



Conférence de presse du 11 mai 2023

«Stress et épuisement 2023»

La flexibilité à sens unique menace la santé des salarié-e-s

Le monde du travail se trouve dans une situation absurde: alors même que toujours plus d'entreprises cherchent désespérément du personnel qualifié, nous observons une détérioration croissante des conditions de travail. Les exigences en matière de flexibilité ne cessent d'augmenter, le travail doit être effectué toujours plus rapidement et les risques entrepreneuriaux sont toujours davantage transférés sur les employé-e-s. Tout cela met en danger la santé des travailleurs et travailleuses. Il est donc urgent de changer de cap.

Migmar Dhakyel, secrétaire centrale chez Syna

Le monde du travail subit une profonde mutation. La digitalisation et les nouvelles stratégies d'optimisation appliquées dans différents secteurs rendent le travail plus complexe et plus intensif. Cela a d'importantes répercussions sur la santé des salarié-e-s. Le rythme du travail s'accélère sans cesse dans l'industrie, avec une aggravation du stress et de l'épuisement qui y sont liés. Par ailleurs, la numérisation permet désormais de mesurer, de contrôler et d'accélérer toujours davantage le travail, jusque dans le secteur des services.

Le travail s'intensifie et se complexifie

L'exemple d'une vendeuse illustre fort bien les conséquences de la digitalisation et d'une accélération du rythme du travail. Les caisses à scanner et le «self-checkout» des grands distributeurs fournissent un exemple simple mais parlant. Les caisses à scanner permettent une saisie des articles et un encaissement plus rapides. La clientèle a désormais souvent le choix entre payer ses marchandises auprès d'un caissier ou d'une caissière, ou en self-checkout. Pour le personnel de vente, le progrès technologique a apporté un changement de taille: il lui faut aujourd'hui tout à la fois encaisser au scanner, surveiller le self-checkout et remplir les rayons. Le travail s'intensifie et devient plus exigeant.

De plus, les technologies numériques permettent un enregistrement précis des prestations de travail. En tant qu'employeur, vous pouvez contrôler le temps nécessaire pour parcourir une certaine distance, savoir où se trouvent vos employé-e-s et pendant combien de temps. Vous pouvez définir des valeurs moyennes pour l'exécution des tâches et accroître ainsi constamment la cadence du travail, même dans le tertiaire. Nous avons illustré cela par la vente, mais nous aurions tout aussi bien pu choisir une situation dans le domaine des soins ou de la logistique.

Dans ce contexte, nous observons un phénomène émergent: «le nouveau travail à la pièce», selon lequel des employeurs ne fixent plus le temps de travail, mais la quantité d'unités qui doivent être traitées en une journée. Il peut s'agir aussi bien de livraisons que de pièces à nettoyer. Dans ce type de contrat, la journée de travail ne s'achève que lorsque la quantité de travail prescrite a été effectuée. Bien évidemment, ces quantités contraignantes ont pour objectif d'augmenter constamment la cadence de travail.

Cela permet de réduire de manière ciblée les activités jugées non productives. Un bref échange avec une collègue, un bavardage avec un patient, un conseil à un client: voilà qui devient de moins en moins possible dans le quotidien professionnel de nos membres, de la construction aux soins, en passant par la vente. Il en résulte non seulement une accélération du travail, mais aussi une individualisation et une désolidarisation croissante dans l'environnement de travail. À cela s'ajoute que, dans le domaine de la santé par exemple, la documentation et la saisie des données des patients ne laissent plus guère de

place pour le travail proprement dit avec les patient-e-s. Les travailleurs et travailleuses croient de moins en moins en l'utilité de leur travail et perdent ainsi l'un des ressorts fondamentaux de leur engagement, en particulier dans le domaine des soins.

Revenons au personnel de vente: à long terme, le self-checkout entraînera certainement des suppression de postes. Or les vendeuses et vendeurs qui auront perdu leur emploi ne bénéficieront d'aucune reconversion et ne trouveront guère de nouvel emploi dans un autre secteur de leur entreprise. Ce manque de perspectives professionnelles ne fait qu'accroître le stress lié au travail.

Mais la numérisation s'accompagne aussi de rapports de travail inédits, par le biais des plateformes numérique. L'économie de plateforme a conduit à une «ubérisation» des conditions de travail. Ce que cela signifie? Des rapports de travail qui ne sont pas clairement définis, du travail indépendant fictif, pas d'assurance accidents, maladie ou chômage, pas de cotisation à une caisse de pension et un salaire précaire pour un service 24h/24. En Suisse, cela concerne non seulement les chauffeurs et chauffeuses de taxi, mais aussi le personnel de nettoyage, qui est exploité par les plateformes. Des membres nous racontent qu'ils sont en route de 10 h à 22 h pour effectuer des travaux de nettoyage dans différents ménages. À la fin de la journée, ils arrivent à un salaire horaire d'environ 10 francs, parce que le trajet entre les différents lieux d'affectation n'est pas payé. Il a été démontré que ces longues journées d'un travail intensif pour un maigre revenu rendent les salarié-e-s malades.

Journées de travail excessivement longues et fragmentées

Outre ces aspects technologiques, les optimisations économiques représentent elles aussi un danger croissant pour la santé des travailleurs et travailleuses. La flexibilisation des rapports de travail a atteint une ampleur sans précédent et met à rude épreuve les conditions-cadres fixées par la loi sur le travail et les conventions collectives de travail. Et les employeurs exigent une flexibilité plus grande encore. Or cette flexibilisation croissante constitue une cause supplémentaire non négligeable de l'augmentation du stress et de l'épuisement. Voici un nouvel exemple, qui pourrait s'appliquer à d'autres branches: une coiffeuse, qui avait repris la direction d'une filiale nous a raconté qu'elle se levait à 7 heures, pour être au salon à 9 heures et n'en repartir qu'à 21 heures. Elle ne rentrait donc chez elle qu'à 22 heures. Le samedi, tout le personnel devait travailler, sans exception, ce qui a appauvri la vie sociale des employé-e-s. Notre coiffeuse a fini par démissionner, mais sa situation ne s'est pas améliorée pour autant, parce que la précarité des conditions de travail se retrouve dans l'ensemble du secteur des services.

Dans de nombreuses branches, la journée de travail est non seulement de plus en plus longue, mais aussi de plus en plus fragmentée. Il est toujours plus fréquent que le personnel travaille de tôt le matin au soir, avec par exemple deux heures de libre à midi. Pour les employé-e-s, c'est du temps gâché, qui ne peut pas être utilisé à bon escient. Il arrive même que cette pause soit interrompue lorsqu'il faut servir les clients. Il en résulte des journées de travail excessivement longues qui, comme de nombreuses études l'ont démontré, représentent un important facteur de stress et d'épuisement liés au travail.

Dans le domaine du temps partiel, on constate une incitation négative flagrante. Les dispositions légales actuelles autorisent les employeurs à imposer autant d'heures supplémentaires journalières à leur personnel à temps partiel qu'à leur personnel à temps plein. De plus, la durée maximale du travail est souvent la même pour les employé-e-s à temps partiel que pour leurs collègues à temps plein. Il n'est donc guère possible pour le personnel à temps partiel de dépasser la durée maximale du travail, et d'entraîner ainsi des coûts plus élevés pour l'employeur. La flexibilité que les travailleurs et travailleuses – surtout à temps partiel – doivent fournir n'a par conséquent pas un prix plus élevé pour le patronat. Les employeurs ne sont donc pas incités à proposer des postes à temps plein, puisque le travail peut souvent être effectué à moindre coût et de manière plus flexible avec des temps partiels. Tout cela au détriment des travailleurs et travailleuses.

Flexibilisation à grande échelle des rapports de travail

Mais la flexibilisation peut revêtir de multiples aspects. Aujourd'hui, les contrats de travail temporaires sont utilisés dans toutes les branches afin de pouvoir licencier plus rapidement les employé-e-s dès qu'il n'y a plus de travail. Ainsi, la modeste – bien qu'historique – protection que les syndicats ont

obtenue pour les travailleurs et travailleuses est systématiquement vidée de sa substance. Le travail temporaire a pris pied dans la quasi-totalité des branches et y a nettement progressé. Neuf pour cent des salarié-e-s suisses ont désormais des contrats à durée déterminée, et la tendance est à la hausse. Le risque de perdre son emploi en l'espace de sept jours génère des angoisses existentielles chez les personnes concernées. De surcroît, il arrive souvent que les travailleuses et travailleurs temporaires ne prennent pas de vacances pendant des années, car seules les heures travaillées sont payées. Grâce aux conventions collectives de travail, les vacances sont au moins compensées financièrement, mais dans les branches à bas salaire, cela ne fait guère de différence: le salaire est si bas, que même avec les suppléments, il suffit à peine pour survivre. Pourquoi le travail temporaire est-il si intéressant pour les employeurs? Parce qu'il permet non seulement un engagement très flexible, à court terme et pouvant être rapidement interrompu, mais aussi la possibilité de tester le personnel. Il n'est pas rare qu'une entreprise engage plusieurs personnes sur une base temporaire pour embaucher ensuite définitivement celles qui lui conviennent le mieux. Les autres doivent s'en aller faire leurs preuves dans un autre poste temporaire, en espérant obtenir un jour un contrat à durée indéterminée. Cette pratique est répandue aussi bien de le second-œuvre que dans l'industrie, entre autres.

Pour illustrer les problèmes liés à cette pratique, prenons l'exemple concret d'un maçon italien de 20 ans, qui travaille en Suisse avec un contrat temporaire de six mois. Son revenu est limité à ces six mois. Il ignore ce que sera sa vie ensuite: pourra-t-il continuer à travailler? Rester en Suisse? Il est rongé par l'incertitude. L'emploi temporaire plonge les gens dans une angoisse existentielle et un stress permanent, dans la crainte de la prochaine période de chômage. Il crée des travailleurs et travailleuses de seconde classe.

Stress et épuisement liés au travail

Journées de travail trop longues, flexibilité croissante, planification limitée, conditions d'emploi incertaines ou méthodes de travail accélérées, le tout assorti d'heures supplémentaires toujours plus fréquentes: l'explication de l'augmentation du stress lié au travail et de l'épuisement des salarié-e-s n'est guère difficile à trouver. Nous sommes quotidiennement confrontés à ces exemples dans le cadre de notre travail syndical. C'est donc en toute connaissance de cause que nous l'affirmons: Il est urgent de changer de cap pour protéger les travailleurs et travailleuses!

Plus d'informations:

Migmar Dhakyel, secrétaire centrale, 076 588 65 06

Melanie Nobs, responsable d'équipe communication, 044 279 71 81