



Résolution

Assemblée des délégué-e-s du secteur tertiaire du 30 janvier 2017

Travailler jusqu'à l'accident dans les professions de services ? Sans nous !

Il faut protéger la santé – en fixant des limites

Les journées de travail interminables, le travail 24h/24 et les pressions au rendement sont devenus une réalité dans de nombreuses professions de services. Les retombées sur le personnel sont d'ores et déjà visibles:

- Toujours plus de salarié-e-s souffrent de stress au travail. Les maladies liées au stress, comme les troubles de sommeil voire le burnout, gagnent du terrain. Selon un sondage du SECO, 43 % des salarié-e-s voient dans la lourdeur de leurs horaires de travail un facteur de stress. La Suisse affiche un taux de stress élevé en comparaison européenne. Elle possède même les horaires de travail les plus lourds du continent.
- La pression augmente au travail. L'insécurité de l'emploi et les changements de planning de dernière minute, l'absence de pauses, les heures supplémentaires non rémunérées et le travail gratuit posent problème. Les services de piquet ou de garde sous-payés, les missions de dernière minute et parfois de très courte durée, ainsi que le travail du soir empêchent toute organisation personnelle et nuisent à la santé.
- Quiconque a des tâches d'accompagnement ou de soins, soit surtout les femmes, n'a guère de sécurité de planification; la conciliation entre profession et famille devient un casse-tête, quand il faut s'occuper de proches ou leur prodiguer des soins. De même, les pressions au rendement et les périodes de récupération insuffisantes mettent à rude épreuve le personnel âgé. Il est inquiétant de devoir travailler jusqu'à l'accident.
- Les nouvelles formes de travail comme le travail participatif (crowdworking) ou le télétravail, ainsi que le décloisonnement entre travail et loisirs renforcent les pressions. Il suffit d'un smartphone et d'un ordinateur portable pour travailler en tout temps et de partout. Le fait d'être constamment joignable est une malédiction au lieu de faciliter la vie. Les dispositions protectrices sur les pauses, sur le travail de nuit et du dimanche sont contournées. Le décloisonnement du travail est un enjeu brûlant.
- Outre la santé, les salaires sont sous pression. Les heures supplémentaires impayées, le service de garde mal rétribué ou le travail gratuit hors du bureau violent le principe élémentaire du « travail contre salaire ». Il faut enregistrer de façon adéquate le temps de travail. C'est l'unique manière d'éviter de devoir travailler gratuitement.

Défendons ensemble les acquis de la loi sur le travail – repoussons les attaques

La Suisse fut jadis pionnière en Europe dans le domaine de la protection des travailleurs. Dès 1877, le Conseil fédéral a édicté une loi sur les fabriques moderne. En 1964, le droit du travail a subi une refonte totale, qui a donné naissance à l'actuelle loi sur le travail et à ses ordonnances. La loi fixe les normes minimales de protection et vise à protéger la santé des salarié-e-s. Ainsi, la LTr prévoit que nous avons droit au sommeil, ainsi qu'à des pauses pour nous régénérer. En

outre, nous avons droit à nos dimanches libres, pour passer nos loisirs avec nos amis et en famille. Toutes ces dispositions sur le temps de travail constituent des droits durement acquis. Dans les professions des services, où il y souvent moins de CCT, la LTr s'avère même fréquemment la seule protection en place.

Or des interventions en discussion au Parlement attaquent frontalement la loi sur le travail ainsi que les salarié-e-s dans toutes sortes de branches d'activité : ainsi, les initiatives parlementaires des députés au Conseil des Etats Karin Keller-Sutter et Konrad Graber veulent non seulement supprimer l'enregistrement du temps de travail pour davantage de salarié-e-s, mais prévoient de le faire contre leur volonté et sans mesures de protection de la santé au niveau des CCT. En outre, il est prévu d'abroger pour le personnel dirigeant et les spécialistes le repos nocturne et le repos dominical. Ces personnes n'auraient plus droit à des pauses. La durée hebdomadaire maximale du travail hebdomadaire n'existerait plus, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent: il ne serait plus possible de procéder à une compensation en cours d'année, et la semaine de 60 heures deviendrait la norme dans certains domaines. Les salarié-e-s devraient se tuer au travail. Jusqu'à 50 % des salarié-e-s tomberaient sous le coup des nouvelles dispositions élastiques et ambiguës en tant que « collaborateurs exerçant une fonction dirigeante » ou « spécialistes », et perdraient toute protection.¹ De la cheffe de rayon dans le commerce de détail au chef d'équipe d'un call center, de la spécialiste en soins de longue durée à l'expert en logistique en passant par la cheffe d'exploitation dans l'hôtellerie-restauration, toutes ces personnes pourraient dorénavant être employées sans autres la nuit, le dimanche, sans avoir droit à des pauses régulières, et de surcroît sans indemnisation ni compensation des heures de travail supplémentaire.

Lutte contre les détériorations, introduction enfin d'améliorations

Nous exigeons que les interventions dangereuses et inhumaines déposées au Parlement soient stoppées. Mais nous voulons aussi améliorer la situation, et cela au plus vite. Voici nos revendications concrètes:

1. Exécution de la loi sur le travail et renforcement des contrôles

- Il faut enfin intensifier les contrôles effectués par la Confédération, par les cantons et la Suva: d'ici cinq ans, tous les organes d'exécution augmenteront de 50 % leurs contrôles, notamment pour les risques psychosociaux (temps de travail, respect de la durée du travail et des pauses). A cet effet, il faudra allouer les moyens financiers nécessaires aux organes d'exécution de la Confédération et des cantons.
- Le travail du dimanche et le travail de nuit doivent rester l'exception absolue.

2. Insistance dans les CCT sur la protection de la santé et la politique du temps de travail

- Il faut introduire dans toutes les branches de services de bonnes CCT prévoyant des mesures concrètes de protection de la santé contre les risques psycho-sociaux ou physiques au travail.
- Les CCT doivent régler les questions importantes touchant au temps de travail (durée et répartition, organisation, suppléments, etc.). Il faut introduire des droits et garanties concrets. Les droits de consultation des employé-e-s sur l'organisation du temps de travail doivent être concrétisés.

¹ Près de 40 % des titulaires d'un diplôme du degré tertiaire (formation professionnelle supérieure ou haute école) peuvent être qualifiés de spécialistes. Et 34 % font partie du « personnel dirigeant » (cadres du premier échelon ou de niveau plus élevé).

- Des règles préciseront, dans les branches concernées, la nécessité de rester joignable en permanence par les moyens de communication électroniques.

3. Respect de leurs obligations par les employeurs et les entreprises

- Il faut faire valoir et concrétiser, dans le quotidien des entreprises, les droits de participation des travailleurs ou de leurs représentants ancrés dans la loi sur les affaires concernant « l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail » et « les questions relatives à protection de la santé » (art. 48 LTr, loi sur la participation).
- L'aménagement du temps de travail et l'affichage des horaires seront conformes à la loi sur l'égalité, pour les personnes ayant des obligations familiales. Sinon, les employeurs bafouent l'interdiction de discrimination indirecte.
- Il incombe à l'employeur, en vertu de son devoir de sollicitude (art. 328, al. 2, CO), de veiller à la santé des salarié-e-s au travail. Il est urgent de reconnaître comme maladies professionnelles les conséquences pour la santé du stress lié au travail (du burnout en particulier), et de modifier en conséquence la loi sur l'assurance-accidents.

4. Nécessité d'améliorer les nouvelles formes de travail

- Les dispositions en matière de protection de la santé – notamment l'enregistrement du temps de travail et les dispositions sur la durée du repos – doivent aussi s'appliquer au travail à domicile, au télétravail ou au travail participatif (crowdworking). Il faut moderniser la loi sur le travail à domicile.

5. Résistance aux péjorations de la loi sur le travail

- Nous combattrons par tous les moyens à notre disposition les interventions parlementaires Keller-Sutter et Graber, ainsi que toute autre détérioration de la protection des travailleurs.
