

RÉSOLUTION

Berne, le 23 mars 2017

ASSEMBLEE DES DELEGUE(E)S DE L'USS

LA COALITION CONTRE LE BURN-OUT ET LE TRAVAIL GRATUIT DIT NON AU DÉMANTÈLEMENT DE LA LOI SUR LE TRAVAIL

La dérégulation ne fait que commencer

Beaucoup d'entreprises ont par le passé renoncé à enregistrer le temps de travail, même si elles y étaient obligées. Les partenaires sociaux ont élaboré pendant des années un nouveau modèle pour l'enregistrement de la durée du travail (EDT) qui apporte quelques assouplissements, mais qui en même temps tient compte de la protection de la santé des collaborateurs/trices et empêche le travail gratuit. Cet accord à peine signé, les employeurs, par le biais de leurs représentant(e)s au Parlement, ont lancé une attaque encore plus dure contre les conditions de travail. Cette fois-ci, ils veulent non seulement supprimer largement l'enregistrement du temps de travail, mais ils s'attaquent aussi aux fondements de la loi sur le travail, à savoir la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que l'interdiction fondamentale du travail de nuit et du dimanche.

Travailler gratuitement jusqu'à l'effondrement?

Les deux chambres ont accepté une initiative parlementaire du Conseiller aux Etats Konrad Graber qui exige entre autres d'exclure « les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante » et les « spécialistes » de dispositions centrales de la LTr sur la protection des travailleurs et travailleuses. Quels salarié(e)s appartiendraient en fait à ces catégories reste encore flou. Il pourrait s'agir d'un comptable qui par exemple est responsable des comptes débiteurs d'une PME. Ou d'une responsable d'équipe dans un call center. Pour ces personnes, les dispositions concernant la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que les indemnités salariales seraient abrogées. Les dispositions sur le temps de repos et de pause tomberaient elles aussi. De même, il n'y aurait plus d'interdiction du travail de nuit et du dimanche pour ces salarié(e)s. Ils risquent de devoir travailler 24 heures sur 24, sept jours sur sept. En effet, des employeurs augmenteront les pressions pour leur faire accepter de tels contrats. On ne pourrait plus alors parler de protection de la santé.

Le Parlement veut aussi sabrer radicalement dans le compromis trouvé il y a moins d'un an sur l'enregistrement du temps de travail. La Conseillère aux Etats Keller-Sutter demande que, pour les personnes « exerçant une fonction dirigeante » et « les spécialistes occupant une position similaire » et « qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et dans la détermination de leur horaire de travail et de leur temps de repos » n'aient plus à saisir leur temps de travail. Cela signifierait dans les faits que chaque travailleur ou travailleuse à qui l'employeur attribuerait une position de « spécialiste » ou de « cadre » dans sa description de poste serait automatiquement exclu de l'EDT et ne pourrait pas refuser de renoncer à l'EDT.

Contre les attaques, introduire des améliorations

Pour les délégué(e)s de l'Union syndicale suisse, ces perspectives sont inacceptables. Les délimitations importantes pour la santé entre le travail et le temps libre disparaîtraient pour toujours plus de travailleurs et travailleuses. Et un nombre toujours plus important devrait effectuer gratuitement et sans indemnités des heures supplémentaires, du travail de nuit malsain et du travail du dimanche pénalisant pour la famille ! L'USS et une large coalition d'organisations de salarié(e)s, de spécialistes et d'autres acteurs syndicaux vont lutter par tous les moyens contre ces dégradations. L'USS s'engagera de manière offensive pour que la loi sur le travail (LTr) soit améliorée au lieu d'être affaiblie.

- La protection des salarié(e)s qui ont des conditions de travail précaires, comme le travail sur appel, doit être améliorée. Il faut instaurer des règles contraignantes sur les plans de travail et services de piquet.
- Les plans de travail doivent être remis au moins quatre semaines avant aux salarié(e)s. Des changements et des missions à court terme ne doivent être effectués qu'en cas d'extrême urgence opérationnelle et avec un supplément de salaire de 25 %.
- Les plans de travail et en particulier les services de piquet doivent être établis avec les méthodes de planifications modernes qui garantissent la codécision et le droit de participation des salarié(e)s. Pour le service de piquet, les temps d'attente doivent être réduits à un minimum et rémunérés par un supplément d'au moins 25 %.
- Lors de maladies causées par des risques psychosociaux au travail et en particulier pour des maladies et dommages dus au stress, l'employeur est tenu pour responsable. Les assurances sociales et les caisses de pension doivent faire recours.

Les délégué(e)s de l'USS demandent encore l'amélioration de l'exécution dans les entreprises, un renforcement du partenariat social dans le domaine de la protection de la santé ainsi que de la conciliation par l'ancrage systématique dans les CCT de mesures sur la santé et d'indemnités pour les inconvénients subis lors du travail du soir.