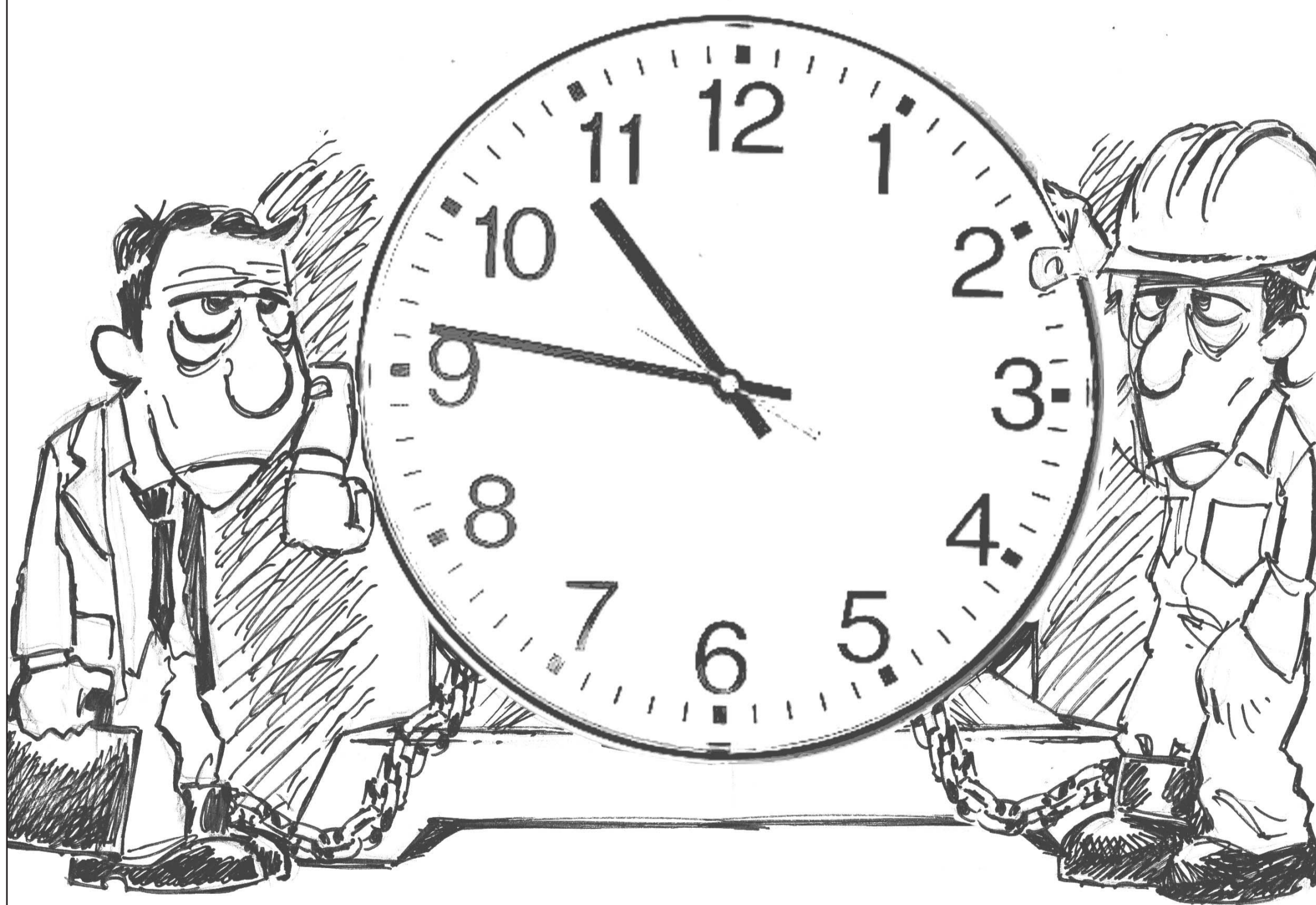


**POUR UNE EUROPE SOCIALE  
AUGMENTEZ LES SALAIRES  
PAS LE TEMPS DE TRAVAIL!**

**FÜR EIN SOZIALES EUROPA  
ERHÖHT DIE LÖHNE  
NICHT DIE ARBEITSZEITEN!**



### **LES SYNDICATS - DIE GEWERKSCHAFTEN**

OGB-L/CGT-L Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg  
LCGB Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond  
CFTC Confédération Française des Travailleurs Chrétiens  
CFDT/UNSA Confédération Française Démocratique du Travail  
CGT Confédération Générale du Travail

FO Force Ouvrière  
FGTB Fédération Générale du Travail de Belgique  
CSC Confédération des Syndicats Chrétiens  
DGB Deutscher Gewerkschaftsbund

# POUR UNE EUROPE SOCIALE AUGMENTEZ LES SALAIRES PAS LE TEMPS DE TRAVAIL!

Le projet de révision de la directive européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail risque d'entraîner dans son sillage une détérioration sensible des conditions de vie et de travail. C'est pourquoi les syndicats de la Grande Région, membres de la Confédération européenne des syndicats - OGBL/CGT-L, LCGB, CFTC, CFDT/UNSA, CGT France, FO, FGTB, CSC et DGB - organisent en novembre 2005, dans la Grande Région Sarre, Rhénanie-Palatinat, Lorraine, Wallonie, Luxembourg, une action d'information sur les revendications syndicales par rapport à cette directive européenne sur l'aménagement du temps de travail. Les actions se déroulent partout dans la Grande Région, et notamment dans les grands centres urbains. Les syndicats participants approfondiront le débat dans leurs pays respectifs.

## > Réglementation du temps de travail: Rappel historique

Le temps de travail est, depuis toujours, un thème central de l'action syndicale. C'est en 1919 que l'OIT (Organisation Internationale du Travail) a conclu le premier accord international sur les conditions et les temps de travail, qui a instauré les principes de la journée de 8 heures et de la semaine de 48 heures.

Dès sa création, l'Union européenne reprend et fait siens ces principes. La Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 prévoyait pour les Etats membres l'obligation de "fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire." Il faut attendre 1993 avant que ne soit adoptée une directive européenne en la matière, directive qui comporte toutefois - à la demande du gouvernement britannique - une possibilité de dérogation ("opting out"). Cette clause permet aux employeurs et aux travailleurs de déroger sur une base volontaire à la règle des 48 heures de travail hebdomadaire. Il n'est pas difficile d'imaginer ce que peut représenter cette "base volontaire" à une époque où le chômage atteint des sommets. C'est ainsi que, dans certains pays de l'UE où l'opting out est appliqué, les travailleuses et travailleurs travaillent jusqu'à 70 heures par semaine.

## > Le projet actuel de révision

Sous le prétexte de renforcer la compétitivité de l'Europe, le Conseil de l'Union Européenne veut accroître la pression sur le temps de travail. Ainsi les travailleurs seraient entraînés dans une course à l'allongement du temps de travail et soumis à plus de flexibilité, sources de dumping social.

## > Les syndicats de la Grande Région s'opposent au projet actuel de révision de directive sur le temps de travail...

- ... parce qu'il instaure une culture du "travail sans fin";
- ... parce qu'il désorganise les structures temporelles de notre société;
- ... parce que les temps de garde, (attentes, astreintes, et périodes d'inactivité) ne sont pas considérés comme temps de travail;
- ... parce que l'augmentation de 4 à 12 mois de la période de référence pour le calcul du temps de travail constitue un recul sur le plan des conditions de vie familiale et sociale, alors qu'il est déjà difficile aujourd'hui de les concilier;
- ... parce la possibilité de l'opting out, tel que décrit plus haut n'est pas supprimé;
- ... parce qu'une augmentation du temps de travail n'a pas de sens sur le plan économique: certains travailleront plus longtemps, alors que d'autres resteront plus longtemps sans emploi...

## > Ce que les syndicats de la Grande Région attendent d'une directive européenne sur le temps de travail:

- La santé et la sécurité des travailleurs doivent être au centre de la directive européenne sur le temps de travail.
- La compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale doit être une priorité.
- Le temps de travail en Europe doit être réduit.
- Les temps de garde doivent être reconnus comme temps de travail.
- L'opting out doit être aboli.

Par conséquent, les syndicats de la Grande Région invitent les gouvernements et le Parlement européen à améliorer la directive européenne sur le temps de travail en faveur des salariés pour favoriser la création de nouveaux emplois et améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Tous les syndicats de la Grande Région, membres de la Confédération européenne des syndicats appellent à une mobilisation durable dans la Grande Région en faveur d'une Europe sociale.

# FÜR EIN SOZIALES EUROPA ERHÖHT DIE LÖHNE NICHT DIE ARBEITSZEITEN!

Die geplante Revision der europäischen Arbeitszeitrichtlinie droht deutliche Verschlechterungen für die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich zu bringen. Deshalb informieren die Mitgliedsgewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes in der Großregion Saarland, Rheinland-Pfalz, Lothringen, Wallonien, Luxemburg - OGB-L/CGT-L, LCGB, CFTC, CFDT/UNSA, CGT Frankreich, FO, FGTB, CSC und DGB - im November 2005 darüber, welche gewerkschaftlichen Forderungen sie mit dieser europäischen Arbeitszeitrichtlinie verbinden. Die Aktionen finden in allen Teilen der Großregion mit Schwerpunkten in den Ballungsgebieten statt. Darüber hinaus werden die beteiligten Gewerkschaften die Diskussion jeweils auf nationaler Ebene vertiefen.

## > Arbeitszeitregelung - Ein historischer Überblick

Die Arbeitszeit war schon immer ein zentrales Thema für Gewerkschaften. Erstmals im Jahre 1919 hat die IAO (Internationale Arbeitsorganisation) ein internationales Abkommen über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeiten abgeschlossen, in dem der 8-Stunden-Tag sowie die 48-Stunden-Woche festgelegt wurden. Seit ihrer Gründung unterstützt die Europäische Union diese Grundsätze. Die europäische Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 verpflichtete die Mitgliedsstaaten dazu "für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen." Erst im Jahre 1993 entstand eine europäische Richtlinie, in die jedoch auf Wunsch der englischen Regierung eine Öffnungsklausel ("opting out") eingebaut wurde. Diese Klausel erlaubt es Arbeitgebern und Arbeitnehmern, längere Arbeitszeiten auf freiwilliger Basis zu vereinbaren. Was unter dieser "Freiwilligkeit" in einer Zeit extremer Arbeitslosigkeit zu verstehen ist, kann man sich leicht vorstellen. Dieses "opting out" führte in einigen Ländern der EU dazu, dass ArbeitnehmerInnen bis zu 70 Stunden pro Woche arbeiten.

## > Der derzeitige Stand der Revision

Unter dem Vorwand, Europa "wettbewerbsfähiger" machen zu wollen, erhöht nun der Europäische Rat den Druck in Sachen Arbeitszeit. Ein europaweiter Wettlauf um die längsten und "flexibelsten" Arbeitszeiten der Arbeitnehmer, was nichts anderes als Sozialdumping bedeutet, soll eingeläutet werden.

## > Die Gewerkschaften der Großregion sind gegen die vorgeschlagene Revision der Arbeitszeitrichtlinie...

- ... weil sie eine Kultur des "Arbeiten ohne Ende" einläutet;
- ... weil sie gesellschaftliche Zeitstrukturen zerstört;
- ... weil Bereitschaftszeiten (Wartezeiten, Bereitschaftsdienste und Zeiten der Nicht-Beschäftigung) nicht als Arbeitszeit angesehen werden;
- ... weil eine Erhöhung des Bezugszeitraums von 4 auf 12 Monate zur Berechnung der Durchschnittsarbeitszeit gesellschaftspolitisch und familienpolitisch ein Rückschritt ist, so als ob es nicht jetzt schon schwer genug wäre, Beruf und Familie zu vereinbaren;
- ... weil an der Möglichkeit des "Opting out", wie oben beschrieben, weiter festgehalten wird;
- ... weil eine Erhöhung der Arbeitszeit ökonomisch unsinnig ist: Einige arbeiten länger, während andere länger arbeitslos bleiben...

## > Das erwarten die Gewerkschaften der Großregion von einer europäischen Arbeitszeitrichtlinie:

- Gesundheit und Sicherheit für Arbeitnehmer müssen Kernpunkte der europäischen Arbeitszeitrichtlinie sein.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss eine Priorität der neuen Richtlinie sein.
- Die Arbeitszeiten in Europa müssen kürzer werden.
- Bereitschaftsdienst muss als Arbeitszeit anerkannt werden.
- Schluss mit dem "opting out".

Deshalb fordern die Gewerkschaften der Großregion die Regierungen und das europäische Parlament dazu auf, die europäische Arbeitszeitrichtlinie im Sinne der ArbeitnehmerInnen zu verbessern, damit endlich neue Arbeitsplätze entstehen können und sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern.

Alle Mitgliedsgewerkschaften des Europäischen Gewerkschaftsbundes in der Großregion rufen zu einer dauerhaften Mobilisierung auf, um ein soziales Europa zu verwirklichen.