

Comité permanent de la FSESP sur l'administration locale et régionale (ALR)

Le 31 octobre 2018

Déclaration sur les formes de travail non conventionnelles ou atypiques

Un travail décent dans les ALR – un travail décent pour tous #DecentWorkinLRGbenefitsAll

1. Il semble que des formes de travail atypiques et précaires (par exemple le travail temporaire, les contrats à durée déterminée, les contrats zéro heure/presque zéro heure et le faux travail indépendant) aient gagné du terrain dans les services publics et en particulier les administrations locales et régionales. En 2015, dans l'UE, 28 % de l'ensemble des travailleurs intérimaires étaient concentrés dans les services publics (au sens large)¹. La recherche a également montré qu'au Royaume-Uni, plus de 10 % des employés des administrations locales étaient employés sur une base occasionnelle/temporaire². Les pressions liées aux coûts, la privatisation et l'externalisation des services publics ont toutes contribué à la dégradation des conditions d'emploi. La qualité du travail et la qualité des services sont étroitement liées et, par conséquent, garantir des salaires adéquats et de bonnes conditions de travail aux travailleurs des services publics est indispensable pour garantir des services publics de qualité, abordables et accessibles.
2. L'émergence de formes de travail atypiques dans les collectivités locales et régionales met en danger la qualité de l'emploi et le bien-être des travailleurs et constitue donc une menace pour la qualité des services publics et leur capacité à contribuer au bien-être de tous en étant accessibles à tous, y compris aux plus marginalisés. L'OIT estime que les contrats à durée déterminée sont assortis d'une « pénalité salariale » de 1 à 34 pour cent par rapport aux contrats à durée indéterminée³, et que les contrats précaires ont également des implications considérables pour la santé et la sécurité, la capacité des travailleurs à s'organiser et à faire entendre leur voix. On ne peut pas s'attendre à ce que les travailleurs à bas salaires, sous contrat précaire, travaillant dans des conditions dangereuses ou ceux qui n'ont pas accès à la protection sociale assument une responsabilité aussi importante que celle de fournir des services dont dépend une si grande partie de notre bien-être.
3. Dans ce contexte, et conformément à l'esprit du Cadre de la FSESP-CCRE pour le bien-être au travail adopté en 2016, les membres du Comité permanent des administrations locales et régionales de la FSESP réaffirment leur engagement à lutter contre les formes

¹ Grimshaw, D., Johnson, M., Rubery, J., & Keizer, A. (2016). Reducing precarious work-protective gaps and the role of social dialogue in Europe. [*Réduire le travail précaire - Écarts de protection et rôle du dialogue social en Europe.*] Rapport pour la DG Emploi de la Commission européenne), p. 192.

² Non-standard working in public services in Germany and the United Kingdom [*Travail atypique dans les services publics en Allemagne et au Royaume-Uni*] / Malcolm Sargeant et Holger Sutschet ; Bureau international du travail, Département des activités sectorielles – Genève : OIT, 2015, p. 28.

³ Aleksynska, M. et Muller, A. (2015). *Nothing More Permanent Than Temporary?: Understanding Fixed-term Contracts.* [Rien de plus permanent que ce qui est temporaire ? Comprendre les contrats à durée déterminée.] OIT.

non conventionnelles de travail qui nuisent au bien-être des travailleurs et à la qualité et à l'accessibilité des services fournis.

4. Cela implique :

- réaffirmer notre engagement à surveiller la prévalence et l'utilisation des contrats atypiques au sein des ALR à l'échelle nationale et leur impact sur le bien-être des travailleurs et sur la qualité des services fournis. Cela devrait inclure le suivi des types de contrats utilisés et de leur évolution, en accordant une attention particulière aux travailleuses et aux autres groupes vulnérables tels que les travailleurs issus de l'immigration et les jeunes travailleurs ;
- syndicaliser et recruter des travailleurs atypiques pour qu'ils adhèrent et s'engagent dans les syndicats, et veiller à ce que, dans la pratique, ils jouissent des droits des travailleurs, y compris le droit d'être informés et consultés sur les conditions d'emploi ;
- susciter la discussion et conclure des accords avec les employeurs nationaux et locaux sur l'utilisation, le nombre et le profil des travailleurs atypiques et s'assurer que la limitation des formes de travail atypiques figure au programme des négociations collectives.
- suivre les évolutions au sein du comité permanent et en discuter à la lumière des données fournies par Eurofound, Eurostat et l'OIT.
- aborder le thème de l'utilisation du travail atypique avec le CCRE au sein du comité du dialogue social et charger la délégation de la FSESP de rechercher des solutions communes, y compris des accords.
- contribuer aux travaux de la FSESP et de la CES qui visent à renforcer les droits des travailleurs et les négociations collectives sectorielles, et à améliorer la qualité du travail et l'accès à la protection sociale.

Bruxelles, octobre 2018