

CONGRÈS DE L'USS 30.11./1.12.2018

Berne, le 28 septembre 2018

Texte d'orientation 3 : Conditions de travail

La reprise économique doit profiter aux salarié-e-s

Les syndicats s'engagent depuis plus de 100 ans pour une réduction de la durée de travail, des conditions de travail meilleures et des hausses de salaire. Les succès enregistrés sont remarquables. Juste avant la Grève générale, il y a 100 ans, la durée hebdomadaire du travail dans l'industrie était encore de 58 heures. Grâce à la Grève générale, elle passa à 48 heures. Aujourd'hui, elle est encore d'un peu plus de 41 heures. Les salaires réels sont aujourd'hui six fois plus élevés.

Mais l'histoire montre aussi que ce parcours n'a cessé d'être émaillé d'importants conflits, qu'il a fallu empêcher des reculs ou que des progrès ont dû être obtenus de haute lutte. Ces dernières années, la pression sur les salarié(e)s s'est accrue ; pas seulement en Suisse, mais dans presque tout le monde.

Les employeurs et les politicien(ne)s qui leur sont proches essaient de reporter davantage le risque entrepreneurial sur les travailleurs et travailleuses. Ils font pression pour que les durées et les conditions de travail soient mieux adaptées à leurs souhaits. En particulier depuis la crise financière.

Dans les années à venir, il faudra corriger cela. La reprise doit appartenir aux travailleurs et travailleuses. Les gains de productivité doivent leur être redistribués, tant en ce qui concerne les conditions de travail – notamment la durée du travail, sans perte de salaire – que les salaires et les revenus.

L'Union syndicale suisse (USS) combattrait toute dégradation des règles sur la durée du travail et s'engagera pour une réduction de la durée du travail et des vacances plus longues. Elle lancera une offensive sur les salaires pour une hausse générale des bas et moyens salaires. Et elle fera pression pour une limitation du travail temporaire et du travail sur appel.

1 Durée de travail

L'évolution de ces dernières années

Dans plusieurs branches, les employeurs et employeuses demandent une augmentation de la durée hebdomadaire et annuelle du travail ou souhaitent une abolition totale de la durée hebdomadaire maximale du travail ainsi que de l'enregistrement de la durée du travail. Les conséquences de ces dérèglementations excessives voulues seraient catastrophiques. Les salarié(e)s devraient obéir au doigt et à l'œil aux patrons. Ceux-ci fixeraient unilatéralement le début, la durée et le lieu du temps de travail. En même temps, la protection des travailleurs et travailleuses selon la loi sur le travail serait démantelée. On n'aurait plus le droit de faire des pauses, ni de prendre congé le dimanche, la durée hebdomadaire du travail serait fixée entièrement en fonction des souhaits des patrons : en cas d'une grande quantité de travail, il faudrait aussi travailler la nuit, pendant 60 heures et plus aussi. Et en cas de ralentissement des affaires, rester à la maison et générer des heures négatives.

La situation des travailleurs et travailleuses : effets des changements en matière de durée du travail

Cyniquement, ces déréglementations planifiées naviguent sous le pavillon de la « flexibilisation ». Le but de cette devise est d'induire sciemment en erreur les salarié(e)s en leur suggérant qu'ils pourraient aménager leurs horaires au mieux, en fonction de leurs propres besoins. Or c'est exactement le contraire. Ces dernières années, l'autonomie des travailleurs et travailleuses a diminué. Des études de la Confédération viennent à nouveau de le confirmer.

La dernière étude européenne sur les conditions de travail, collectées par le SECO, montre que les dangers pour la santé psychique des travailleurs et travailleuses augmentent en Suisse. Leur travail est toujours plus déterminé par d'autres, c'est-à-dire que les employeurs et employeuses décident toujours plus souvent quand le travail doit se faire, sans tenir compte des besoins de leur personnel. Ils exigent toujours plus de flexibilité temporelle. On doit travailler selon le bon plaisir du chef. Bref, l'autonomie en matière d'horaire diminue. Les constats suivants le montrent :

- Si en 2005, 14,3 % des salarié(e)s pouvaient, en Suisse, déterminer eux-mêmes la totalité de leur horaire de travail, ils n'étaient plus que 11,7 % en 2015.
- Si en 2005, 33,5 % des salarié(e)s pouvaient encore déterminer de manière autonome dans un cadre donné, leur horaire de travail, ils n'étaient plus que 19,5 % dans ce cas en 2015.
- En 2005, 45 % des salarié(e)s 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 salarié(e)s déclaraient pouvoir bien ou très bien concilier obligations familiales et sociales et horaires de travail ; en 2015, ils étaient 87,8 % dans ce cas.

Or le stress au travail ne cesse d'augmenter en Suisse, comme des études du SECO et de Promotion Santé Suisse le montrent. Plus le niveau de stress des personnes professionnellement actives augmente, plus des problèmes de santé très graves, une baisse de la satisfaction au travail et de plus grandes pertes de productivité apparaissent dans les années qui suivent. Si en 2015, 22,5 % des travailleurs et travailleuses étaient très stressés, ils étaient déjà 25,4 % dans ce cas en 2016. Et le nombre de celles et ceux qui déclarent avoir peu de contraintes sur leur lieu de travail a diminué.

Ces tendances sont dangereuses parce que parallèlement, selon une autre étude, l'Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), seuls 45,2 % des entreprises procèdent régulièrement en Suisse à une évaluation de leurs risques, par exemple concernant le stress. Au Royaume-Uni ou au Danemark, elles sont plus de 90 % à le faire, la moyenne étant de 74 % dans l'Union européenne (UE). Des mesures de prévention, par exemple contre les maladies liées au stress, sont en conséquence rarement prises chez nous. Qu'elles soient simples et efficaces, des exemples étrangers le montrent. Ainsi, le groupe Volkswagen a introduit un blocage des courriels et du serveur pendant la nuit.

Tout cela est lié à une hiérarchisation toujours plus poussée et au fait que les employeurs et employeuses profitent unilatéralement de la faible protection des salarié(e)s en Suisse. À cause des mesures d'austérité, le volume de travail a aussi augmenté : toujours moins de personnes exécutent autant, voire plus de travail. La situation dans les hôpitaux suisses, les soins, les métiers de l'enseignement et d'autres branches le montre d'une manière particulièrement marquée. Que le droit suisse du travail doive être aujourd'hui encore plus déréglementé, est très dangereux au vu de la réalité.

Celles et ceux qui aimeraient même supprimer l'enregistrement de la durée du travail ne veulent pas uniquement obtenir cette « flexibilisation unilatérale » selon le bon vouloir des patron(ne)s, fatale pour les salarié(e)s, mais aussi supprimer le principe du droit du travail « un salaire contre du temps ». Ainsi, on travaillerait sans même avoir de vue d'ensemble sur le temps dédié au travail. Les allocations pour travail de nuit et du dimanche disparaîtraient et la porte serait grande ouverte au travail gratis. En même temps, grâce à la numérisation, il n'a jamais été aussi simple d'enregistrer la durée du travail. On peut par exemple le faire de partout avec une application, que l'on fasse du télétravail ou que l'on travaille à un poste fixe dans un bureau ou en déplacement dans le train.

Les salarié(e)s veulent un bon travail et pouvoir concilier famille et travail

Concilier famille et travail est en fait une nécessité ; cela, pour des raisons non seulement sociales, mais aussi économiques, afin d'avoir assez d'argent pour vivre. Les salarié(e)s doivent pouvoir planifier leurs horaires sur plusieurs semaines. C'est le seul moyen de combiner tâches d'assistance et de soins, places en crèches, famille et profession. Les femmes qui travaillent souvent à temps partiel et doivent assumer le travail familial non rémunéré sont les premières concernées.

On n'a donc pas besoin d'une flexibilité unilatérale selon le bon plaisir de l'employeur, ou de l'employeuse, mais d'horaires de travail planifiables et dûment réglés, avec des droits de codécision étendus pour leur fixation. Il faut non pas démanteler mais renforcer la protection des droits des travailleurs/-euses, de façon à ce que les nouvelles formes de travail influencées par la numérisation (télétravail, travail pour des plateformes, travail mobile) soient prises en compte et réglementées, dans l'optique d'une protection étendue de la santé.

Quelle « flexibilisation » voulons-nous ? Nous ne voulons pas de flexibilité au profit des employeurs. Nous voulons une flexibilité qui ne soit pas déterminée unilatéralement par l'employeur, mais qui facilite la conciliation du travail, de la famille, des soins et de la vie sociale. Une plus grande flexibilité n'est nécessaire que si les salarié-e-s jouissent davantage d'autonomie en matière de temps et si les heures de travail ne peuvent être modifiées unilatéralement au détriment des travailleurs et travailleuses. Le temps libre, c'est du temps libre. Il peut y avoir des urgences, mais les modifications au dernier moment des plans d'interventions doivent rester une exception absolue. Des lieux de travail flexibles, comme des bureaux à domicile, doivent être mis à disposition du ou de la salarié(e) s'il ou elle le souhaite; mais cela ne peut pas leur être imposé contre leur volonté. La personne active dans le télétravail doit être particulièrement bien protégée afin que le travail et le temps libre ne se mélangent pas, ainsi que contre le travail gratis. Pour faciliter la conciliation entre famille et travail, il faut étendre massivement l'accueil extra-familial des enfants en âge préscolaire et scolaire.

Les syndicats maintiennent qu'une vraie et bonne flexibilité du travail est une flexibilité qui profite aux salarié(e)s : il faut que ceux-ci décident comment ils doivent travailler pour mieux concilier famille, temps libre et d'autres engagements avec leur profession. Pour cela, il faut des règles claires dans la loi sur le travail, qui protègent les travailleurs et travailleuses : interdiction du travail de nuit et du dimanche, horaires hebdomadaires maximaux courts (durées maximales du travail), sécurité en matière de planification concernant les plans d'interventions, enregistrement de la durée du travail.

Les revendications des syndicats

- Lancer à moyen terme une offensive pour une réduction de la durée hebdomadaire du travail.
- Plus de vacances : 5 semaines par année pour tout le monde, 6 semaines dès 50 ans.
- Défendre la règle des 8 heures comme référence pour la semaine et la journée normales de travail en raison des attaques au Parlement.
- Renforcement de la protection des salarié-e-s dans la Loi du travail.
- Maintien de l'enregistrement de la durée du travail, pas de travail gratis.
- Communication au moins 4 semaines à l'avance des plans d'interventions ; en cas de modification au dernier moment de ces derniers, versement d'un supplément de 25 % du salaire.
- Si les travailleurs et travailleuses rendent leur travail disponible, ils/elles doivent être rémunérés. Service de piquet : temps d'attente réduits au minimum ; service d'astreinte : au moins 25 % du salaire.
- Dans le télétravail une attention particulière doit être accordée au respect du droit du travail par les autorités pour cette forme de travail et améliorations de la protection de la santé à ancrer dans la loi, par exemple le droit à la déconnexion.
- Épuisement professionnel et maladies psychiques liées au stress : reconnaissance comme maladies professionnelles.
- Sévères restrictions sur le travail de nuit et du dimanche et réduction des permis correspondants.

2 Évolution des formes de travail précaires

Évolution ces 20 dernières années

Quantitativement, l'évolution du travail sur appel est passée inaperçue dans les statistiques. Au contraire de certains pays occidentaux, les contrats « zéro heure » n'ont pas explosé chez nous, mais on trouve de nombreux exemples négatifs dans la pratique, surtout dans des professions exercées typiquement par des femmes. En Suisse, 5 à 7 % des salarié(e)s travaillent sur appel (env. 190 000 personnes), dont 60 % environ de femmes. Mais les jeunes aussi sont plus concernés : 5,3 % d'entre eux travaillaient sur appel en 2017, une proportion légèrement en recul par rapport à 2010 (5,6 %). Chez les femmes le travail sur appel était plus répandu (6,3 %), que chez les hommes (4,4 %). Les plus de 65 ans (23,6 %) se trouvaient plus souvent dans ce genre de rapport de travail.

Les stages effectués par les jeunes lors de leur entrée dans la vie professionnelle ont connu une évolution problématique. De plus en plus d'entre eux sont exploités sous prétexte de stages. Surtout dans des branches comme l'encadrement des enfants dans les crèches, 84 % des apprenti(e)s de ce secteur ont effectué un stage avant de commencer leur apprentissage. La grande majorité de ces stages durent un an ou plus. Les personnes qui entrent dans la vie active sont désavantagées. À ce sujet, la loi prévoit que les jeunes peuvent directement commencer un apprentissage après avoir obtenu leur diplôme de fin de scolarité obligatoire. Les stages doivent, quant à leur durée, être limités au strict minimum. Ils devraient normalement (si tant est qu'il en faille) être accomplis après une formation théorique en vue d'acquérir de nouvelles connaissances par la pratique si celles-ci n'ont pas déjà été transmises durant la formation, comme c'est le cas avec l'apprentissage.

La tendance à abuser des stages pour avoir une main-d'œuvre « bon marché » s'est renforcée ces dernières années, surtout dans certaines branches. La situation est préoccupante et les syndicats la combattent avec des propositions concrètes. Depuis 2010, le nombre des contrats de travail à durée déterminée a nettement augmenté dans toutes les tranches d'âge. Il a uniquement reculé chez les 55-64 ans. Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), cette forme de contrat est le plus largement répandue chez les 15-24 ans (apprenti[e]s non compris), où elle concerne presque un quart des rapports de travail (22,7 %). Sur ce nombre, on comptait 40,9 % de stages. Ainsi, 9,2 % des travailleurs et travailleuses de cette tranche d'âge sont sous contrat de stage. Alors que ce taux n'était que de 6 % en 2010.

Dans l'optique syndicale, il est important de recruter aussi les stagiaires, et d'obtenir des réglementations adéquates à leur profit : les stages effectués avant de commencer l'apprentissage doivent être interdits, car une telle pratique sape le système de formation duale. Quant aux stages liés à une formation tertiaire, ils doivent être correctement payés, et leur durée clairement limitée (6 mois). La CT fédérale doit fixer des critères supplémentaires pour les stages.

La situation de la branche du travail temporaire, respectivement l'augmentation des contrats temporaires, est inquiétante. Malgré la conclusion d'une bonne convention collective de travail (CCT), les facteurs de risque du travail temporaire sont très grands en ce qui concerne le salaire, la sécurité et la formation continue. Selon l'ESPA, 1,3 % des travailleurs et travailleuses ont reçu en 2017 leur salaire d'une agence privée de placement (2010 : 1,1 %) et se trouvaient de ce fait dans la location de services. Les hommes se sont trouvés dans un tel rapport de travail deux fois plus souvent que les femmes (1,8 % contre 0,8 %).

La situation des travailleurs et travailleuses : effets des changements des conditions de travail

Travail sur appel

Par « travail sur appel », appelé aussi, par euphémisme, temps de travail flexible en fonction des capacités, on désigne une forme atypique et flexibilisée d'emploi qui diverge des normes en ce qui concerne le contrat de travail, la durée du travail, le salaire horaire et annuel, la couverture sociale selon la loi et les durées d'appartenance à l'entreprise. Ici, le risque entrepreneurial est reporté sur le personnel, car l'employeur ou l'employeuse peut adapter de manière flexible le nombre d'employé(e)s et d'heures de travail, et donc les coûts salariaux, aux besoins de la production. L'employeur ou l'employeuse ne supportent plus le risque relatif à la marche des affaires, mais ce sont les travailleurs et les travailleuses, dont beaucoup de femmes. Cette réalité est en contradiction avec l'interdiction de reporter ce risque sur le personnel prévu dans le Code des obligations. C'est pourquoi le travail sur appel représente à proprement parler une anomalie dans le droit du travail.

Pour ces salarié(e)s, le moment et la durée des diverses missions sont fixés unilatéralement par l'employeur ou l'employeuse en fonction de ses besoins. Cela suppose une extrême flexibilité de la part des travailleurs et travailleuses et est synonyme pour eux d'impossibilité de planifier, de stress, d'insécurité économique, d'une couverture d'assurance et d'une protection contre le licenciement minime ainsi qu'une plus grande difficulté à concilier famille et travail. À l'époque de la numérisation, l'« appel » à des travailleurs ou travailleuses via des plateformes ou le « crowd work » (externalisation ouverte du travail) devient encore plus violent : un clic et le travailleur ou la travailleuse peut être convoqué, quoi qu'il ou elle soit en train de faire et où qu'il ou elle se trouve à ce moment. Le travail sur appel est le rêve de nombreux employeurs et employeuses ; par contre, les travailleurs et travailleuses souhaitent une emploi fixe avec des temps de travail réguliers et connus à l'avance.

Travail temporaire

Le travail temporaire doit aussi clairement compter au nombre des rapports de travail précaires. C'est surtout valable pour la Suisse. En effet, même après un travail temporaire quasi ininterrompu – souvent dans la même entreprise – le ou la temporaire n'a pas droit à un emploi fixe, ni dans l'entreprise de location de services, ni dans l'entreprise locataire. Le désavantage typique présenté par le travail temporaire quant aux possibilités de formation initiale et continue, et finalement de perspectives de promotion, n'est pas atténué par les obligations de formation continue prévues dans la loi ou la CCT. La durée souvent brève des missions peut, en cas de maladie ou de licenciement, entraîner des lacunes de couverture sociale. Contrairement aux autres pays européens, la Suisse n'exclut pas, pour des raisons de sécurité au travail, la location de services des activités dangereuses. Le travail temporaire doit être l'exception sur le marché suisse du travail. Fondamentalement, les missions temporaires ne doivent servir que pendant les périodes de pics de production ainsi que lors d'absences temporaires d'employé(e)s malades ou en congé de maternité.

Les travailleurs et travailleuses occupés de manière temporaire sont toujours significativement plus souvent victimes d'accidents professionnels. C'est imputable au fait qu'en matière de sécurité et de protection de la santé au travail, les sphères responsables de l'entreprise de location de services et de l'entreprise locataire ne savent pas vraiment quand il y a lieu de former les travailleurs et travailleuses sur les risques et les dangers encourus.

Depuis quelques années, la Suisse a une CCT pour la branche temporaire. Cette CCT prévoit aussi des formations continues. Dans quelle mesure, les possibilités, pour les temporaires, de trouver un travail ont-elles été substantiellement améliorées demande encore à être étudiée. Les salaires minimaux prévus sont (trop) bas. La CCT est certainement un pas dans la bonne direction. Mais d'autres pas, plus grands, doivent suivre.

Les revendications des syndicats

- Le personnel des entreprises qui participent aux marchés publics ne doit pas compter plus de 10 % de temporaires ou de personnes engagées sur appel.
- Les travailleurs/euses temporaires doivent bénéficier au moins des mêmes conditions salariales et sur le temps de travail que les employé-e-s fixes, dans les branches avec CCT. On applique le principe de la règle la plus favorable.
- Les travailleurs/euses temporaires devraient avoir un droit à convertir leur contrat en contrat fixe après plus d'une année d'engagement dans la même entreprise.
- Les contrats de travail sur appel doivent prévoir une indemnisation du service d'astreinte d'au moins 25 % du salaire horaire et la garantie d'une durée minimale d'engagement (interdiction des contrats « zéro heure »).
- L'engagement de temporaires dans les entreprises en grève est interdit par la loi au titre, comme dans beaucoup d'autres pays, de la protection de la liberté syndicale.
- Un « passeport de sécurité » obligatoire est créé pour tous les temporaires.
- Tous les temporaires qui ont effectué en l'espace de 12 mois une mission d'au moins une semaine dans une branche où le risque d'accident professionnel est élevé doivent suivre un cours de sécurité aux frais de l'entreprise de location de services.
- Les solutions de branche MSST (Médecins et autres spécialistes de la sécurité au travail) doivent prendre en compte la situation de risque particulière en cas de missions de temporaires.

3 Une nouvelle offensive sur les salaires est nécessaire

L'actuelle reprise économique offre à nouveau une marge de manœuvre en matière de salaires. Une nouvelle offensive sur les salaires est nécessaire. En effet, l'évolution récente des salaires a été insuffisante. Que les syndicats puissent avoir une influence relativement forte sur les salaires, on le voit avec les succès des années précédentes. Aujourd'hui, nous devons renouer avec eux.

Évolution positive des salaires ces 20 dernières années

L'offensive sur les salaires menés par l'USS ces 20 dernières années a porté ses fruits. Dans l'ensemble, les salaires ont tenu le rythme de l'évolution de la productivité. Les plus bas ont augmenté plus que la moyenne, grâce aux campagnes sur les salaires minimaux menées depuis 1998. Et ceux des femmes ont comblé une partie de leur retard, notamment aussi suite à ces campagnes. Si les bas salaires augmentent et si les hausses de salaires sont générales et non individuelles, les femmes sont les premières bénéficiaires.

Étant donné le contexte économique difficile pendant la crise financière et la forte appréciation du franc, cette évolution globalement positive est remarquable. Du point de vue de la politique salariale par contre, les excès des classes de salaire supérieures à partir de la deuxième moitié des années 1990 et le creusement des écarts salariaux induit sont clairement négatifs.

Des résultats récents insuffisants

La récente évolution des salaires inquiète par contre. L'an dernier, les salaires réels ont baissé de 0,1 %. Dans plusieurs branches, les employé(e)s de longue date ont été défavorisés ces dernières années. La part des hausses générales de salaire dans les CCT a baissé pour atteindre le niveau historiquement bas de 25 %. Le rattrapage des salaires féminins dans les branches et entreprises a perdu de sa vigueur. Le retard des salaires féminins n'est passé que de 12,5 à 12 % entre 2014 et 2016. Les salaires les plus bas continuent à augmenter légèrement plus que la moyenne, mais on compte toujours environ 500 000 personnes ayant un emploi à bas salaire (y c. agriculture). Le problème des excès salariaux n'est toujours pas résolu non plus. Quant aux salaires très élevés, ils n'ont certes plus augmenté substantiellement, mais la fourchette salariale est largement ouverte.

La politique fiscale et relative à d'autres dépenses obligatoires accentue les écarts de revenu

Dans les cantons et les communes, la politique fiscale et relative à d'autres dépenses obligatoires a pris une direction totalement fautive. Le rapport de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune, entre autres, le montre bien. Les cantons et les communes ont, d'une part, baissé les impôts sur le revenu et la fortune, ce dont ont surtout profité les ménages ayant des salaires et des revenus élevés. Ils ont, d'autre part, économisé de plus en plus avec les réductions des primes-maladie, ce qui a alourdi avant tout la charge des bas et moyens revenus. Pour bien des ménages, la charge de ces primes représente désormais 10 % de leur salaire brut, voire plus. S'y ajoutent des loyers et des frais de logement en hausse. Les pouvoirs publics ont continué à réduire leurs contributions, déjà basses, à la construction de logements d'utilité publique.

Les revendications des syndicats

La reprise économique qui commence doit appartenir aux travailleurs et travailleuses. L'USS prendra l'offensive afin de résoudre les problèmes de salaire. La priorité revient à des hausses générales des bas et moyens salaires. Ce sont les femmes et les employé(e)s de longue date qui en profitent le plus. Il faut en outre que des mesures de politique de répartition des richesses soient prises, afin

que la politique fiscale et relative à d'autres dépenses obligatoires ait progressivement des effets et que les différences de revenu diminuent.

- Hausses substantielles et générales des bas et moyens salaires, en particulier pour les femmes et les employé(e)s de longue date.
- Davantage de salaires minimaux : via de nouvelles CCT (horticulture, journalisme en Suisse alémanique et au Tessin, crèches, entre autres), des contrats-types de salaire et des salaires minimaux cantonaux d'un bon niveau. Le renforcement de l'application des CCT via un registre professionnel et des attestations de contrôle ainsi que des instruments de mise en œuvre sur le terrain (interruptions des travaux, entre autres). Voir à ce sujet aussi le document du congrès sur les CCT et les syndicats.
- Mesures légales pour l'élimination des discriminations salariales à l'encontre des femmes.
- Limitation à 500 000 francs par an des salaires des entreprises publiques ou proches de l'État. Dans l'économie privée, les salaires supérieurs à 1 million de francs doivent être assujettis à l'impôt sur le bénéfice.
- Hausse des primes des caisses-maladie : personne ne doit consacrer plus de 10 % de son revenu au paiement de ses primes.