

CONFERENCE DE PRESSE DU 2 MAI 2017

Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS

Alliance contre l'épuisement professionnel et le travail gratis Oui à la flexibilité, mais pas si elle est imposée !

Certains employeurs et leurs fidèles alliés politiques n'arrêtent pas de nous raconter à quel point « leurs » employé(e)s aimeraient travailler de manière flexible, mais ne pipent mot de leurs propres intérêts. Ils veulent en effet avoir leurs employé(e)s à disposition 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, quand cela leur convient le mieux et si cela leur permet de maximiser au mieux leurs profits !

Les salarié(e)s et les syndicats sont aussi favorables à la flexibilité. Mais pour une *vraie* flexibilité dont le travailleur ou la travailleuse profite, qui respecte sa santé et tient compte de ses besoins sociaux. La médecine du travail (et je remercie sa société de discipline au sein de la FMH d'être avec nous aujourd'hui) nous montre que certains paramètres doivent être respectés si l'on ne veut pas que le travail de nuit, celui du dimanche et celui de longue durée rendent malade. La loi sur le travail (LTr) fixe actuellement des limites (minimales et, très larges en comparaison internationale). Ces limites sont modestes et l'expression du bon sens. Premièrement, on ne doit, autant que possible, pas travailler régulièrement de nuit (il est déjà tout à fait possible de travailler de 5 à 23 heures sans pour autant, au sens de la loi, effectuer du travail de nuit). Deuxièmement, le dimanche doit, autant que possible, être un jour de repos permettant les échanges sociaux. Troisièmement, si l'on travaille plus de 50 heures pendant une semaine, s'il vous plaît, que ce soit avec une certaine compensation.

Quelques mots, maintenant, sur l'importance de l'autonomie en matière de temps de travail. Les employé(e)s qui disposent d'une grande autonomie dans ce domaine, qui peuvent donc décider eux-mêmes leurs horaires, sont a priori plus satisfaits de leur travail et en mesure de mieux faire face aux facteurs de stress. L'autonomie en matière de temps de travail est ce que l'on appelle un facteur de résilience. Elle augmente la capacité à résister psychologiquement¹. Les propositions de déréglementation faites par le conseiller aux États Graber et la conseillère aux États Keller-Sutter arrivent cependant à un moment où l'autonomie des travailleurs et travailleuses diminue en Suisse. Les enquêtes européennes sur les conditions de travail² le montrent :

¹ Parallèlement, le risque d'auto-exploitation ainsi que d'auto-mise en danger intéressée (« interessierte Selbstgefährdung ») augmente précisément chez les hommes ; cf. à ce sujet Yvonne Lott, Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa, in: WSI Report du 18 novembre 2014.

² Pour charger toutes les données des années 2005 et 2015 : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys>

- Si en 2005, on trouvait encore en Suisse 14,3 % des travailleurs et travailleuses pouvant déterminer à eux seuls leur horaire de travail, ils n'étaient plus que 11,7 % en 2015.
- Si en 2005, on trouvait encore 33,5 % des travailleurs et travailleuses pouvant déterminer de manière autonome, mais dans un cadre donné, leur horaire de travail, ils n'étaient plus que 19,5 % dans ce cas en 2015.
- En 2005, 45 % des travailleurs et travailleuses déclaraient que leur entreprise fixait leurs horaires de travail sans qu'il soit possible de les modifier ; en 2015, ils étaient déjà 58,1 % dans ce cas.
- En 2005, 88,1 % des travailleurs et travailleuses déclaraient pouvoir bien ou très bien concilier leurs obligations familiales et sociales avec leurs horaires de travail ; en 2015, ils étaient 87,8 % dans ce cas.

Parallèlement, l'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESE-NER)³ a montré qu'en Suisse, seuls 45,2 % des entreprises procèdent à intervalles réguliers à une évaluation des risques, par exemple concernant le stress au travail. Au Royaume-Uni ou au Danemark, elles sont plus de 90 % à le faire, la moyenne étant de 74 % dans l'Union européenne.

Selon d'autres études qui signalent une augmentation des horaires irréguliers (l'Enquête suisse sur la population active, ESPA, constate aussi une augmentation de ces modèles de temps de travail entre 2005 et 2015), il n'y a qu'une seule manière d'interpréter ces données : l'employeur décide plus de flexibilité comme il l'entend et dans son intérêt. Une fois 40 heures par semaine, une fois 60, une fois jusqu'à 18 heures, une fois jusqu'à 22 et ensuite, recommencer le travail à nouveau à 7 heures 30 ou seulement l'après-midi. Or cette flexibilité n'est pas souhaitée par les travailleurs et travailleuses, elle est une exigence de l'employeur. Les plans d'intervention, les équipes et les temps de présence sont modifiés au dernier moment et des buts et des délais irréalistes sont fixés. Dans ce « meilleur des mondes » patronaux, la flexibilité est un vrai parcours du combattant pour les travailleurs et travailleuses, et surtout pour ceux qui ont des obligations familiales ou des problèmes de santé.

Le but visé par les interventions de Madame Keller-Sutter et de Monsieur Graber est donc évident : travailler de manière « encore plus flexible », quand et comment l'employeur le veut, être piloté de l'extérieur, encore plus de stress, travailler plus longtemps, et même régulièrement, la nuit et le dimanche. Et tout cela, sans enregistrement du temps de travail.

Nous allons nous opposer vigoureusement à cette dégradation dramatique des conditions de travail en Suisse. L'Union syndicale suisse (USS) ne demande pas seulement au Parlement de stopper ces interventions. Au contraire, des améliorations sont indispensables pour la protection contre les risques pour la santé au travail et afin qu'il soit plus facile de planifier ses activités professionnelles :

- Les dispositions de protection de la santé doivent aussi s'appliquer au télétravail. L'enregistrement de la durée du travail et les dispositions sur la durée de repos doivent en particulier être respectées.
- Des suppléments sont à prévoir pour compenser les inconvénients subis sur le plan temporel, notamment pour le travail du soir.

³ Pour charger les données de l'enquête : <https://osha.europa.eu/fr/surveys-and-statistics-osh/esener>.

- Les horaires de travail doivent tenir compte des besoins des familles : il faut garantir aux travailleurs et travailleuses qui ont des obligations familiales la possibilité de planifier leurs interventions. C'est pourquoi les plans d'intervention doivent leur être communiqués au moins quatre semaines à l'avance. Les modifications et les interventions décidées au dernier moment ne doivent être autorisées qu'en cas d'extrême urgence pour l'entreprise et sont à assortir d'un supplément de 25 %.
- Les plans d'interventions et en particulier les services de piquet et l'accessibilité doivent être conçus à l'aide de méthodes modernes et participatives, les travailleurs et travailleuses doivent être entendus et avoir des droits de participation. Dans le cas de services de piquet, ou de l'accessibilité des travailleurs et travailleuses, qui doit être mise sur le même plan, les temps d'attente doivent être réduits au minimum et un supplément de salaire de 25 % au moins doit être versé.