



**COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND REGIONS
CONSEIL DES COMMUNES ET REGIONS D'EUROPE**

Inscrit au registre des représentants d'intérêts de la Commission européenne. Numéro d'inscription : 81142561702-61

Réponse du CCRE

À la Consultation des partenaires sociaux
par la Commission européenne
sur la révision de la directive
sur le temps de travail

Bruxelles, mai 2010

Réponse du CCRE

À la consultation des partenaires sociaux par la Commission européenne sur la révision de la directive sur le temps de travail (COM(2010) 106 final)

Messages clés du CCRE

1. Les services fournis par les collectivités locales et régionales sont concernés de près par la Directive sur le temps de travail : l'aide sociale, les soins de santé et les services incendie, notamment, nécessitent des services 24 heures sur 24 ;
2. L'évolution du travail et de la société requiert un haut degré de flexibilité et d'adaptabilité de la part des travailleurs et au niveau des lieux de travail ;
3. Des dispositions de travail souple, l'équilibre entre vie professionnelle et familiale, les questions de santé et de sécurité vont en général de pair et bénéficient tant aux salariés qu'aux employeurs ;
4. La directive sur le temps de travail de 1993 laissait suffisamment de marge de manœuvre, mais la jurisprudence de la CEJ a modifié les intentions de la directive ;
5. Le CCRE soutient la législation au niveau de l'UE, laquelle propose un cadre avec les conditions qualitatives générales et définit clairement les critères minimums ;
6. Ce cadre doit laisser la place à des accords nationaux et des négociations collectives, mais doit aussi garantir les droits des travailleurs dans les Etats membres qui n'ont pas une grande tradition de dialogue social ;
7. Le rôle des partenaires sociaux au niveau de l'UE doit être renforcé en permanence ;
8. Le nouveau cadre juridique doit être précis et clair quant à la relation entre le cadre européen et les dispositions nationales ;
9. La nouvelle proposition doit garantir à la fois la continuité des services publics pour les groupes les plus vulnérables de la société et une réaction rapide face aux pics imprévisibles de la demande, notamment en cette période de pressions financières sans précédent sur les services locaux ;
10. Une évaluation d'impact doit être effectuée après la consultation des partenaires sociaux, en tenant compte de leurs réponses ;
11. Le CCRE soutient l'engagement d'un dialogue intersocial au titre de l'article 155 TFUE afin de trouver une solution au réexamen de la directive sur le temps de travail.

Introduction et remarques générales

1. Le Conseil des Communes et Régions d'Europe est l'organisation faitière européenne des associations nationales de municipalités, villes et régions ; le CCRE compte actuellement 53 associations membres dans 39 pays. La directive sur le temps de travail (DTT) intéresse fortement les membres du CCRE : nombre d'entre eux fournissent en effet, dans de nombreux domaines, des services 24 heures sur 24, ainsi que d'autres services affectés par la DTT.
2. Le CCRE est un partenaire social reconnu au niveau européen et la Plate-forme des Employeurs (CCRE-PE) représente les employeurs au sein du Comité de dialogue social sectoriel pour le gouvernement local et régional.
3. Nous nous félicitons de la consultation des partenaires sociaux par la Commission européenne sur la révision de la directive sur le temps de travail publiée le 24 mars 2010.
4. Le CCRE partage le point de vue de la Commission selon lequel l'impossibilité de parvenir à un accord sur la DTT lors de la procédure de conciliation entre le Parlement européen et le Conseil au printemps 2009 a prolongé une situation déjà difficile pour plusieurs Etats membres. Des difficultés se posent en effet pour les gouvernements locaux et régionaux depuis les arrêts de la Cour de Justice dans l'affaire SIMAP/Jaeger et d'autres affaires ultérieures.
5. Au nombre des arrêts ultérieurs de la CEJ qui ont posé des problèmes pour l'application des contrats de travail, on relèvera : Pereda, Shultz-Hof & Stringer pour la gestion du report du congé annuel (qui peut avoir un effet contreproductif sur la façon dont est gérée l'absence de longue durée pour cause de maladie) ; et Marshall-Clay qui limite le recours au paiement du congé annuel inclus dans le salaire horaire ou journalier (« rolled-up holiday pay ») pour les travailleurs occasionnels, le personnel ne travaillant que pendant une période bien précise (« term-time only staff ») et les travailleurs intérimaires.
6. Le CCRE relève, et accueille très favorablement, le fait que la Commission adopte une nouvelle approche globale pour la révision de la DTT en vue d'éviter que ce nouveau débat ne connaisse le même échec que celui du printemps 2009.
7. La législation de l'UE doit prendre pleinement en considération la nature spécifique des services de protection communautaire et civile, et notamment quant à la qualité et à la gamme des services qui peuvent être fournis en ce qui concerne les soins et la sécurité des citoyens les plus vulnérables.
8. Les changements démographiques, l'utilisation accrue des technologies intelligentes et l'évolution vers des services 24 heures sur 24 signifient que les schémas de travail traditionnels ne correspondent plus aux besoins d'une société moderne et progressiste.
9. Nous souhaitons souligner que l'objectif primordial de toute future directive doit être de protéger la santé et d'assurer la sécurité de la main-

d'oeuvre, tout en préservant et améliorant la qualité des services publics.

10. La Commission a posé une série de questions aux partenaires sociaux dans sa communication COM(2010)106 du 24 mars 2010. Le CCRE souhaite profiter de l'occasion pour exprimer le point de vue du CCRE et de ses associations membres sur cet important sujet.

Questions et réponses

a) Comment pourrions-nous définir des propositions équilibrées et innovantes en matière d'organisation du temps de travail qui iraient au-delà des débats infructueux de la dernière procédure de conciliation ? Quelle est votre vision à long terme de l'organisation du temps de travail dans un environnement moderne ?

11. Les associations membres du CCRE représentent les gouvernements locaux et régionaux qui sont à la fois des employeurs du secteur public et des fournisseurs de services publics de grande qualité pour leurs citoyens. Dans certains secteurs, et notamment dans les secteurs tels que celui des soins de santé, de l'aide sociale ou des services incendie, les services doivent être fournis 24 heures sur 24, et ce tout au long de l'année. De là, l'importance de modalités de travail qui garantissent la santé et la sécurité des salariés tout en offrant en même temps la possibilité à l'employeur d'organiser le temps de travail en tenant compte de tous les défis auxquels il doit faire face, comme le changement démographique, et qui entraînent une demande accrue pour certains services, une offre réduite de main d'œuvre et de nouvelles formes de travail.
12. Le marché du travail se caractérise aujourd'hui par des changements constants, une évolution technologique et des exigences de productivité élevée à faible coût – ces mêmes caractéristiques s'appliqueront au marché du travail à l'avenir, mais seront probablement encore plus marquées. Les gouvernements locaux et régionaux sont confrontés à une intensification de la demande quant à la qualité et au coût des produits et services qu'ils fournissent. Ces changements constants font partie d'un processus continu suivant lequel les emplois changent de plus en plus et à un rythme plus soutenu, affectant à la fois les employeurs et les salariés. Ainsi, tant les employeurs que les salariés ont besoin d'adaptabilité et de flexibilité afin de satisfaire aux conditions du marché du travail. Le cadre législatif couvrant le marché du travail doit encourager la possibilité d'une adaptation aisée et constante aux changements en cours.
13. De l'avis du CCRE et de ses associations membres, une façon de garantir un marché du travail durable et un secteur public efficace fournissant des services de grande qualité est de disposer d'une législation au niveau communautaire établissant un cadre pour le temps de travail. Ce cadre doit se limiter à fixer des conditions qualitatives générales pour l'aménagement du temps de travail aux niveaux national et

sectoriel et ne doit pas essayer de réglementer ces dispositions par des limites quantitatives uniques (« one-size-fits-all »). Ce cadre doit également être suffisamment précis et indiquer clairement les exigences minimales tout en spécifiant en même temps les intentions de la législation afin d'éviter des interprétations non intentionnelles de la part de la CEJ.

14. Le cadre juridique communautaire doit laisser la place à des accords nationaux et des négociations collectives, dans les pays où les partenaires sociaux jouent un rôle de premier plan et ont l'obligation commune de fixer les modalités et conditions du marché du travail adaptés aux situations et besoins variant d'un pays de l'Union à un autre. Dans le même temps, le cadre juridique communautaire doit évidemment établir un socle de droits protégeant les travailleurs dans les États membres qui continuent de développer des mécanismes de dialogue social.
15. Le CCRE tient également à souligner la nécessité d'essayer de renforcer en permanence le rôle des partenaires sociaux au niveau de l'UE. Dans ce contexte, il serait préférable que la législation européenne prévoie la reconnaissance des accords conclus par les partenaires sociaux au niveau européen et/ou national, régional et local, évitant ainsi que ces accords soient mal interprétés par la CEJ.
16. La société contemporaine se caractérise par des développements importants et continus causés, par exemple, par les améliorations technologiques constantes, les nouvelles exigences en matière d'éducation et de qualification, et la mondialisation. La distinction entre les différentes sphères de la vie privée et professionnelle est ainsi atténuée et moins claire. Le marché du travail doit par conséquent également s'adapter à ces nouvelles caractéristiques.
17. Les conditions selon lesquelles les collectivités locales et régionales, en leur qualité d'employeurs, et leurs salariés organisent le travail ont été influencées par une plus grande flexibilité au niveau de la planification du travail, en termes d'affectation/auto-affectation (« rostering / self-rostering »), d'influence sur ses propres heures de travail, de possibilités de travailler à domicile, etc.
18. Pour un nombre important et croissant de salariés, la direction n'organise pas le travail selon des arrangements classiques sur le temps et le lieu, mais par le biais d'accords sur l'investissement personnel et le rendement. Pour cette catégorie de salariés, le travail devient de moins en moins tributaire du temps et de l'espace.
19. Le CCRE prévoit que ces tendances s'accroîtront encore à l'avenir. Il est toutefois important de souligner que celles-ci peuvent avoir un effet positif sur les employeurs et les salariés. Le dialogue entre l'employeur et les salariés sur le lieu de travail local offre la possibilité au salarié d'influencer l'aménagement de son horaire de travail en fonction de sa vie privée et familiale, tandis que l'employeur peut planifier une offre de services de qualité.

b) Quel impact pensez-vous que les changements au niveau des modes et des pratiques de travail ont eu sur la mise en œuvre de la directive ? Certaines dispositions vous semblent-elles obsolètes ou plus difficiles à appliquer ?

20. Au cours des deux décennies qui se sont écoulées depuis l'introduction de la DTT, l'UE est passée d'un marché industriel à un marché basé essentiellement sur la connaissance, avec un impact évident sur les collectivités locales et régionales, le marché du travail en général, et les employeurs et les salariés en particulier. Depuis l'adoption de la directive actuelle sur le temps de travail, le marché du travail a subi une transformation substantielle. Le marché du travail évolue constamment vers des techniques de production plus spécialisées et la fourniture de services innovants, comme mentionné dans la réponse à la question a).
21. A une longue période de prospérité des marchés financiers a succédé ces deux dernières années une période de récession. Ce changement notable dans le climat économique a démontré la nécessité pour le marché du travail de pouvoir réagir rapidement et de manière flexible afin de mieux se conformer à ces changements externes. Cela pourrait indiquer que l'actuelle directive sur le temps de travail est devenue plus difficile à appliquer.
22. L'article 2 de la directive sur le temps de travail précise que l'« *on entend par temps de travail toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ». Le Conseil a ajouté cette définition car il a voulu garantir une définition flexible et plus nationale du terme « temps de travail ». A ce stade, l'intention n'était pas de définir plus avant le terme « temps de travail » au niveau de l'UE.
23. Lorsque l'on regarde les intentions initiales de la directive sur le temps de travail au moment de son adoption en 1993, il semble que les intentions de ce cadre juridique étaient cohérentes avec les aspirations actuelles en matière de législation de l'UE dans ce domaine. Cependant, les arrêts de la CEJ dans l'affaire SIMAP/Jaeger (et d'autres, voir paragraphe 5) ont modifié ces intentions et créé une jurisprudence ne respectant pas les intentions de la directive. Si l'on en vient à produire un nouveau texte juridique, il sera difficile, mais nécessaire, d'en tenir compte et de rendre les nouveaux textes aussi précis et clairs que possible sans créer d'obstacles supplémentaires aux négociations avec les partenaires sociaux et à l'adoption au plan national du cadre juridique.

c) Quelle expérience avez-vous acquise à ce jour en ce qui concerne le fonctionnement général de la directive sur le temps de travail ? Quelle a été votre expérience concernant les questions essentielles visées au point 5 du présent document ?

24. L'arrêt SIMAP/Jaeger a modifié radicalement la définition du temps de travail, ce qui a eu un impact considérable sur le fonctionnement des

collectivités locales et régionales en leur qualité d'employeurs et de fournisseurs de services publics clés. Pour les associations membres du CCRE, les problèmes les plus connus se posent dans le secteur des soins de santé, des services incendie et d'autres secteurs fournissant des services 24 heures sur 24.

25. Aux Pays-Bas, par exemple, l'arrêt rendu dans l'affaire Jaeger et l'adaptation subséquente de la législation nationale ont forcé les partenaires sociaux à limiter le temps de travail des pompiers, en comptant leur temps de garde, à environ 48 heures par semaine. Les municipalités concernées ont été obligées de recruter du personnel supplémentaire, augmentant ainsi les coûts de personnel de l'ordre de 10%. Dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, il n'est peut-être pas toujours possible de recruter ce personnel supplémentaire et/ou de financer une telle augmentation de personnel.

26. Il existe cependant aussi des problèmes dans d'autres domaines où les collectivités locales et régionales fournissent des services, comme dans le secteur de la culture et du tourisme, où la DTT joue un rôle important. Ces types de services sont souvent caractérisés par des changements saisonniers. Le tourisme connaît généralement des périodes de pointe pendant les périodes estivales et/ou hivernales, alors que la culture a souvent des pointes saisonnières au printemps ou à l'automne. Lors de ces pointes saisonnières, il peut s'avérer difficile pour les employeurs et les salariés de respecter la DTT.

27. Pour les associations membres du CCRE, les questions suivantes revêtent un grand intérêt :

- Pour préserver un fonctionnement continu et de qualité des services, par exemple dans les hôpitaux et les institutions de protection sociale, il est primordial de garantir une définition souple du temps de travail. Une nouvelle directive sur le temps de travail doit par conséquent fournir l'occasion aux législateurs locaux, pour les fonctionnaires, et aux partenaires sociaux, pour les salariés, de calculer la « période inactive » de manière souple.
- Il est essentiel que la fourniture de services, et notamment dans les communautés plus petites et reculées, soit garantie par la nouvelle directive, notamment pour veiller, en ces temps de contraintes financières sans précédents, à ne pas mettre en difficulté les groupes les plus vulnérables de la société et à pouvoir répondre aux pointes d'activité imprévisibles.
- En outre, il est très important de permettre le calcul de la « période inactive » selon un facteur moins élevé que celui de l'« heure par heure » lors du comptage des 48 heures. Cela pourrait revenir à calculer la « période inactive » par rapport à la moyenne de la demande escomptée, ou plutôt de la demande réelle, et par rapport au niveau d'attention requis lors des « périodes d'astreinte ». Cela peut varier entre 0 et 100 %. Par conséquent, une troisième catégorie de temps de travail, à savoir le « temps d'inaction avec des périodes de repos au travail » peut

être établie, qui prend en considération la différence, en termes de risque pour la santé, pour les salariés exerçant ce type d'activités.

- Une nouvelle directive sur le temps de travail doit traiter de ce que l'on appelle l'option de l'*opt-out*, de même que d'une simplification de cette dérogation. En outre, il doit y avoir des dérogations pour, par exemple, les services de secours, les services incendie et la lutte contre les catastrophes. Le maintien de ces dispositions garantit aux salariés comme aux employeurs une flexibilité dans la directive pour fournir des services abordables et efficaces.
- Il faut limiter la bureaucratie au minimum, notamment en ce qui concerne la gestion des salariés ayant plusieurs contrats de travail. Faire bénéficier de l'*opt-out* les salariés qui fournissent des services d'urgence, services incendie et de secours avec des temps de pause, comme second emploi, est la seule façon de fournir des services abordables/efficaces dans les communautés périphériques.
- Les règles relatives aux périodes de repos compensateur doivent autoriser une flexibilité dans l'organisation du temps de travail, nécessaire pour veiller à disposer d'une main-d'oeuvre en suffisance dans les hôpitaux et les institutions sociales – cela vaut à la fois pour les postes de jour et de nuit. En permettant de prendre les repos dans un laps de temps raisonnable, plutôt qu'en exigeant de les prendre immédiatement, on garantit une bien meilleure cohérence dans l'offre de services.
- Il faut étendre la période de référence pour le calcul de la durée maximale de travail et la déterminer conformément aux conventions collectives.

28. Pour un grand nombre d'associations membres du CCRE, les conventions collectives ou tout autre type d'accords fixant les modalités et conditions de travail des salariés, sont caractérisés par un « paquet » de conditions, de droits et de revendications. Ce paquet consiste en plusieurs mesures équilibrées destinées à créer une situation où à la fois les employeurs et les salariés y trouvent leur compte. Le nombre maximum d'heures de travail n'est que l'un des paramètres de ce paquet. Si un blocage intervient au niveau de l'un des paramètres, il peut alors devenir très difficile de parvenir à un d'accord avec ce type d'accords équilibrés – au détriment des employeurs comme des salariés. La santé et la sécurité des salariés doivent à l'évidence être l'une des principales préoccupations des employeurs. La législation de l'UE doit par conséquent fournir le cadre qui en garantisse le respect, tout en laissant en même temps une marge de manœuvre suffisante aux partenaires sociaux, aux employeurs et aux salariés, pour leur permettre de conclure leurs propres accords équilibrés.

29. Néanmoins, là où les accords sectoriels font défaut, les conditions quantitatives générales relatives aux dispositions en matière de temps de travail, avec des exigences minimales prévues par la future direc-

tive sur le temps de travail, doivent garantir les droits des travailleurs (comme expliqué aux points 13 et 14).

d) Etes-vous d'accord avec l'analyse faite dans ce document en ce qui concerne l'organisation et la réglementation du temps de travail dans l'UE ? Selon vous, d'autres points devraient-ils être ajoutés ?

30. Le CCRE approuve dans les grandes lignes le contenu de l'analyse de la Commission sur l'organisation et la réglementation du temps de travail. L'analyse effectuée dénote une ouverture d'esprit à l'égard du sujet abordé et une volonté d'écouter les avis des partenaires sociaux. Cependant, lorsque la Commission, par exemple à la page 5, point 2, conclut qu'il existe « *une marge discrétionnaire importante quant à la souplesse des formules de travail à travers les négociations collectives (par exemple, l'annualisation du temps de travail)* », le CCRE estime que même si l'une des dispositions de la directive sur le temps de travail est de permettre cette souplesse des formules de travail, la jurisprudence de la CEJ a montré que dans une large mesure la flexibilité prévue par la directive n'est pas applicable.
31. En outre, le CCRE souhaite attirer l'attention sur la convergence entre la souplesse des formules de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et les questions de santé et de sécurité. Le libellé de l'analyse indique que la flexibilité au niveau du temps de travail ne convient pas aux salariés et leur est même néfaste. Le CCRE trouve cependant que la flexibilité doit être considérée comme un avantage pour les salariés aussi, puisque cette flexibilité et l'influence des salariés sur leurs propres heures de travail vont en général de pair avec un équilibre harmonieux entre le travail et la vie privée.
32. La santé et la sécurité des salariés est une question cruciale qui doit être examinée de manière approfondie et les employeurs des collectivités territoriales se montrent très soucieux d'apporter cette protection. On le voit au niveau de l'UE avec, par exemple, les divers travaux menés en ce moment dans le cadre du dialogue social pour le gouvernement local et régional, entre la Plate-forme des Employeurs du CCRE et la FSESP. La Plate-forme des Employeurs du CCRE souhaite mentionner un exemple précis à cet égard, à savoir les négociations qu'elle mène avec d'autres comités du dialogue sectoriel au sujet d'une initiative concernant la prévention, l'identification et la gestion de la violence des tiers. Cet exemple illustre le fait que lorsque les employeurs des collectivités territoriales exigent plus de flexibilité en ce qui concerne l'organisation du temps de travail, ce n'est pas par manque de volonté de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salariés, mais c'est en fait au *bénéfice* des salariés et de leurs conditions de travail.

e) Pensez-vous que la Commission devrait lancer une initiative pour modifier la directive ? Si oui, êtes-vous d'accord avec les objectifs d'un réexamen exposés dans le présent document ? Selon vous, quelle devrait être sa portée ? Devrait-on envisager une approche différente de la réglementation sur le temps de travail ?

33. Dans la Communication sur la révision de la directive sur le temps de travail, la Commission décrit un processus qui inclut la première consultation des partenaires sociaux, ainsi qu'une seconde consultation des partenaires sociaux, et, parallèlement à ces consultations, la Commission effectuera une évaluation d'impact, notamment un examen de la mise en œuvre juridique de la directive dans les Etats membres. Le CCRE approuve ce processus, mais souhaite néanmoins que la Commission attende les résultats des consultations des partenaires sociaux et les prenne en considération avant d'effectuer une évaluation d'impact. Dans le même temps, le CCRE souhaite profiter de l'occasion pour souligner l'importance des études nationales visant à inclure les partenaires sociaux au niveau local et régional.
34. Cela étant dit, et en gardant à l'esprit l'échec du processus de conciliation au printemps 2009, le CCRE estime que les accords négociés, en ce qui concerne le marché du travail, constituent la voie à suivre. Le CCRE préfère donc voir une nouvelle directive sur le temps de travail convenue entre les partenaires sociaux au niveau intersectoriel, et le CCRE et ses associations membres entendent encourager et apporter leur soutien à de telles négociations. Cette approche participe également à la volonté de renforcer le dialogue social, comme mentionné précédemment (paragraphe 14).

f) En dehors des mesures législatives, pensez-vous que d'autres actions au niveau de l'Union européenne mériteraient d'être prises en considération ? Le cas échéant, quelle sorte d'action devrait être prise et sur quels aspects ?

35. Le CCRE considère que la question du temps de travail est étroitement liée à d'autres défis rencontrés par le marché du travail aujourd'hui et auxquels il sera confronté dans un avenir proche. L'offre de main-d'œuvre et le changement démographique conditionnent la façon dont les employeurs organisent leur main-d'œuvre pour fournir les services qu'ils sont tenus de fournir et ces deux éléments doivent être examinés à la lumière notamment du Livre vert de la Commission relatif au personnel de santé (COM (2008) 725), de l'initiative « De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois » et d'autres initiatives relatives à la stratégie UE 2020. Le CCRE estime nécessaire de se focaliser sur les défis posés par le changement démographique et la façon dont l'UE en sera affectée dans les années à venir. Il faudra absolument augmenter la main d'œuvre dans le secteur de la santé et des soins pour les personnes âgées au cours des prochaines années. Par ailleurs, dans le secteur de l'éducation, le besoin de main-d'œuvre va peut-être diminuer et des écoles vont être fermées. En cherchant à résoudre les problèmes liés à la directive actuelle sur le temps de travail, il faut veiller à éviter de créer de nouveaux problèmes et obstacles en rapport avec les changements mentionnés ci-avant qui sont susceptibles de se produire.
36. Afin de s'assurer d'une main d'œuvre durable, le CCRE entend soutenir les initiatives de la Commission visant à fournir aux collectivités locales et régionales des informations concrètes et utiles. Les associa-

tions membres du CCRE sont particulièrement intéressées par les informations sur la combinaison entre la formation des salariés et les tâches qu'ils accomplissent : quelles sont, par exemple, les tâches effectuées par une infirmière et à quel niveau ? Les infirmières effectuent-elles des tâches propres aux médecins ? En même temps, les membres du CCRE sont intéressés par les recherches menées sur les motivations qui poussent à prendre un emploi dans un autre pays. Au sujet des informations fournies sur les domaines susmentionnés, il convient de souligner que les informations recueillies doivent être de nature comparable. En même temps, il est important de souligner que la collecte d'informations ne doit pas occasionner de travail administratif supplémentaire disproportionné aux employeurs des collectivités territoriales.

g) Envisagez-vous la possibilité d'engager un dialogue au titre de l'article 155 du TFUE sur l'une des questions soulevées dans la présente consultation? Dans l'affirmative, lesquelles ?

37. Comme mentionné ci-dessus, le CCRE et ses associations membres tiennent à exprimer leur soutien aux négociations des partenaires sociaux relatives à l'engagement d'un dialogue au titre de l'article 155. Le CCRE estime que les partenaires sociaux sont les parties prenantes les plus à même de trouver une solution à cette question difficile. Néanmoins, en réponse à la portée générale de la question du réexamen de la DTT, le CCRE estime que les discussions pratiques et sur le fond relatives à ces problématiques seraient mieux traitées grâce à l'initiative intersectorielle, qui devrait être considérée comme le moyen le plus approprié de procéder.

* * * *

Conseil des Communes et Régions d'Europe
Directrice des travaux politiques : Angelika Poth-Mögele
Courriel : angelika.poth-moegele@ccre-cemr.org
Téléphone : + 32 2 500 05 40