

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ(E)S DU 4 NOVEMBRE 2016

Berne, le 4 novembre 2016

Travailler sans être payé ? Travailler jusqu'à l'épuisement ? Non merci !

Les dispositions sur la durée du travail sont plus nécessaires que jamais

En Suisse, durées de travail excessives, activité professionnelle 24 heures sur 24 et forte pression au travail sont des réalités. Les dispositions de protection concernant la durée du travail sont toujours plus sous pression. Or actuellement, leur observation serait plus nécessaire que jamais. En effet, les conséquences négatives de leur assouplissement sont déjà très visibles aujourd'hui.

- Toujours plus de travailleurs et travailleuses souffrent de stress au travail : les maladies liées au stress, des troubles du sommeil à l'épuisement professionnel, augmentent. Selon une enquête du SECO, 43 % des travailleurs et travailleuses se plaignent en Suisse de durées de travail éprouvantes stressantes. En 2010, selon l'étude sur le stress de la Confédération, ils étaient encore tout juste 20 %. Le taux de stress est élevé en Suisse, comparé à l'Europe. Les travailleurs et travailleuses connaissent les durées de travail effectives les plus longues du continent.
- À une époque où la pression sur le lieu de travail s'accroît, les plans d'intervention toujours moins fiables, modifiés au dernier moment, ainsi que l'absence de pause constituent d'importants problèmes. Toujours plus de travailleuses et travailleurs sont confrontés à des services de piquet exténuants et irréguliers, ainsi qu'au travail sur appel. Souvent, le temps d'attente est mal compensé ou ne l'est pas du tout.
- Les travailleurs et travailleuses âgés sont particulièrement menacés : les cadences rapides et l'absence de temps de récupération posent problème à nombre d'entre eux. Travailler jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite devient donc un problème.
- Celles et ceux qui assument des tâches d'assistance ou de soins, donc en majorité des femmes, disposent d'une faible sécurité dans leur planification. Leur travail et leur famille les exténuent.
- Les nouvelles formes de travail, comme le cotravail (« crowdworking ») et le télétravail, et la flexibilisation du temps de travail rendent possibles des activités professionnelles non circonscrites. Si l'on peut travailler dans n'importe quel lieu et en tout temps et si l'accessibilité permanente est devenue une réalité à cause des smartphones et des ordinateurs portables, les dispositions de protection sur les pauses, le repos nocturne et dominical peuvent facilement être contournées.
- L'assouplissement potentiel des dispositions sur la durée du travail met en danger non seulement notre santé, mais aussi nos salaires. En effet, seul l'enregistrement de la durée du travail

établit avec certitude que nous ne travaillons pas gratuitement. L'enregistrement conforme de la durée du travail est la seule manière de traduire dans les faits le principe « travail contre salaire ». Sans lui, on travaille finalement sans être rémunéré.

Que précisément la Suisse occupe aujourd'hui, en comparaison européenne, l'une des dernières places en matière de contraintes sur le lieu de travail est attristant. En matière de protection des travailleurs et travailleuses, la Suisse fit une fois œuvre de pionnière en Europe. En 1877 déjà, le Conseil fédéral édicta en effet une loi sur les fabriques qui s'appliquait à l'ensemble du pays et était progressiste en comparaison internationale. En 1964, le droit du travail fit l'objet d'une révision totale et fut adapté aux besoins d'une économie en pleine modernisation, une révision qui fut à l'origine de la loi sur le travail en vigueur et de ses ordonnances. Ces textes devaient fixer des normes minimales en matière de protection des travailleurs et travailleuses, ainsi que prévoir une protection de la santé. C'est ainsi que la loi sur le travail stipule que nous avons un droit au sommeil, un droit à des pauses pour récupérer, mais aussi un droit à des dimanches de congé pour pouvoir passer notre temps libre avec des amis et notre famille. Toutes ces dispositions sur la durée du travail sont des droits fondamentaux – des droits humains ! – conquis de haute lutte dans le domaine du droit du travail.

Et afin de pouvoir mesurer tout cela et de donner aux autorités ainsi qu'à nous-mêmes un instrument pour ce faire, la loi sur le travail prescrit que nous devons enregistrer notre temps de travail. Les travailleurs et travailleuses, les employeurs et employeuses et les autorités de contrôle savent ainsi comment, quand et pendant combien de temps nous travaillons et quand nous nous reposons.

Repousser les attaques

Aujourd'hui, le droit suisse du travail est, en matière de durée du travail, un des droits les plus faibles d'Europe. Cela n'empêche pas certains politicien(ne)s de vouloir le vider encore plus de sa substance. Ainsi, les initiatives parlementaires de la conseillère et du conseiller aux États Karin Keller Sutter et Konrad Graber ne veulent pas uniquement supprimer l'enregistrement de la durée du travail pour encore plus de salarié(e)s, contre la volonté de ces derniers et les dispositions sur la santé des conventions collectives de travail (CCT). Non, leurs propositions supprimeraient aussi le repos nocturne et dominical des employé(e)s exerçant une fonction dirigeante et des spécialistes occupant une position similaire. Les travailleurs et travailleuses n'auraient plus droit à des pauses. Et les durées hebdomadaires maximales du travail disparaîtraient aussi, avec toutes les conséquences que cela implique : les compensations pendant l'année ne seraient plus possibles, les semaines de 60 heures deviendraient sans doute la norme dans certains domaines. Les travailleurs et travailleuses pourraient ainsi se tuer au travail comme jadis, lorsque la loi glaronnaise sur les fabriques (1864) n'existait pas encore.

Ces interventions parlementaires attaquent frontalement les travailleurs et travailleuses dans branches les plus diverses. Étant donné que l'on pourrait appliquer des concepts légaux à géométrie variable comme « employés exerçant une fonction dirigeante » ou « spécialistes occupant une position similaire », jusqu'à 50 % des travailleurs et travailleuses pourraient, selon les dispositions d'exécution, être concernés et se voir dépouillés de leur protection. La part de la population âgée de 25 à 64 ans représentée par des personnes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire (hautes écoles et formation professionnelle supérieure) qualifiables de « spécialistes » se monte à environ 40 %. Et il y a aussi les « employés exerçant une fonction dirigeante ». Selon les statistiques, près

de 34 % des travailleurs et travailleuses ont une fonction de cadre (dans la direction des entreprises ou une « simple » fonction de supérieur(e) hiérarchique).

De la cheffe de rayon dans le commerce de détail au chef d'équipe dans une banque ou un centre d'appels, en passant par le contremaître dans la construction ou le responsable d'équipe dans l'industrie, tous et toutes pourraient désormais devoir travailler sans autre la nuit ou le dimanche sans avoir droit à des pauses régulières et également sans toucher ni indemnisation ni compensation pour travail supplémentaire. Les professions qui demandent une très grande concentration, comme celle de spécialiste ou de personne exerçant une fonction dirigeante dans des unités de soins de longue durée ou intensifs et celle aussi de chef de clinique ne donneraient pas droit à des temps de repos et donc de récupération. Les conséquences ne seraient pas catastrophiques uniquement pour la santé des travailleurs et travailleuses, mais aussi pour les patient(e)s qui seraient soignés par un personnel spécialisé harassé et surmené.

En résumé, pareil assouplissement de la protection des travailleurs et travailleuses augmente les risques pour la santé. Il ouvre tout grand la porte à des activités professionnelles non rémunérées. L'USS combattra par tous les moyens à sa disposition les interventions parlementaires de Mme Keller-Sutter et de M. Graber, de même que toute autre dégradation de la protection des travailleurs et travailleuses.

Nos revendications : combattre toute dégradation et apporter enfin des améliorations

L'Union syndicale suisse (USS) demande non seulement que les interventions faites au Parlement soient stoppées, mais aussi l'amélioration nécessaire de la protection contre les risques sur le lieu de travail pour la santé, ainsi que de meilleures possibilités de planifier ses activités.

Nous revendiquons par conséquent des améliorations à différents plans :

1 Renforcement de l'application

- Les dispositions en vigueur de la loi sur le travail doivent aussi être appliquées sur les lieux de travail. Leur application efficace est nécessaire.
- Il faut une fois pour toutes augmenter le nombre des contrôles de la SUVA, de la Confédération et des cantons ; la fréquence des contrôles de l'ensemble des organes compétents, en particulier en ce qui concerne les risques psychosociaux (durées du travail, respect des temps de repos et des pauses), doit être augmentée ces prochaines années dans tous les organes d'application. Il faut mettre les moyens financiers nécessaires à cet effet à la disposition de ces derniers.
- Les autorisations délivrées pour le travail du dimanche et le travail de nuit doivent rester exceptionnelles pour les seules activités nécessaires au maintien de la sécurité des personnes ou des infrastructures, à la culture, au transport et de la santé.
- 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.

2 Renforcement du partenariat social en matière de protection de la santé et de compatibilité famille/travail

- Toutes les CCT doivent contenir des mesures de protection de la santé contre les risques psychiques et physiques au travail. Dans les branches concernées, l'accessibilité permanente via des moyens de communication doit être réglementée, de même que le télétravail.
- Des suppléments sont à prévoir pour compenser des inconvénients subis sur le plan temporel, notamment pour le travail du soir.
- Les horaires de travail doivent tenir compte des besoins des familles et du bien vivre ensemble : il faut garantir aux travailleurs et travailleuses qui ont des obligations familiales, des mandats politiques et associatifs la possibilité de planifier leurs interventions.

3 Adaptation de la législation aux nouvelles formes de travail : combler les lacunes de la protection des travailleurs et travailleuses

- La protection des travailleurs et travailleuses dans le cas de formes de travail précaires comme par exemple le travail sur appel doit être améliorée. En ce qui concerne les plans d'intervention et le service de piquet, des réglementations obligatoires sont nécessaires.
- Les plans d'intervention doivent être communiqués aux travailleurs et travailleuses au moins quatre semaines à l'avance. Les modifications faites au dernier moment et les interventions décidées dans un délai inférieur à 48 heures ne sont pas autorisées. Au-delà, elles ne pourront être commandées qu'au titre d'heures supplémentaires – lesquelles ne peuvent être demandées que dans la mesure de la bonne foi.
- Les plans d'interventions et en particulier les services de piquet doivent être conçus à l'aide de méthodes modernes et participatives, les travailleurs et travailleuses doivent être entendus. Dans le cas de services de piquet, les temps d'attente doivent être réduits à une durée minimale et un supplément de salaire de 25 % doit être versé.