



COMMISSION EUROPÉENNE

Direction générale de l'emploi et des affaires sociales

Adaptabilité, dialogue social et droits sociaux
F1 : Dialogue social, relations industrielles

Bruxelles, le 6 août 2007

COMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL "SÉCURITÉ PRIVÉE"

RÉUNION DU GROUPE DE TRAVAIL

le 11 juin 2007, Bruxelles

PROJET DE COMPTE RENDU

Président:

M. Dirk HADRICH (DG EMPL/F1)

Participants:

ASENSIO GUERRA	Helena	Fes-UGT (ES)
COBAS URCELAY	Eduardo	CoESS/APROSER (ES)
HAKALA	Jorma	Association of Supportive Service Industries (FIN)
HARTL	Natascha	Gewerkschaft VIDA (AU)
HELLMOUTH	Joakim	Syndicat des travailleurs des transports suédois (SE)
JENAL	Leon	OGB-L (LUX)
KALO	Jozsef	MBVMSZ (HU)
KUPCSOK	Peter	VSZSZ (HU)
LARSSON	Gunnar	Syndicat des travailleurs des transports suédois (SE)
LINDSTRÖM	Markus	ALMEGA (SE)
LUTTER	Riho	Association de sécurité estonienne (EST)
NADAS	Mihaly	Fédération des syndicats de la sécurité privée (HU)
OORSPRONG	Marjolein	UNI-Europa (BE)
PENKOVA	Vaska	NAFTSO (BG)
PINTEAUX	Michel	CoESS/SNES (FR)
POSOCHOVAS	Aleksandras	Syndicat des personnels de services lituaniens (LT)
PROIETTI	Fabrizio	FEDERSICUREZZA (IT)
REID	Madeleine	DG EMPL
RICHTER	Gerald	Verdi (DE)
SARRAF	Chistina	VSOE (AT)
VAN SAND	Leen	CoESS
WARNECK	Fabrice	UNI-Europa (BE)
WASCHULEWSKI	Wolfgang	BDWS (DE)
ZAIMOVA	Anna	GSENTU (BG)

<http://www.ec.europa.eu/socialdialogue>

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/sectorial23_fr.htm

Courriel: dirk.hadrich@ec.europa.eu

Le projet d'ordre du jour proposé est adopté, le point 6 (CIT) étant déplacé au début de la réunion et le point 2 a) (violence au travail), reporté à la prochaine réunion.

1. Rapport du sous-groupe CIT en vue d'une déclaration conjointe

En raison de plusieurs observations récentes sur le texte, les partenaires sociaux ont décidé de reconsidérer certains éléments et d'examiner à nouveau la question avec les experts de la Commission le 28 septembre 2007.

2. Mise en œuvre des textes du dialogue social au niveau national. Débat sur la base d'un projet de proposition

UNI-Europa expose le projet de proposition conjointe intitulée «From Brussels to the workplace». Le fruit d'un travail de 10 ans a été rassemblé et l'idée est de définir des priorités, ainsi que de recenser les résultats positifs et les difficultés. Des plans d'action locaux pourraient être envisagés et un plan de suivi devrait également être élaboré en 2008.

Le projet de proposition conjointe est approuvé par les partenaires sociaux.

↳ Suivi:

1. Les employeurs et les travailleurs échangeront leur liste de membres actuels.
2. Les partenaires sociaux examineront ce qui se fait au niveau national et dans quel pays.
3. Les membres reviendront avec des idées concrètes sur la proposition au mois de septembre.
4. Les partenaires sociaux présenteront des lignes directrices en matière de suivi au mois de septembre.
5. Les membres présenteront des actions nationales au mois de décembre.
6. Les champs relatifs aux résultats dans le document conjoint ne sont pas encore remplis et il conviendra de les compléter à l'aide de brèves déclarations.

3 a) Santé et sécurité: bilan de l'accord interprofessionnel sur la violence au travail

La présentation de l'expert de la CES est reportée à la réunion du mois de septembre.

UNI-Europa déclare qu'il est très important et plus que nécessaire de faire cesser la violence au travail. À cet égard, UNI-Europa espère pouvoir trouver des moyens d'étudier cette question avec la CoESS.

La CoESS explique qu'il existe une certaine violence au travail inhérente aux lieux de travail du secteur. Elle attend avec impatience la présentation de la CES et se déclare ouverte à examiner la question et à progresser en la matière.

↳ Suivi: la présentation de l'expert de la CES devra être organisée pour la réunion du 28 septembre.

3 b) Santé et sécurité: questionnaire sur le stress

UNI-Europa expose les réponses de 8 organisations issues de 7 États. Des différences considérables ont été observées. La législation est jugée satisfaisante dans certains cas, mais également insuffisante dans d'autres.

La CoESS présente 12 réponses fournissant des informations sur le cadre législatif, les lignes directrices, les normes et les mesures de prévention.

Les employeurs et les travailleurs suédois présentent le système suédois SWEM (*Systematic Work Environment Management* - gestion systématique de l'environnement de travail), ainsi qu'une liste de contrôle spécifique. Les employeurs sont tenus de prévenir et d'analyser les risques sur le lieu de travail. Des séances de formation doivent être proposées, les facteurs de stress fréquents analysés et des mesures de prévention efficaces adoptées. La plupart du temps, la communication joue un rôle essentiel.

Les travailleurs espagnols donnent un aperçu du travail accompli en Espagne. En 2003, un observatoire extérieur a été mis en place et un guide en matière de bonnes pratiques répertoriant des facteurs et des mesures a été élaboré par la suite. La CoESS trouve ce document d'une très grande utilité et estime qu'il constitue une bonne base pour un document de l'UE.

↳ Suivi:

1. Les partenaires sociaux suédois diffuseront leur liste de contrôle spécifique.
2. Les partenaires sociaux trouveront les moyens nécessaires pour assurer la traduction du le guide espagnol.

4. Projet «Meilleur rapport qualitatif»: conférences de Berlin et de Varsovie

Les partenaires sociaux allemands font le point sur la conférence de Berlin et les discussions relatives à la procédure de sélection du *Deutsche Bundestag*. L'accent est mis sur l'importance capitale de l'aspect qualitatif pour l'ensemble de la société et pas uniquement pour les partenaires sociaux.

La conférence de Varsovie a été annulée, étant donné qu'il n'a pas été possible de garantir les moyens suffisants.

5 a) Établissement d'un cadre pour la modernisation de l'organisation du travail: présentation détaillée d'un projet d'étude par UNI-Europa

UNI-Europa expose les objectifs et la structure du projet financé par la DG «Emploi». Ce projet couvrira les secteurs «Industrie du nettoyage» et «Sécurité privée» qui entretiennent tous deux une relation triangulaire avec les clients. Les différences et les points communs seront évalués et un récapitulatif des meilleures pratiques en matière de gestion du changement au niveau de l'entreprise sera réalisé. En juillet/août, un expert sera désigné dont la mission consistera à établir et à envoyer un questionnaire en août/septembre. Les réponses à ce questionnaire pourront être transmises au cours de la période octobre - décembre. Un rapport final sera établi à l'intention du CDSS dans un délai de 12 mois.

↳ Suivi: les partenaires sociaux suivront le projet.

5 b) Établissement d'un cadre pour la modernisation de l'organisation du travail: la directive 2003/88/CE sur le temps de travail et le secteur de la sécurité privée: mise en œuvre et questions spécifiques présentées par la Commission

La CoESS dit souhaiter en savoir davantage sur l'application de la dérogation pour le secteur prévue dans la directive sur le temps de travail. Des informations relatives aux réalités nationales et aux éventuelles négociations collectives nationales sur le temps de travail feraient défaut. La CoESS souligne la responsabilité des autorités publiques qui attribuent des contrats dont les conditions ne permettent pas aux sociétés de payer ce qui a été convenu lors des négociations collectives. Il y aurait parfois un manque de personnel et de licences, ce qui rendrait nécessaire un nombre plus important d'heures de travail. Une certaine flexibilité serait inhérente et essentielle au secteur de la sécurité privée.

UNI-Europa estime que la question du temps de travail est capitale, étant donné que des informations provenant de certains pays feraient état de 200 à 400 heures de travail mensuelles et

de salaires indignes inférieurs à 2 EUR/heure. UNI-Europa ne peut accepter la dérogation généreuse prévue dans la directive sur le temps de travail pas plus que l'option non contraignante de la négociation collective par les partenaires sociaux.

Plusieurs membres nationaux font état de nombres d'heures de travail élevés observés dans la pratique et des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Madeleine REID (DG EMPL) fait savoir que le Conseil poursuivra l'examen de la proposition modifiée relative à la directive sur le temps de travail au cours de la présidence portugaise. Si un accord semble possible sur de nombreuses questions, il apparaît en revanche très difficile de s'entendre sur la clause d'exemption. Plusieurs modifications pourraient présenter un intérêt pour le secteur de la sécurité privée:

- La clause d'exemption serait supprimée en 3 ans.
- La période de référence pour le calcul du temps de travail moyen pourrait être étendue de 6 mois à 12 mois par la loi (à l'heure actuelle, cette extension n'est possible qu'en vertu d'une convention collective).
- Le temps de garde sur le lieu de travail serait réparti en deux périodes, la période active et la période «inactive» du temps de garde au cours de laquelle il n'est pas effectivement demandé au travailleur d'accomplir une quelconque tâche. Les périodes actives du temps de garde seraient toujours considérées comme du temps de travail au sens de la directive. Les périodes inactives ne seraient pas prises en compte lorsqu'il s'agit de déterminer si le temps de travail a dépassé la limite autorisée, mais elles ne seraient pas non plus comptabilisées dans les périodes de repos journalier ou hebdomadaire prévues par la directive.
- Il y aurait davantage de flexibilité dans l'organisation temporelle des périodes de repos compensateur, qui, à l'heure actuelle, doivent suivre immédiatement la période minimale de repos manquée. Le repos compensateur pourrait en effet être pris dans un «délai raisonnable» défini par les conventions collectives ou la législation nationale.

La Commission se livre également à un exercice parallèle, à savoir un rapport relatif à la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail au niveau national. Les autorités nationales ont été invitées à transmettre un rapport pour la fin du mois de juin, en indiquant le point de vue des partenaires sociaux nationaux. Dans le même temps, les partenaires sociaux européens ont également été consultés. Les partenaires sociaux sont invités à formuler leurs observations avant la fin du mois de juin, à la fois au niveau européen et par l'intermédiaire de leurs autorités nationales.

La Commission envisagera l'ouverture de procédures d'infraction afin d'améliorer la mise en œuvre de la directive.

En réponse à certaines questions qui lui sont posées, Madeleine Reid souligne que la directive ne porte pas sur les salaires, mais qu'elle concerne les heures de travail excessives. Néanmoins, des initiatives supplémentaires de la part des partenaires sociaux pourraient être utiles à cet égard.

Les partenaires sociaux examinent les spécificités du secteur en ce qui concerne le temps de travail, la meilleure période de référence et la nécessité de fixer un temps de travail maximal.

<p>➤ Suivi: les partenaires sociaux évalueront la mise en œuvre de la directive et, le cas échéant, feront part de leurs observations à la Commission dans le cadre des consultations nationales ou européenne.</p>

6. «Tour d'Europe» du dialogue social: compte rendu des membres nationaux

UNI-Europa fait état d'un accord conjoint signé par 2 organisations sur 8 en Pologne.

La CoESS met en avant les difficultés à trouver un équilibre entre une bonne représentativité et des normes sociales élevées.

Du côté de la Lituanie, on signale des améliorations du dialogue social et la signature de conventions collectives.

Les membres bulgares évoquent des évolutions positives dans le dialogue social bulgare, mais précisent qu'il subsiste des lacunes quant à la qualité, des incertitudes en ce qui concerne les représentants et parfois des informations erronées.

Les membres hongrois font état de résultats positifs et d'une bonne collaboration dans certains dossiers, à l'exception du temps de travail et des salaires.

↳ Suivi: les partenaires sociaux suivront l'évolution du dialogue social dans les États-membres.
--

7. Égalité des genres: premier débat en vue d'une déclaration conjointe

UNI-Europa expose les difficultés liées au recrutement de personnel dans le secteur de la sécurité privée. Ce secteur est dominé par des travailleurs masculins. Il n'est pas certain que le secteur puisse offrir d'autres types de travail pour les employées enceintes et pour ceux qui souhaitent mieux concilier travail et vie privée. Il conviendrait d'examiner si les travailleurs du secteur doivent être forts physiquement et si certaines spécificités du secteur relèvent de problèmes culturels ou économiques. UNI-Europa espère pouvoir avancer sur de nombreuses questions en collaboration avec la CoESS.

La CoESS estime nécessaire de déterminer quelles sont les bonnes pratiques observées en Autriche découlant de la présence de 35 % d'employés féminins dans le secteur. De manière générale, le nombre d'employés féminins augmente et le recrutement accru de femmes dans le secteur représenterait une bonne réponse à la pénurie de personnel. Néanmoins, si davantage de femmes obtiennent des licences, elles quittent également le secteur après une période relativement courte.

En Lituanie, le transport de fonds est effectué à 90 % par des hommes, la manipulation du numéraire et le comptage de caisse étant assurés quant à eux à 90 % par des femmes.

↳ Suivi: les partenaires sociaux identifieront les études utiles, ainsi que les questions d'intérêt particulier.
--

8. Communications de la Commission européenne

Dirk Hadrich fait le point sur la deuxième phase de la consultation des partenaires sociaux relative à l'équilibre entre travail et vie privée, lancée par la Commission le 30 mai 2007. Les nombreuses réponses reçues lors de la première phase de la consultation ont fait apparaître que des actions supplémentaires sont nécessaires dans ce domaine. Les partenaires sociaux sont invités à remettre leur contribution pour la mi-juillet.

Dirk Hadrich informe les participants que les partenaires sociaux interprofessionnels ont conclu une convention autonome sur le harcèlement et la violence au travail le 26 avril 2007. La convention n'exclut pas formellement de son champ d'application les cas de violence perpétrée par des tiers et pour des raisons complémentaires, cette question pourrait faire l'objet d'un examen plus approfondi par les partenaires sociaux sectoriels, plus particulièrement dans les secteurs où les contacts avec des personnes extérieures à l'entreprise sont nombreux.

9. Divers

PROCHAINES RÉUNIONS:

28 septembre 2007: Groupe de travail

29 novembre 2007: Séance plénière