lorsqu'il est convenu par jour</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par an</b>
2003	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>1 728</b>
2004	<b>8</b>	<b>38</b>	<b>1 752<sup>1</sup></b>
2005	<b>Inconnu à ce jour</b>	<b>Inconnu à ce jour</b>	

---

<sup>1</sup> Principalement en raison du fait que certains jours fériés tombaient le week-end en 2004.

## 5.12 Norvège

### a) Situation générale concernant le temps de travail

En Norvège, les syndicats ont remarqué que les employeurs ont pris bonne note de la situation en Allemagne et qu'ils sont réellement fascinés par cette idée. On a pu voir ou entendre le président de la NHO (la plus grande organisation patronale faïtière en Norvège) utiliser exactement les mêmes arguments que ses homologues allemands à la télévision, à la radio et dans les journaux.

Depuis des années, dans le cadre des négociations des conventions collectives, les employeurs requièrent d'une part approche du temps de travail plus souple et d'autre part la suppression des limites fixées par convention collective concernant la durée de travail normale. Les syndicats sont – jusqu'à présent – parvenus à défendre leur position avec succès.

En 2003, le gouvernement de droite a modifié la législation norvégienne concernant les heures supplémentaires en totalisant l'ensemble des heures de travail. Les employeurs ne doivent plus conclure d'accord avec les délégués syndicaux locaux en ce qui concerne la prestation d'un temps de travail plus long dans le cadre du calcul de la durée moyenne de travail sur une période pouvant s'étendre jusqu'à une année ; à présent, les employeurs peuvent convenir de ceci directement avec le salarié. Le nombre maximum d'heures supplémentaires a été doublé pour passer de 200 heures sur une période de 12 mois à 400 heures, et ce par l'entremise d'accords personnalisés avec les travailleurs. Toutefois, cette mesure ne change en rien la réglementation salariale.

Nous pensons que les organisations patronales, inspirées par les accords conclus en Allemagne, vont renforcer leurs exigences lors de la prochaine ronde de négociations collectives et nous nous attendons à une âpre « lutte » à cet égard.

D'après les conventions collectives, le nombre d'heures de travail normal s'élève à 37,5 heures par semaine (7,5 heures par jour). Au niveau local, les syndicats et les employeurs peuvent les répartir sur une base quotidienne dans la grille horaire suivante : 6h00 - 17h00. Si aucun accord n'est conclu, le temps de travail est défini au niveau de l'entreprise dans la grille horaire suivante : 7h00 - 16h00.

- Travail posté : le nombre d'heures de travail hebdomadaires peut varier de 33,6 à 35,5 selon le type de travail posté.
- Au niveau local, les parties peuvent convenir d'une certaine flexibilité.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Norvège : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par semaine</b>
2003	<b>37,5</b>
2004	<b>37,5</b>
2005	<b>37,5</b>

### **5.13 Portugal**

a) Situation générale concernant le temps de travail

Le temps de travail maximal est déterminé à la fois par la législation et par les conventions collectives. Dans le secteur de la métallurgie, la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures.

La législation générale du travail définit la durée et l'aménagement du temps de travail : il est possible d'augmenter ce dernier jusqu'à 50 heures par semaine dans le cadre d'une période de compensation de 4 mois. Il peut en outre être étendu jusqu'à 60 heures par semaine par convention collective. Les conventions conclues par Fequimetal ne prévoient pas de prolongement du temps de travail.

L'actuelle convention collective en matière de temps de travail porte principalement sur la durée de travail hebdomadaire et sur les règles relatives à son prolongement au niveau de l'entreprise.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Portugal : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>		
	<b>Lorsqu'il est convenu par jour</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>
2003	<b>8</b>	<b>40</b>
2004	<b>8</b>	<b>40</b>
2005	<b>8</b>	<b>40</b>

## 5.14 Slovaquie

### a) Situation générale concernant le temps de travail

Le temps de travail, à savoir la durée nette du travail pauses exclues, est fixé par le Code du travail et il se divise en trois catégories : 40 heures par semaine dans le cas d'un système de poste unique ; 38 heures dans le cas d'un système de rotation et de deux postes ; 37,5 heures dans le cas d'un système de rotation et de trois postes ou plus. En Slovaquie, le temps de travail maximum (heures supplémentaires comprises) s'élève à 48 heures par semaine auprès d'un seul employeur !

La réduction du temps de travail est possible si elle est négociée dans le cadre de conventions collectives sectorielles et au niveau de l'entreprise.

Au cours de la période 1997-2001, OZ KOVO a conclu des conventions collectives dans l'ensemble des secteurs représentés pour 37,5 heures par semaine. Récemment, nous avons eu de plus en plus de difficultés à respecter cet objectif dans le cadre de nos conventions collectives et, à notre sens, la situation en vigueur dans certains pays d'Europe occidentale influencera également les conditions en Slovaquie.

### b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Slovaquie : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par semaine</b>
2003	37,5
2004	37,5
2005	37,5*

## 5.15 Slovénie

### a) Situation générale concernant le temps de travail

À l'heure actuelle, les syndicats, le patronat et le gouvernement sont en désaccord au sujet du temps de travail. Les syndicats exigent que le temps de travail reste au minimum inchangé ou, idéalement, qu'il soit réduit ; les employeurs souhaitent qu'il soit décentralisé et négocié au niveau de l'entreprise, voire même éventuellement

prolongé ; le gouvernement, quant à lui, tient à maintenir les dispositions actuellement en vigueur à cet égard.

L'actuelle convention collective sur le temps de travail porte principalement sur la nécessité de fixer la durée de travail hebdomadaire à 40 heures maximum et à 36 heures minimum. Le contingent d'heures supplémentaires est de 8 heures par semaine, 20 heures par mois et 180 heures par an. En cas d'heures supplémentaires, un maximum de 10 heures de travail par jour a été fixé.

Si une entreprise introduit les heures supplémentaires, les salariés ne peuvent travailler plus de 10 heures par jour (temps plein + heures supplémentaires) dans le cadre du régime des heures supplémentaires. Cette limite quotidienne de 10 heures pourrait constituer une moyenne sur une période de 6 mois généralement si la convention collective le stipule.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Slovénie : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>			
	<b>Lorsqu'il est convenu par jour</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par semaine</b>	<b>Lorsqu'il est convenu par mois</b>
2003	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>
2004	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>
2005	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>174</b>

## **5.16 Suède**

a) Situation générale concernant le temps de travail

En ce moment, aucune pression en faveur d'un prolongement du temps de travail contractuel n'est exercée de manière générale. Lors des trois dernières rondes de négociations collectives, nous sommes parvenus à conclure des accords à l'égard de la réduction du temps de travail, mais dans le climat actuel, les possibilités de le diminuer davantage nous semblent réduites. Pour les employeurs, il semble être plus important de pouvoir bien agir sur l'aménagement du temps de travail. La décentralisation constitue pour eux une priorité principale, quelle que soit la question

abordée. Il est permis de conclure des accords relatifs au temps de travail au niveau local pour autant qu'ils ne portent pas atteinte à la convention collective sectorielle.

L'actuelle convention collective sur le temps de travail porte principalement sur les sujets suivants : le temps de travail normal (40 heures par semaine), une durée de travail plus courte pour le travail posté et les heures supplémentaires (avec un maximum de 150 heures par an et une extension possible jusqu'à 300 heures si cela a été convenu).

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Suède : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par semaine</b>
2003	<b>40</b>
2004	<b>40</b>
2005	<b>40</b>

## **5.17 Suisse**

a) Situation générale concernant le temps de travail

Actuellement, les employeurs requièrent une plus grande flexibilité du temps de travail, et ils demandent un assouplissement de la réglementation sur le temps de travail, dans le but de pouvoir allonger ce dernier. Pour l'instant, l'agenda politique ne prévoit absolument pas de réduire la durée du travail.

L'actuelle convention collective sur le temps de travail porte principalement sur la durée annuelle du travail (qui permet une flexibilité étendue), la réglementation en matière de congés – qui s'avère assez bonne par rapport à d'autres pays – et les règles relatives à la codétermination du temps de travail au niveau de l'entreprise.

b) Temps de travail fixé par convention collective

<b>Suisse : temps de travail contractuellement convenu pour la période 2003 - 2005 (en heures)</b>	
	<b>Par an</b>
2003	2 080 h (temps de travail normal)
2004	2 080 h
2005	2 080 h

## **6 Évaluation du temps de travail dans le secteur européen de la métallurgie et de l'électricité**

Dans le présent chapitre, nous tentons de comparer le temps de travail fixé par convention collective, la durée de travail annuelle normale et le temps de travail réel à la lumière de la Charte de la FEM sur le temps de travail.

Nous devons admettre que les données relatives à la durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail ne peuvent être comparées que dans la mesure où les informations fournies présentent un contenu similaire. Par conséquent, nous avons demandé aux syndicats de calculer le temps de travail sur la base d'un modèle de calcul déterminé, qui leur été envoyé à titre d'annexe au questionnaire.

Il convient également de préciser qu'un certain nombre d'études comparatives récentes concernant le temps de travail ne distinguaient pas les « travailleurs à temps plein » des « travailleurs à temps partiel ». Il en résulte en général que les chiffres communiqués par les pays comptant une proportion élevée de travailleurs à temps partiel indiquent tout naturellement un temps de travail moyen inférieur aux chiffres fournis par les pays présentant un faible nombre de salariés à temps partiel. C'est pourquoi les affiliés de la FEM ont été invités à fonder leurs données sur les seuls « travailleurs à temps plein ».

Enfin, nous admettons que la durée annuelle du travail ne peut pas être utilisée comme indicateur pour la comparaison des sites industriels. Elle ne constitue pas un critère de référence suffisant pour évaluer la compétitivité d'un pays par rapport à d'autres lorsque la productivité et l'organisation du travail sont exclues. En outre, la réduction collective du temps de travail a toujours représenté un objectif fondamental pour les syndicats, principalement pour des raisons sociales, de santé et autres bonnes raisons.

### **6.1 Temps de travail fixé par convention collective pour la période 2003-2004**

Au cours de la période de 12 mois étalée sur 2003-2004, le temps de travail contractuel fixé par convention collective n'a pas beaucoup changé dans nombre de pays. Au niveau sectoriel, les témoignages semblent indiquer que les syndicats

européens sont davantage préoccupés par la protection du niveau actuel du temps de travail plutôt que par sa réduction. La situation est sans aucun doute la même au niveau des entreprises, où les employeurs poussent les représentants syndicaux, les comités d'entreprise et les salariés à accepter des concessions dans le cadre de la flexibilisation du temps de travail. Dans certains pays européens tels que l'Allemagne, la France, la Belgique et les Pays-Bas, les employeurs ou le gouvernement ont lancé des initiatives politiques de grande envergure qui visent l'allongement du temps de travail. Cette situation influence indubitablement les autres États bien que les cas concrets d'entreprises qui sont réellement parvenues à allonger le temps de travail restent relativement limités (cf. le rapport sur l'évolution actuelle du temps de travail présenté à l'automne 2004 au Comité « Politique de négociations collectives »).

**Tableau 3 : temps de travail fixé par convention collective en 2003**

Pays	Temps de travail contractuel fixé par convention collective en 2003 (exprimé en heures)			
	Par jour	Par semaine	Par mois	Par an
<b>Autriche</b>				1 709,4
<b>Belgique</b>				1 750
<b>République tchèque</b>		37,5 h dans 66 % des conventions d'entreprises 40 h dans 20 % des conventions d'entreprises		
<b>Danemark</b>		37		
<b>Finlande</b>		36,2		1 705
<b>France</b>		35		
<b>Allemagne</b>		35		1 536
<b>Grèce</b>	8	40		
<b>Hongrie</b>		40		
<b>Italie</b>	8	40		
<b>Pays-Bas</b>	8	38		1 728
<b>Norvège</b>		37,5		
<b>Portugal</b>	8	40		
<b>Slovaquie</b>		37,5		
<b>Slovénie</b>	8	40	174	
<b>Suède</b>		40		
<b>Suisse</b>				2 080

**Tableau 4 : temps de travail fixé par convention collective en 2004**

Pays	Temps de travail contractuel fixé par convention collective en 2004 (exprimé en heures)			
	Par jour	Par semaine	Par mois	Par an
<b>Autriche</b>				1 709,4
<b>Belgique</b>				1 750
<b>République tchèque</b>		-		
<b>Danemark</b>		37		
<b>Finlande</b>		36,6		1 724
<b>France</b>		35		
<b>Allemagne</b>		35		1 564
<b>Grèce</b>	8	40		
<b>Hongrie</b>		40		
<b>Italie</b>	-	-		
<b>Pays-Bas</b>	8	38		1 752
<b>Norvège</b>		37,5		
<b>Portugal</b>	8	40		
<b>Slovaquie</b>		37,5		
<b>Slovénie</b>	8	40	174	
<b>Suède</b>		40		
<b>Suisse</b>				2 080

## **6.2 Congés payés en 2003**

Les congés payés ont un impact sur le temps de travail annuel. Dès lors, nous les prenons en considération dans le calcul de la durée annuelle normale du travail.

Dans les pays sondés, les congés payés varient entre 20 et 30 jours ou entre 4 et 6 semaines. La quasi-totalité prévoient la possibilité d'augmenter le nombre de jours de congé légaux autorisé, dans le cadre de la législation nationale, par l'entremise de conventions collectives négociées par les partenaires sociaux.

**Tableau 5 : congés payés en 2003**

Pays	Congés payés en 2003 (exprimés en nombre de jours)				
	Suivant les législations	Suivant les conventions collectives	Après avoir passé 1 an dans la société	Après avoir passé 5 ans dans la société	Après avoir passé 10 ans dans la société
<b>Autriche</b>	30 jours de travail <sup>(1)</sup>				
<b>Belgique</b>	20 jours (semaines de 5 jours)			+ 1 jour	+ 2 jours
<b>République tchèque</b>	4 semaines	+ 1 semaine dans 78 % des conventions d'entreprises			
<b>Danemark</b>	25 jours	25 jours+5 jours			
<b>Finlande</b>	20 jours		25 jours	25 jours	25 jours
<b>France</b>		25			
<b>Allemagne</b>	20 jours	30 jours	30 jours	30 jours	30 jours
<b>Grèce</b>		20	20 jours	25 jours	25 jours
<b>Hongrie</b>		20-30 jours			
<b>Italie</b>	5 jours	20 jours			+ 1 jour (cols blancs uniquement)
<b>Pays-Bas</b>	20 jours	25 jours			Après 25 ans : + 3 jours
<b>Norvège</b>	25 jours de travail <sup>(2)</sup>	+ 4 jours			
<b>Portugal</b>	22 + 3 jours liés à la régularité	22	22	22	22
<b>Slovaquie</b>	4 semaines pour tous les travailleurs ; 8 semaines pour les travailleurs de l'enseignement		Possibilité de négocier des jours supplémentaires		Après 15 ans de travail : 5 semaines
<b>Slovénie</b>	4 semaines	minimum 20 jours	minimum 20 jours	minimum 21 jours	minimum 22 jours
<b>Suède</b>	25	25	25	25	25
<b>Suisse</b>	4 semaines <sup>(3)</sup>	25 – 30 jours <sup>(4)</sup>			

(1) Samedis compris ; 36 jours après 25 ans de service

(2) Samedis compris

(3) Travailleurs de moins de 20 ans : 5 semaines

(4) Travailleurs de plus de 19 ans : 25 jours ; plus de 39 ans : 27 jours ; plus de 49 ans : 30 jours ; réglementation particulière pour les stagiaires de plus de 16 ans : 7 semaines ; plus de 17 ans : 6 semaines, jusqu'à 20 ans : 5 semaines

### 6.3 Jours fériés en 2003

Dans le cadre de l'analyse du temps de travail, il est également indispensable de tenir compte des jours fériés et des droits à des congés individuels. Comme souligné dans le tableau 6, certains pays présentent un nombre « fixe » de jours fériés (Belgique, Grèce, Hongrie, Slovaquie et Suisse) ; dans d'autres États (Allemagne, Norvège, Slovaquie et Suède), ce nombre diffère en fonction des régions et/ou des années. La moyenne européenne en termes de jours fériés s'élève à 11,25 jours par an.

**Tableau 6 : jours fériés en 2003**

Pays	Jours fériés en 2003 (exprimés en jours)		
	Minimum	Maximum	Moyenne
<b>Autriche</b>	Absence de données		
<b>Belgique</b>	10	10	10
<b>République tchèque</b>			13 (2004)
<b>Danemark</b>	8	12	
<b>Finlande</b>	8 jours fériés + 12,5 autres	10 jours fériés + 12,5 autres	9 jours fériés + 12,5 autres
<b>France</b>	10		10
<b>Allemagne</b>	9	12	10,5
<b>Grèce</b>			12
<b>Hongrie</b>			7
<b>Italie</b>	11		11
<b>Pays-Bas</b>	7	8	7,5
<b>Norvège</b>	5	12	7
<b>Portugal</b>			15
<b>Slovaquie</b>	5	15	10
<b>Slovénie</b>	15	15	15 (2 tombant sur un dimanche)
<b>Suède</b>	7	13	11
<b>Suisse</b>	9		9

### 6.4 Autres éléments raccourcissant le temps de travail annuel

Outre les jours de congé individuels et les jours fériés, un certain nombre d'autres éléments influencent également la moyenne du temps de travail annuel de manière indirecte, entre autres les absences imprévues dues à une maladie, à des heures ou jours de congé exceptionnels, à un décès, à un mariage, etc.

Malheureusement, les données disponibles sur les absences imprévues se révèlent inappropriées et ne sont par conséquent pas prises en considération. Cependant, une estimation provisoire suggère que chaque travailleur s'absente en moyenne de 3,5 à 20 jours par an pour cause de maladie et de 5 à 17 jours par an pour des raisons familiales ou autres.

Le nombre de jours de congé exceptionnels dus à des raisons particulières ne peut être analysé pour cause de données insuffisantes.

Le fait de ne pas rendre compte des absences imprévues indique que la légitimité des résultats et chiffres relatifs au temps de travail annuel reste « déficitaire ».

## **6.5 Heures supplémentaires en 2003**

Dans le cadre de l'analyse du temps de travail, les « heures supplémentaires » représentent un autre aspect important difficile à quantifier ou à mesurer. Premièrement, elles sont déterminées et contrôlées au niveau de l'entreprise. Il est donc difficile aux syndicats de définir le nombre réel d'heures supplémentaires effectuées par les salariés ; en outre, cela explique pourquoi de nombreux pays n'ont pas pu fournir de données dans ce domaine. Deuxièmement, dans certains États, il existe des différences considérables entre les heures supplémentaires déclarées et non déclarées, rémunérées et non rémunérées. Telle est la conclusion d'une étude menée par la Commission européenne à ce sujet; elle n'offrait pas de statistiques Eurostat comparables sur les heures supplémentaires principalement parce que les activités déclarées et le travail non déclaré ne sont pas distingués dans la main-d'oeuvre et dans les comptes nationaux. Néanmoins, dans l'une de ses communications datant de 1998, la Commission a estimé que le travail non déclaré représentait de 7 à 16 % du PIB de l'Europe des 15, en d'autres termes de 10 à 28 millions d'unités de travail au sein de cette dernière.

Les données sur les heures supplémentaires fournies par les syndicats indiquent d'importantes différences, et elles corroborent les conclusions de la Commission quant à l'incapacité de comparer les taux d'heures supplémentaires en Europe. À titre d'exemple, en Autriche, l'on estime que chaque travailleur effectue 4,2 heures supplémentaires par an tandis qu'en Norvège, ce chiffre s'élève à 520.

C'est en raison de ces incohérences concernant les « autres éléments » que nous ne tenons pas compte de ces données dans nos calculs.

**Tableau 7 : heures supplémentaires en 2003**

Pays	Heures supplémentaires en 2003 (par travailleur, en heures, sur une base annuelle)	
	Ensemble de l'économie	Secteur de la métallurgie et de l'électricité
<b>Autriche</b>		4,2 (estimation)
<b>République tchèque</b>	56	-
<b>Finlande</b>		3,4 % du temps de travail total (?)
<b>France</b>	57	?
<b>Allemagne</b>		52
<b>Hongrie</b>		jusqu'à 300
<b>Pays-Bas</b>	200	-
<b>Norvège</b>	3 100 (?)	520
<b>Portugal</b>		200
<b>Slovaquie</b>	204	230
<b>Slovénie</b>	24	30
<b>Suisse</b>	50	46

## 6.6 Temps de travail normal en Europe en 2003

En tenant compte de la base statistique susmentionnée, essayons à présent de comparer le temps de travail dans le secteur européen de la métallurgie et de l'électricité.

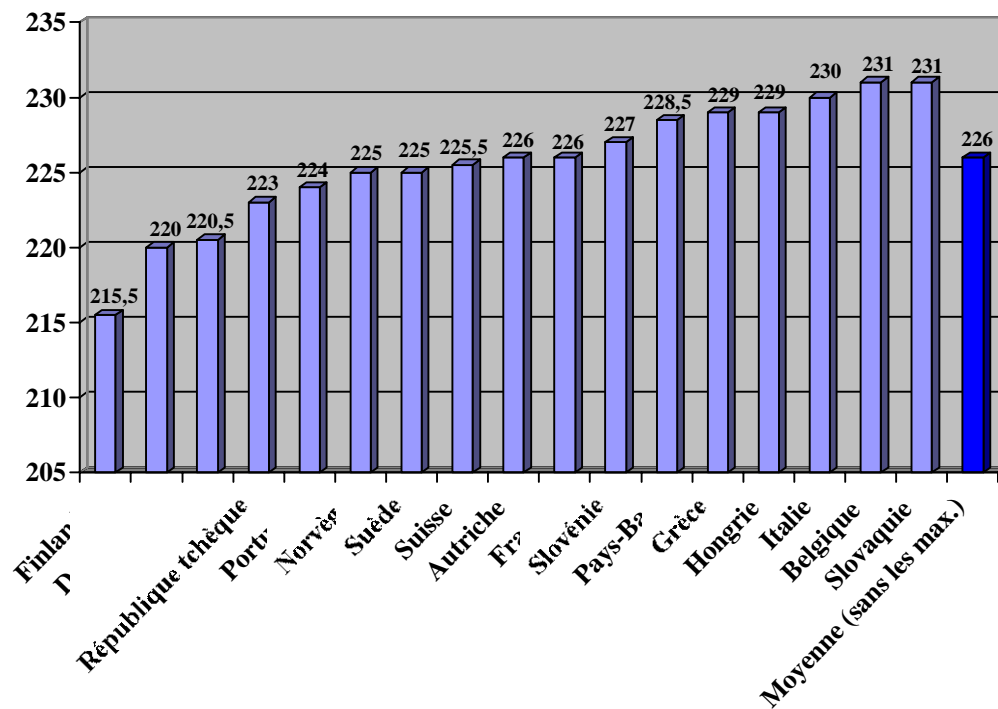
Premièrement, comparons les jours de travail en Europe. D'après nos constatations, sur les 17 pays étudiés, 10 signalent que le temps de travail « réel » varie en moyenne de 225 à 230 jours (Autriche, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Norvège, Slovaquie, Suède, Suisse).

Le « temps de travail réel » fait référence au nombre de jours disponibles après déduction des week-ends, jours fériés et jours de congé individuels, à savoir 365 (jours par an) moins 104 (samedis et dimanches) moins les jours fériés et les jours de congé individuels.

En considérant comme base le « temps de travail réel » moyen signalé de 225-230, seules la Belgique et la Slovaquie sont légèrement au-dessus de cette fourchette (231 jours de travail normaux) tandis que la Finlande (215,5), le Danemark (220), l'Allemagne (220,5), la République tchèque (223) et le Portugal (224) se situent en dessous.

La moyenne européenne s'élève à 226 jours de travail en 2003. L'écart est donc de + 2,2 / - 2,6 % ou, en d'autres termes, de plus 4,9 et moins 5,8 jours (c'est-à-dire environ 1 semaine) par rapport à la moyenne européenne en 2003<sup>2</sup>.

**Graphique 2 : temps de travail normal en 2003 (secteur de la métallurgie et de l'électricité)**



## 6.7 Temps de travail annuel en 2003 fondé sur le temps de travail fixé par convention collective

Sur la base du temps de travail annuel réel, l'étape suivante consiste à calculer le temps de travail annuel moyen en fonction du temps de travail fixé par convention collective.

<sup>2</sup> À l'exclusion de la Finlande.

La méthode de calcul à utiliser est celle-ci : multiplier le nombre réel de jours de travail par la durée de travail journalière fixée dans les conventions collectives.

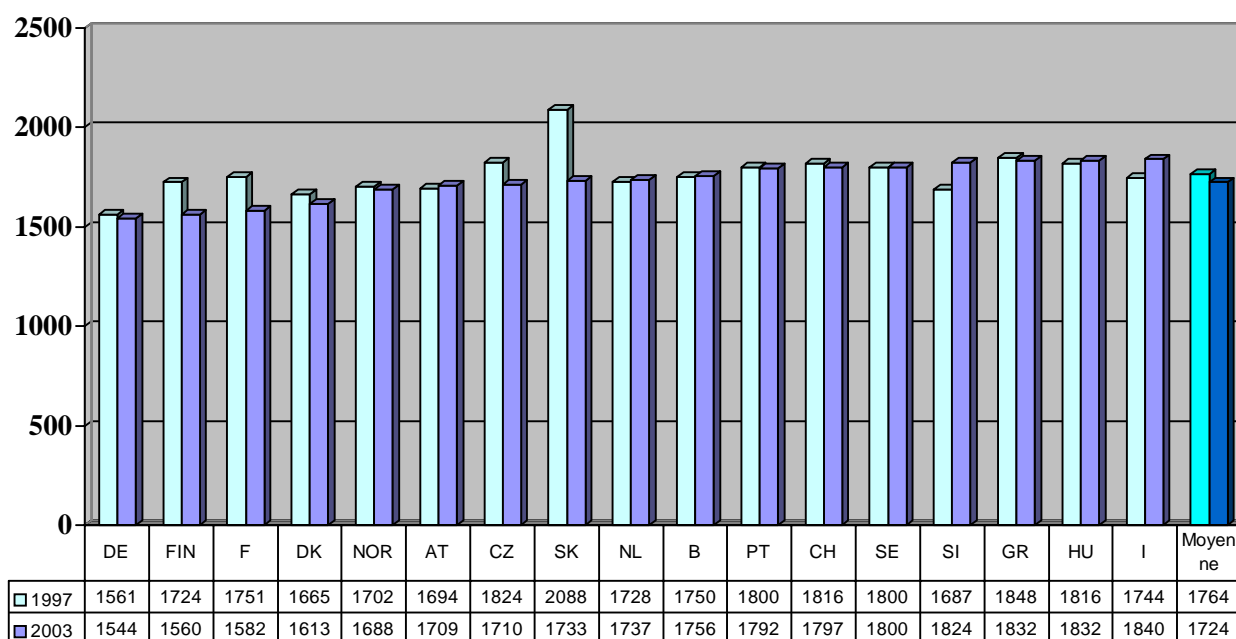
En 2003, le temps de travail moyen varie de 1 700 à 1 800 heures par an dans 8 des pays étudiés (Autriche, Belgique, République tchèque, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Suède et Suisse). Seuls l'Allemagne (1 544), la Finlande (1 560), la France (1 582), le Danemark (1 613) et la Norvège (1 688) se trouvent en dessous de cette fourchette et la Grèce (1 832), la Hongrie (1 832), l'Italie (1 840) et la Slovénie (1 824) la dépassent.

L'Autriche, la République tchèque, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et la Slovaquie se conforment à la Charte de la FEM sur le temps de travail ( $\leq 1\ 750$  heures/an).

En 2003, la moyenne européenne du temps de travail réel s'élève à 1 724 heures, ce qui signifie que le plus long temps de travail rapporté (Italie) est 6,7 % supérieur à la moyenne européenne et que le plus court (Allemagne) lui est 11,3 % inférieur. En 1997, le plus long temps de travail rapporté (Slovaquie) était 18,3 % supérieur à la moyenne européenne (1 764 h) et le plus court (Allemagne) était 11,6 % inférieur à cette moyenne. Il est donc évident que l'écart entre la moyenne et le temps de travail le plus court n'a que légèrement changé, mais que l'écart entre cette même moyenne et le temps de travail le plus long a remarquablement diminué.

Par rapport au rapport de 1997, une réduction substantielle du temps de travail a eu lieu en République tchèque (moins 114 heures), en Finlande (moins 204 heures) et en Slovaquie (moins 355 heures). En Slovénie (plus 137 heures) et en Italie (plus 96 heures), la durée du travail a considérablement augmenté. Les autres pays se situent dans une fourchette de +/- 20 heures ou de +/- 1 % par rapport à la moyenne en 2003.

**Graphique 3 : temps de travail annuel normal fondé sur le temps de travail fixé par convention collective en 1997 et 2003 (secteur de la métallurgie et de l'électricité)**



L'ensemble du graphique indique (à l'exception peut-être de la Finlande et de l'Allemagne) qu'une sorte de « convergence » du temps de travail annuel semble avoir eu lieu en Europe. Les données de 2003 s'avèrent beaucoup plus uniformes que celles de 1997. Cette évolution sera suivie par la FEM.

## 6.8 Temps de travail réel

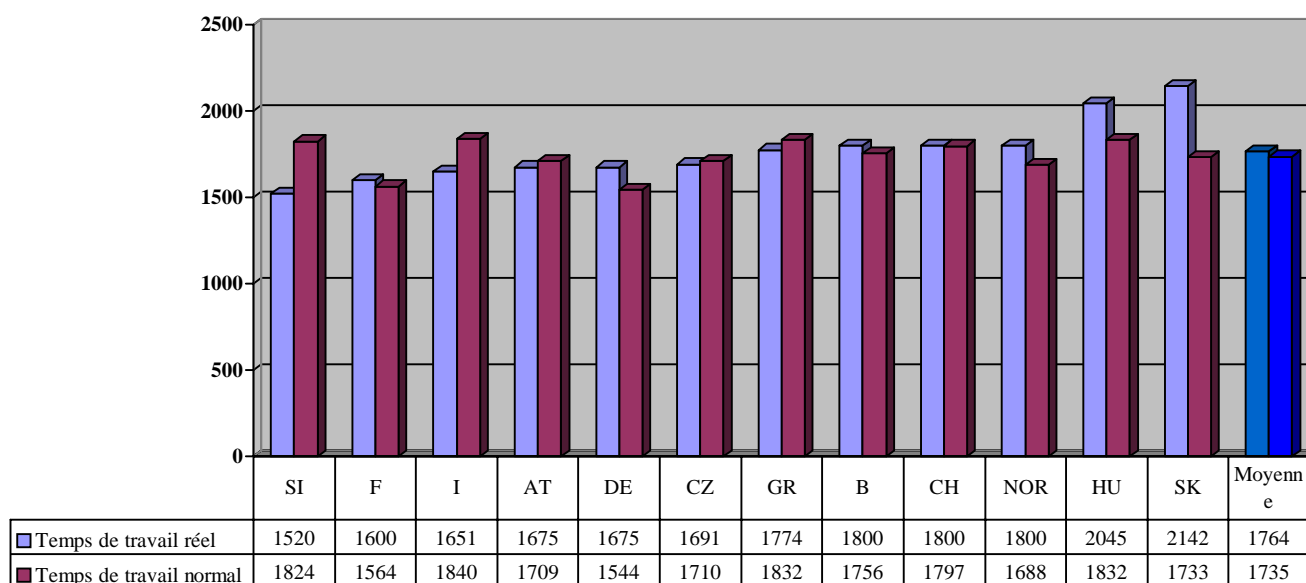
Pour terminer, examinons le temps de travail réel dans le secteur européen de la métallurgie et de l'électricité. Nous avons demandé aux syndicats de nous fournir des données sur le temps de travail réel des salariés bénéficiant d'un contrat à temps plein. Tous les pays étudiés n'ont pas pu s'exécuter, principalement en raison de l'absence

d'informations statistiques à cet égard. À nouveau, nous considérons que ces données constituent le nombre d'heures de travail *déclarées*.

Nous avons pu constater que deux pays (la Slovénie et l'Italie) affichent un temps de travail annuel normal bien plus long que la moyenne (l'Italie présentant le temps de travail annuel normal le plus long des pays sondés), mais c'est également dans ces deux pays que le temps de travail réel se révèle *le plus court*.

D'autre part, le temps de travail réel est grandement supérieur au temps de travail normal en Allemagne (plus 131 h), en Hongrie (plus 213 h), en Norvège (plus 112 h) et en Slovaquie (plus 409 h).

**Graphique 4 : temps de travail réel et temps de travail normal en Europe (secteur de la métallurgie et de l'électricité) en 2003**



Dans les autres pays étudiés, le temps de travail réel est proche du temps de travail normal (+/- 2 % de différence).

## 7 Conclusion

Bien qu'assez satisfaisant, le taux de participation des affiliés au rapport annuel aurait pu et aurait dû être plus élevé. Nous avons récemment analysé pourquoi certains pays n'avaient jamais ou que rarement complété les questionnaires de la FEM. En ce qui concerne la France et le Royaume-Uni, nous avons remarqué que le questionnaire n'est pas réellement adapté à leur système de négociations collectives et nous avons dès lors créé des « groupes de travail restreints » afin d'obtenir des informations appropriées sur les résultats des négociations collectives dans ces pays. En proposant des moyens permettant d'obtenir des informations supplémentaires et de meilleure qualité, il serait possible d'encourager et d'aider davantage de pays à participer aux RAPPORTS EUCOB@ et à l'étude de la FEM sur le temps de travail.

En Europe, le temps de travail est réglementé essentiellement à deux niveaux : au « niveau sectoriel » et au « niveau des entreprises ». Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux négocient généralement la durée journalière, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du temps de travail alors qu'au niveau des entreprises, l'accent est mis sur les dispositions concernant la mise en oeuvre des accords relatifs à ce dernier. Ces systèmes en place actuellement connaissent un franc succès, car ils permettent de répondre efficacement aux demandes de flexibilité des entreprises.

Toutefois, la pression visant à augmenter le temps de travail est croissante. Comme signalé dans le « EMF paper on recent developments on working time in Europe » (qui a été discuté au comité « Politique de négociations collectives » en octobre 2004), presque tous les affiliés sondés ont déclaré être confrontés à des demandes d'augmentation du temps de travail de la part des employeurs. Dans certains pays, des initiatives visant à légiférer de manière à rendre le temps de travail plus flexible existent déjà ou sont proposées. En Europe centrale, certaines conventions collectives négociées au niveau des entreprises s'écartent de l'accord sectoriel. Du côté des employeurs, le « cas SIEMENS », en Allemagne, a été considéré comme un modèle à suivre et a sans aucun doute créé un précédent à la fois inconfortable et dangereux pour les syndicats. En Europe septentrionale, les affiliés ont également subi des pressions en vue d'allonger le temps de travail, mais jusqu'à présent ils ont réussi à neutraliser les tentatives des employeurs. En Europe orientale, les syndicats sont en train de réduire le temps de travail (mais en partant d'un niveau relativement élevé).

Au Portugal, le temps de travail fixé par convention collective est également sous pression : les employeurs et le gouvernement souhaitent le flexibiliser davantage. Dans la majorité des cas où les employeurs réclament une augmentation du temps de travail, il s'ensuit généralement une plus grande flexibilisation.

De 2003 à 2004, le temps de travail défini par convention collective est resté relativement stable. C'est certainement le cas au sein de la « vieille Europe », où de nouvelles diminutions du temps de travail ne figurent pas à l'agenda politique des syndicats et où, surtout, l'environnement politique général ne permet pas actuellement de réductions du temps de travail. Dans les nouveaux États membres, la situation s'avère légèrement différente : la diminution du temps de travail figure clairement à l'agenda des syndicats, principalement pour tenter de faire baisser les niveaux actuellement élevés et de les aligner sur les autres États membres de l'UE.

Les congés payés, les jours fériés et les autres éléments qui exercent un effet à la baisse sur le temps de travail annuel normal diffèrent assez fortement en Europe. En moyenne, les travailleurs européens ont environ droit à 35 jours de congé représentés par les congés payés et les jours fériés.

D'autres éléments qui réduisent le temps de travail réel, et qui doivent donc être pris en considération, sont les jours de congé supplémentaires octroyés en cas de mariage ou de décès d'un membre de la famille ainsi que les jours de maladie. Il est très difficile de calculer et de quantifier ces jours, car ils ne sont généralement demandés qu'une fois sur une vie ou ne sont pas repris dans les statistiques.

En outre, les syndicats s'avèrent fréquemment incapables de recenser et de présenter des données sur les heures supplémentaires. Tout comme les autres éléments qui diminuent le temps de travail, les données relatives aux heures supplémentaires s'inscrivent dans un large éventail de conditions de travail. Les pays sondés rapportent que le nombre moyen d'heures supplémentaires varie, en 2003, de 4,2 à 520 heures. À l'avenir, ces chiffres devront être plus détaillés pour permettre à la FEM d'évaluer et d'analyser la composante « heures supplémentaires » reprise dans la Charte de la FEM sur le temps de travail (un plafond de 100 heures supplémentaires par an compensées uniquement par une rémunération et non par du temps libre).

Quant au « temps de travail réel », 13 des 16 pays étudiés signalent une moyenne de 220 à 230 jours de travail en 2003. Seules la Belgique (231), la Finlande (215,5) et la

Slovaquie (231) ne figurent pas dans cette fourchette. En 2003, la moyenne européenne s'élève à 226 jours de travail et la plupart des pays se classent entre -3 et +2 % par rapport à cette moyenne.

En ce qui concerne le temps de travail annuel normal en 2003, les pays sondés indiquent qu'il y a moins de différences entre eux qu'en 1997 : dans 8 des pays interrogés (Autriche, Belgique, République tchèque, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Suède et Suisse), il se situe entre 1 700 et 1 800 heures. Seuls le Danemark, la France, la Finlande, l'Allemagne et la Norvège figurent en dessous de cette fourchette tandis que la Grèce, la Hongrie, l'Italie et la Slovaquie sont légèrement au-dessus. En 2003, le temps de travail normal moyen à travers l'Europe s'élève à 1 724 heures. L'Italie affiche le temps de travail le plus long, qui est à peine 5,7 % supérieur à la moyenne. Par contraste, le temps de travail le plus court est 11,3 % inférieur à la moyenne.

En ce qui concerne le temps de travail normal dans le secteur de la métallurgie et de l'électricité, l'Autriche, la République tchèque, le Danemark, la France, la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et la Slovaquie sont en accord avec la Charte de la FEM sur le temps de travail ( $\leq 1\,750$  heures/an). Qui plus est, la moyenne européenne du temps de travail normal est également conforme à la Charte de la FEM sur le temps de travail.

Toutefois, le tableau est quelque peu trompeur dans le secteur de la métallurgie et de l'électricité. En effet, l'Autriche, la République tchèque, l'Allemagne, l'Italie et la Slovaquie respectent la norme minimale de la Charte de la FEM sur le temps de travail ( $\leq 1\,750$  heures/an), mais la Belgique, la France, la Hongrie, la Norvège, la Slovaquie et la Suisse dépassent ce niveau. En 2003, la moyenne européenne du temps de travail réel excède les 1 750 heures annuelles.

Que peut-on donc en conclure ?

Premièrement, nous pouvons en conclure qu'un temps de travail court fixé par convention collective n'implique pas nécessairement un temps de travail court en termes réels et vice-versa : une durée de travail longue ou plus longue définie par convention collective ne signifie pas forcément une durée de travail longue *en termes réels*.

Deuxièmement, alors que les pays membres de la « vieille Europe » ne tentent pas de réduire le temps de travail fixé par convention collective, ces tentatives existent dans

les nouveaux États membres. Cependant, dans tous ces pays, les syndicats doivent faire face à une pression croissante exercée sur le temps de travail.

Troisièmement, l'évolution du temps de travail normal en 1997 et 2003 peut s'interpréter comme un pas vers la convergence européenne. Néanmoins, si le temps de travail normal moyen est légèrement inférieur au niveau stipulé dans la Charte de la FEM sur le temps de travail, le temps de travail réel, lui, le dépasse nettement. Pratiquement tous les pays sont loin de l'objectif à long terme de la FEM, à savoir la semaine des 35 heures, tant du point de vue du temps de travail normal que du temps de travail réel.

La FEM pourrait en conclure qu'après une période de diminution du temps de travail fixé par convention collective, la question de l'aménagement du temps de travail conçu en fonction des besoins des entreprises et groupes cibles sous la forme d'une flexibilisation, par exemple, pourrait devenir un point d'intérêt majeur pour les syndicats.

Le problème auquel les syndicats doivent faire face est de savoir quel rôle ils peuvent jouer dans l'organisation contrôlée et suivie de la flexibilisation du temps de travail qui s'ensuivra au niveau des entreprises et comment ils peuvent être informés d'accords sur l'augmentation du temps de travail avant que ceux-ci soient conclus (cf. le cas Siemens). Une initiative et un concept politiques doivent être mis au point afin de fournir un cadre qui, d'une part, permette des arrangements positifs au niveau sectoriel et au niveau des entreprises et, d'autre part, évite les évolutions négatives.

## **8 Annexe**

### **8.1 Charte de la FEM sur le temps de travail**

Adoptée par l'assemblée générale de la FEM à Luxembourg, les 1<sup>er</sup> et 2 juillet 1998 (FEM 12/1998).

16,5 millions de chômeurs, ou un taux de chômage de 10,9 % dans l'Union européenne : voilà l'un des plus grands défis auxquels sont confrontés les responsables de la politique économique et sociale.

La Fédération européenne des métallurgistes réaffirme sa conviction qu'une réduction généralisée du temps de travail est indispensable pour garantir les emplois et pour assurer un développement humain de la société du travail et la qualité de la vie.

Le chômage doit être réduit par différents moyens, par une nouvelle politique économique coordonnée pour la création d'emplois, par des réductions du temps de travail, par une politique industrielle active, par des mesures de formation et de recyclage tant pour les travailleurs que pour les sans-emploi, par des investissements d'infrastructures, par un système fiscal qui favorise la création d'emplois et par d'autres moyens. La FEM ne peut accepter que les employeurs refusent toute discussion et négociation sur le temps de travail et sa réduction.

La détermination du temps de travail est l'une des tâches prioritaires de la négociation collective. Généralement, les normes en matière de temps de travail sont fixées par des conventions collectives au niveau national. À l'avenir, il sera nécessaire de mettre en place des normes communes européennes afin de garantir que le temps de travail ne devienne pas l'objet d'une concurrence inter-européenne.

La FEM et ses organisations affiliées se sont engagées à essayer d'obtenir une réduction de leur temps de travail actuel. La FEM réaffirme son engagement en faveur d'un objectif européen de base de 35 heures hebdomadaires ou d'une durée annuelle équivalente. La FEM souligne le principe fondamental de réaliser toute réduction du temps de travail avec compensation salariale.

La FEM et ses organisations n'accepteront dans aucun pays une extension généralisée du temps de travail contractuel calculé sur une base annuelle.

Les réductions du temps de travail doivent être contrôlées dans les entreprises par les représentations des travailleurs afin de garantir qu'elle servent à améliorer les conditions de travail et à créer des emplois.

La diversité des syndicats européens est une source de force. Le cadre suivant soutient la coordination européenne de mesures concrètes dans le sens de la réduction du temps de travail.

Les organisations affiliées à la FEM sont résolues, pour contrer la concurrence à la baisse des conditions d'emploi, de fixer conventionnellement, outre leurs normes nationales, une norme minimale européenne commune de maximum 1 750 heures, calculées sur une base annuelle. C'est une étape intermédiaire vers une plus grande réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail ne peut pas entraîner une augmentation des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre ainsi que par un supplément de temps libre ou de rémunération. Le nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être compensées par de l'argent uniquement doit être limité à 100 heures calculées sur une base annuelle.

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 oeuvre en respectant le temps de travail contractuel moyen et en poursuivant l'objectif global de réduction du temps de travail.

La FEM évaluera de manière continue les résultats de son initiative en matière de temps de travail, notamment l'effet de normes minimales sur le temps de travail. La FEM demande des données statistiques plus différenciées, réelles et à jour sur le temps de travail, qui doivent être fournies par EUROSTAT.

Les organisations affiliées de la FEM vont introduire les objectifs de cette Charte sur le temps de travail dans le dialogue social et dans les négociations aux niveaux national et européen afin de créer une situation de nature à mettre ces objectifs en oeuvre à un niveau transnational européen.

## **8.2 Mise en œuvre de la Charte de la FEM sur le temps de travail**

Approuvée par l'assemblée générale de la FEM à Luxembourg, les 1<sup>er</sup> et 2 juillet 1998 (FEM 13/1998)

1. Les durées annuelles du travail réglées conventionnellement sont collectées selon des critères uniformes par les organisations affiliées de la FEM.
2. Le Secrétariat de la FEM centralise de la documentation européenne sur la durée du travail dans l'industrie métallurgique européenne. Cette documentation doit comprendre les travaux préliminaires d'Eurostat, de l'ISE ainsi que des organisations affiliées.
3. Nous souhaitons constituer et traiter cette documentation en coopération avec une organisation affiliée.
4. La durée annuelle du travail négociée conventionnellement (y compris la règle sur les heures de travail supplémentaires) doit être communiquée une fois par an. La FEM les répertoriera de manière systématique.
5. À l'issue d'un débat et d'une décision du comité « Négociations collectives », les organisations affiliées seront priées de présenter un rapport mis à jour sur la situation en matière de réduction du temps de travail. Ces rapports devront comporter une analyse de la situation, les obstacles rencontrés et les conditions permettant de nouveaux progrès ainsi qu'un calendrier. Les rapports seront soumis pour discussion au comité « Négociations collectives » et au Comité Exécutif.
6. À la demande d'une organisation affiliée, la FEM apportera une aide particulière aux organisations qui sont encore situées au-dessus de la norme minimale de maximum 1 750 heures de travail par an (par exemple information, formation, échange d'expériences, impact sur l'opinion publique, coordination européenne). Sur la base du rapport, une discussion doit être menée sur les conditions spécifiques et les mesures possibles en vue d'atteindre de nouvelles réductions de la durée du travail.
7. Un rapport sera fait en 1999 sur les objectifs déjà atteints et les expériences acquises en relation avec l'initiative de la FEM sur la durée du travail.
8. Les organisations affiliées sont priées de transmettre des informations, via leur presse syndicale, sur la charte relative à la durée du travail ainsi que sur sa mise en

oeuvre. Le comité « Négociations collectives » propose de nommer des auteurs/orateurs pouvant présenter des rapports et articles succincts. Les écrits publiés devraient être transmis au Secrétariat en vue de leur diffusion auprès des organisations affiliées.

### **8.3 Liste des affiliés de la FEM ayant participé à l'étude sur le temps de travail**

Questionnaires reçus (en date du 23.02.2005) :

1. Autriche (GMT)
2. Belgique (CMB, CCMB, CGSLB)
3. République tchèque (OS KOVO)
4. Danemark (CO Industri)
5. France (FGMM-CFDT)
6. Finlande (Metalli)
7. Grèce (POEM)
8. Allemagne (IGM)
9. Hongrie (Vasas)
10. Italie (FIOM-CGIL)
11. Pays-Bas (CNV Bedrijven Bond, FNV Bondgenoten)
12. Norvège (Fellesforbundet)
13. Portugal (Fequimetal)
14. Slovaquie (OS Kovo)
15. Slovénie (Skei)
16. Suède (CF, SIF)
17. Suisse (Smuv)