

Temps de travail

Travailler pour vivre, et non pas vivre pour travailler

Maria Bernasconi

avec la collaboration d'Anne Payot

Autrefois considéré comme un mal nécessaire, le travail est devenu un enjeu de société, un enjeu politique aussi. Le sacro-saint dimanche en famille est menacé par la majorité du Parlement fédéral qui revendique l'extension des horaires légaux d'ouverture des magasins. Depuis décembre dernier, la vente est même autorisée 24 heures sur 24 dans certaines stations-service. Si l'assouplissement des conditions légales de travail devait se réaliser, il faut impérativement que cela serve aussi les intérêts des employé-e-s, par exemple par la promotion du temps partiel des hommes ou par des aménagements d'horaires de travail ou la possibilité du travail à distance.

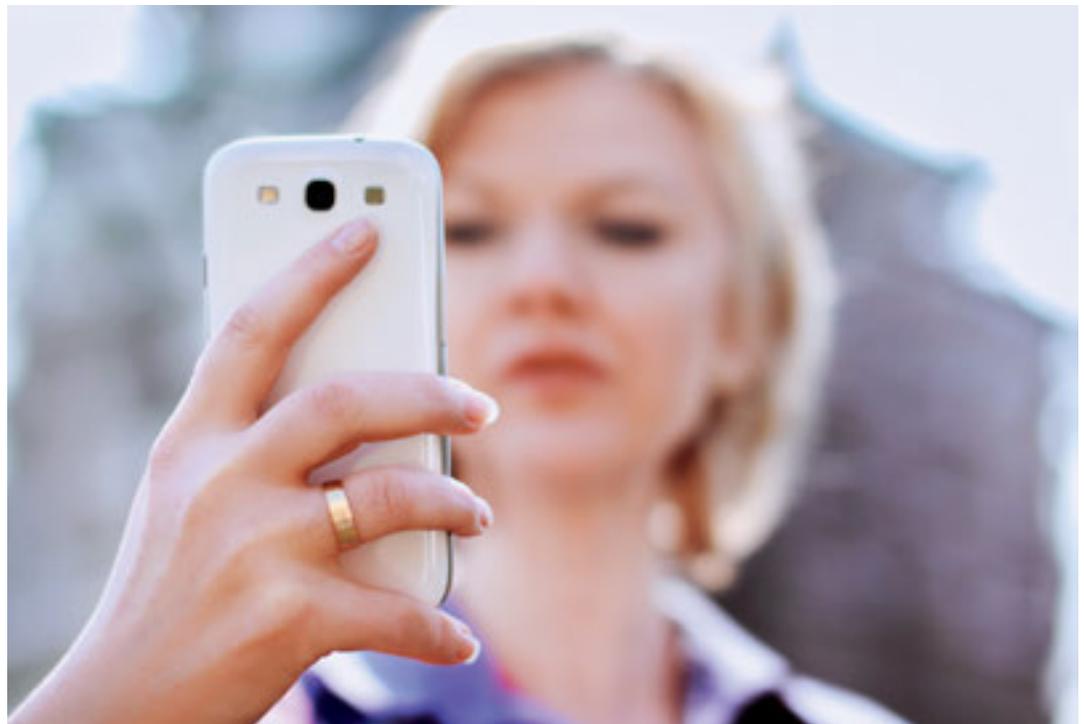


Pour beaucoup synonyme de réalisation et d'épanouissement personnel, on oublie un peu vite que la coloration positive du «travail» est récente. Ce mot vient du latin «tripalium», qui désignait un instrument d'immobilisation, voire même de torture à trois pieux. Pendant des siècles dévalorisé car considéré comme une malédiction, beaucoup plus tard comme un mal nécessaire, le travail désignait l'état d'une personne qui souffre. Ce sens a été conservé jusqu'à aujourd'hui en obstétrique, pour les patientes «en travail».

Pour le reste, avec la montée de l'individualisme, le travail a été de plus en plus valorisé dans l'imaginaire collectif, jusqu'à devenir dans la deuxième moitié du 20^e siècle le principal outil de réalisation personnelle. Après les victoires syndicales sur la réduction du temps de travail et le droit aux vacances, la tendance actuelle est sans conteste à la flexibilité des conditions de travail.

Un bureau partout et en tout temps

Autrefois, la limite entre vie privée et vie professionnelle était clairement délimitée. L'ouvrier ou l'ouvrière quittait l'usine pour se consacrer à sa famille, au repos et aux loisirs.



Des employé-e-s atteignables partout et en tout temps grâce au smartphone ! © sakkmasterke, Fotolia

Désormais constitutif de l'identité, le travail envahit la sphère privée. Avec les nouvelles technologies, le bureau est présent en permanence et partout: à la maison, sur le lieu de vacances. L'employeur offre téléphones portables et smartphones à ses em-

ployé-e-s ainsi atteignables en tout temps. Plus moyen d'y échapper. La frontière entre vies professionnelle et privée devenant de plus en plus perméable, la pression se renforce sur les employé-e-s, avec une recrudescence très importante des maladies liées au stress.

C'est en particulier le cas de celles et ceux dont les heures ne sont pas consignées. Ils et elles travaillent plus souvent que les autres sur leur «temps libre», multipliant les très longues journées ainsi que les heures supplémentaires. Une récente enquête du SECO montre que l'abandon de l'enregistrement du temps de travail s'accompagne souvent d'une augmentation du temps du travail fourni et d'une compensation inexistante ou inadéquate de cet effort supplémentaire. Dans ce contexte, un phénomène préoccupant est le présentisme, très prononcé surtout chez les bénéficiaires d'horaires basés sur la confiance sans saisie du temps de travail, certain-e-s allant jusqu'à travailler même lorsqu'ils ou elles sont malades.

Confiance, mais aussi pression

A la Confédération, l'horaire basé sur la confiance est depuis 2009¹ la solution trouvée au problème des heures supplémentaires: en échange d'un dé-

dommagement en argent ou en temps pour l'employé-e, celles-ci ne sont plus consignées, avec pour avantage de diminuer le travail administratif. Si la majorité du personnel se dit plutôt favorable à l'horaire basé sur la confiance, d'autres dénoncent ses effets pervers. Notamment le fait que beaucoup d'employé-e-s engagé-e-s à ce régime se sentent obligé-e-s de travailler sans cesse, avec les risques de burn-out et de maladies liées au stress que cela entraîne. La pression engendrée par la «confiance» est particulièrement problématique pour les femmes, qui ont déjà du mal à concilier leur activité professionnelle avec leur rôle de mère. Il est donc très important que chaque employé-e se protège et sache s'imposer des limites.

Pas dans l'intérêt du personnel

Dans le privé, les heures supplémentaires ne sont la plupart du temps ni comptabilisées ni compensées. Le temps de travail d'un sixième de la population n'est pas enregistré officiellement. Non conforme à la loi, l'abandon de la saisie du temps de travail n'est donc pas un phénomène marginal, mais concerne au

Horaires basés sur la confiance

L'étude du SECO sur le travail flexible révèle qu'il n'y a pas d'enregistrement officiel du temps de travail pour 17% de la population active suisse. Dans les entreprises privées, ce non-respect de la loi sur le travail concerne 26% du personnel très qualifié, 11% du personnel peu ou moyennement qualifié.

Dans l'Administration fédérale, l'horaire basé sur la confiance est obligatoire pour les cadres des classes de salaire 30 à 38. Le sacrifice du droit au repos est compensé par une indemnité équivalente à 5% de salaire annuel ou dix jours de compensation en vacances¹.

Selon le rapport que la Commission de gestion du Conseil national a établi le 25 novembre 2011², les responsables du personnel estiment que l'HTC apporte une plus-value à la Confédération en sa qualité d'employeur et qu'il renforce l'attrait de l'Administration fédérale sur le marché du travail pour les cadres supérieurs et ceux du plus haut niveau hiérarchique, alors que d'autres modèles emporteraient la préférence des cadres de base et intermédiaires.

¹ Art. 64a de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération RS 172.220.111.3

² Rapport de la CdG-N: suivi de l'inspection «Loi sur le personnel de la Confédération: pilotage de la politique du personnel et atteinte des objectifs»

¹ Art. 64a de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération RS 172.220.111.3

contraire une proportion notable des salarié-e-s en Suisse. Ce phénomène touche aussi bien les employé-e-s très qualifié-e-s ou occupant un poste hiérarchique que les collaboratrices et collaborateurs subalternes ou faiblement à moyennement qualifiés.

L'enquête du SECO sur le travail flexible montre que parmi les employé-e-s avec horaire flexible, celles et ceux sans saisie des heures de travail se disent moins satisfait-e-s que celles et ceux dont le temps travaillé est enregistré. Les chercheurs concluent qu'aucun argument ne justifie la non-consignation des temps de travail dans l'intérêt du personnel. Ils vont même plus loin: «Les résultats de notre étude laissent pressentir qu'en cas d'abandon de l'enregistrement des heures de travail, la frontière entre temps de travail et temps libre deviendrait toujours plus floue et le travail supplémentaire non rémunéré la règle.»

Une dangereuse brèche

Une autre lourde tendance du marché du travail est la libéralisation rampante des heures d'ouverture des commerces, réclamée avec insistance depuis des années par les milieux économiques. Arguments: une telle

extension donnerait un coup de fouet aux ventes, permettrait d'harmoniser les horaires d'ouverture, tout en combattant le tourisme d'achat dont souffre l'économie nationale.

En décembre, le Parlement décidait d'aménager une exception pour les stations-service en les autorisant à rester ouvertes 24 heures sur 24. Les syndicats y voient une dangereuse brèche dans la loi sur le travail, qui risque de faire tache d'huile dans d'autres domaines. Ils ont donc lancé le référendum contre la journée de travail de 24 heures dans le commerce de détail, référendum qui a recueilli 67 000 signatures. Sur les 12 scrutins cantonaux organisés depuis 2006 pour allonger les horaires de travail, le peuple a dit 11 fois non, récemment encore à Bâle-Ville et Zurich. Preuve, selon les syndicats que le sujet mobilise la population contre lui.

Notons encore que lors de la session de printemps 2013, la motion du sénateur PDC Filippo Lombardi demandant que l'heure d'ouverture des magasins soit prolongée jusqu'à 20h en semaine et 19h le samedi a été approuvée par le Conseil national. Baptisée «pour la promotion du tourisme», la motion du conseiller

national Fabio Abate prônant l'assouplissement des conditions du travail dominical a également été avalisée par le Parlement. Les syndicats s'inquiètent aussi d'une banalisation du travail de nuit et du dimanche qui ferait perdre sa valeur au travail, et donc mettrait les suppléments actuellement versés pour le travail nocturne et dominical sous pression dans toutes les branches.

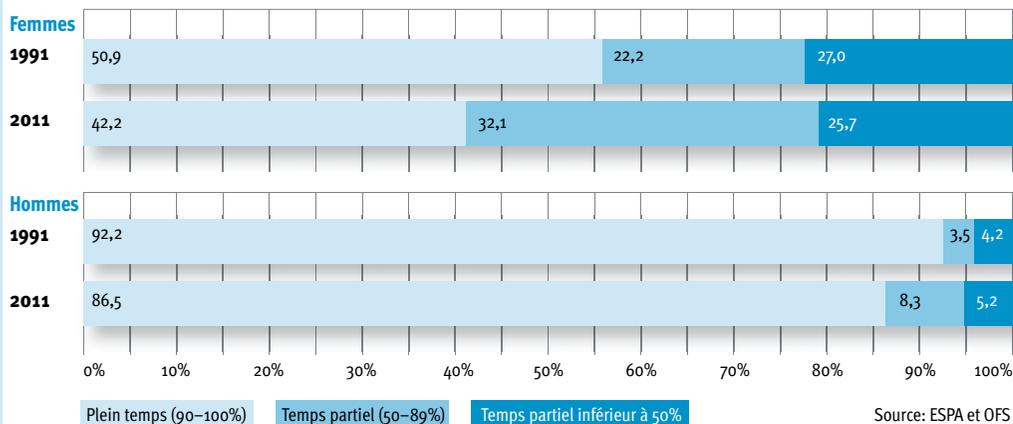
Si une dérèglementation des conditions de travail devenait réalité, en aucun cas une travailleuse ou un travailleur ne devrait être obligé-e de travailler de nuit ou le dimanche. Cette libéralisation doit au contraire servir les intérêts du personnel. Par exemple, pour leur permettre de mieux concilier vies professionnelle et familiale, les femmes devraient pouvoir plus facilement effectuer une partie de leurs heures de travail à domicile. Mais pour que les modèles familiaux changent, d'autres mesures doivent être prises. Par exemple, le travail à temps partiel des hommes qui reste très minoritaire doit être encouragé. En particulier à la Confédération, où le temps partiel masculin fait pâle figure par rapport à sa place dans l'économie nationale (voir notre interview en allemand en page 11).

● Commentaire

Commençons par rappeler une évidence qui en est de moins en moins une: l'être humain a besoin de temps pour se reposer. A l'heure où la productivité exigée des employé-e-s est toujours plus grande, il est essentiel que les hommes et les femmes aient au moins un jour de congé par semaine, pour éviter que des personnes ne s'épuisent au travail ou que soit gravé le triste épitaphe: «Le travail fut sa vie». Ce jour de congé devrait rester le dimanche pour que les membres d'une même famille puissent continuer à se rassembler.

Mais surtout, nous ne pouvons pas rester insensibles face à la dégradation des conditions de travail que représenterait l'extension des horaires de travail la nuit et le dimanche pour les vendeurs et les vendeuses. Le danger est que la libéralisation des horaires de travail atteigne également les employé-e-s des administrations. Certes certains services, notamment ceux des hôpitaux, des pompiers, des météorologues et des gardes-frontières, sont indispensables jour et nuit. Mais arrêtons avec cet esprit de consommation qui détruit la cohésion sociale! Durant nos loisirs, occupons-nous à autre chose qu'à acheter, acheter et encore acheter. Prenons le temps pour échanger, pour développer nos relations sociales, faire de la politique, toutes ces activités qui donnent sens à notre existence. Cela profitera à toutes et à tous, sans exception.

Taux d'occupation



Actuellement, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel, contre seulement un homme sur sept. Le travail à temps partiel est ainsi une caractéristique de la vie professionnelle des femmes. Un poste à temps partiel est souvent synonyme de conditions d'emploi précaires, d'une couverture sociale insuffisante (caisse de pension, p. ex.), d'obstacle à une formation continue et à la réalisation d'une véritable carrière.

Pendant, le travail à temps partiel permet aussi d'assumer par ailleurs d'autres activités, comme de consacrer du temps aux enfants, de prêter assistance à des tiers ou de vaquer aux tâches domestiques.

Depuis 1991, le travail à temps partiel a progressé dans la population active occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Depuis le début des années 90, plus de la moitié des femmes, mais jamais plus de 14% des hommes, travaillent à temps partiel.