

Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch



EMBARGO: jeudi, 12 juillet 2007, 10h

Initiative populaire fédérale 6 semaines de vacances pour tous

Remarques de fond

Berne, le 12 juillet 2007

Hugo Fasel, Président
Susanne Blank, Responsable de la politique économique

Introduction

1. Développement économique et charge de travail

La Suisse a derrière elle un renouvellement intensif de ses structures économiques. Pendant des années, les restructurations d'entreprises se sont succédées les unes aux autres. Les vagues de licenciement ont marqué ce processus. Le taux de chômage a atteint des chiffres record. La peur de perdre son poste de travail était alors une hantise quotidienne.

Dans ce contexte, les entreprises ont renforcé la pression sur les employés. Elles ont exigé une flexibilité maximale et une disponibilité d'adaptation permanente. Le stress a rapidement augmenté sur le lieu de travail, les processus de travail ont été intensifiés et les cadences augmentées en permanence. Beaucoup d'employés ont dépassé les limites de leurs capacités de prestation et souffrent de problèmes de santé. Le mot-clé s'appelle l'épuisement ou « burn-out ».

Désormais, puisque l'économie tourne à plein régime, il est urgent et nécessaire de rééquilibrer la pression, la forte charge de travail et la tension qui règnent sur le lieu de travail et d'investir dans la santé, le repos et le temps libre. Les employés ont besoin de temps pour pouvoir souffler, se ressourcer et récupérer. Ils veulent plus de temps pour se consacrer à leur famille et leurs enfants et pour s'occuper de leur environnement social ou tout simplement, ils veulent plus de temps libre pour eux-mêmes.

Le signal envoyé par nos membres est clair : L'intensification du travail doit être dédommée et compensée sous forme de temps libre supplémentaire.

2. Le lancement d'une initiative populaire «6 semaines de vacances pour tous»

Travail.Suisse et ses fédérations se sont confrontés intensément aux attentes de la base et ont décidé de prendre en main de manière conséquente l'extension de la période de vacances.

Dans ce but, les fédérations SYNA, Employés Suisse, l'Organizzazione Christiano-Sociale Ticinese (OCST), Hotel & Gastro Union, Transfair, les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV) et la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP) ont lancé le processus d'une initiative populaire, «6 semaines de vacances pour tous». L'objectif est de préparer le texte de l'initiative et les documents nécessaires jusqu'au Congrès de Travail.Suisse en décembre et que l'organe suprême en décide le lancement.

Informations de fond

1. La situation actuelle

1.1 Réglementation légale : 4 semaines de vacances payées pour tous

La dernière adaptation du code des obligations concernant le droit aux vacances remonte à 24 ans en arrière !

L'article 329a paragraphe 1 du code des obligations stipule que tous les travailleurs ont droit à au moins 4 semaines de vacances payées et à 5 semaines de vacances payées pour les travailleurs jusqu'à l'âge de vingt ans révolus. L'adaptation du règlement des vacances a été adopté par le parlement en 1983 et est en vigueur depuis le 1er juillet 1984.

1.2. Moyenne sur le plan national en Suisse : 5 semaines de vacances

La réalité se présente différemment aujourd'hui. Selon l'Office fédéral de la statistique, les employés (pour un poste à temps complet) ont eu en 2006 et en moyenne 5 semaines de vacances. Cette valeur moyenne est en fait assez peu représentative de la réalité, car la quantité de vacances varie fortement selon les branches et les classes d'âge.

1.3 Grande différence entre les branches

Le tableau 1 montre le nombre de semaines de vacances pour des postes à temps complet selon les branches. Les postes d'enseignants sont ceux qui ont le plus de vacances avec 8.6 semaines par an. Les activités financières et les assurances se trouvent au dessus de la moyenne avec 5.1 semaines. Les employés de l'agriculture et des forêts doivent, par contre, se contenter du minimum légal de 4 semaines ; les employés du bâtiment ont eux en moyenne 4.5 semaines de vacances.

Tableau 1 : nombre de semaines de vacances selon les branches

Branches	Semaines de vacances	Employés à plein temps
Agriculture et sylviculture	4	160'000 ¹
Industrie, Art et métiers, énergie ravitaillement en eau	4.8	608'700
Construction	4.5	267'800
Commerce et réparation	4.6	397'600
Hôtellerie et restauration	4.6	140'900
Transport et communication	4.9	179'400
Activités financières et assurances	5.1	162'300
Immeubles, locations, informatique, r&d	4.6	301'800
Administration publique	4.9	111'500
Enseignement	8.6	91'500
Santé et actions sociales	4.8	196'000
Prestations de services diverses privées ou publiques	4.6	89'400
Moyenne /Total	5	2'706'900

Source : Office fédéral de la statistique, 2006 ; résumé élaboré par nos soins

1.4 Grandes différences entre les classes d'âge

Le tableau 2 montre que le nombre de semaines de vacances varie fortement en fonction des classes d'âge. Les personnes de plus de 50 ans se trouvent avec 5.6 semaines de vacances très au-dessus de la moyenne de 5 semaines, les autres classes d'âge restantes sont au-dessous. Les personnes travaillant à temps partiel et les apprentis ne sont pas compris dans cette statistique. La raison pour laquelle la classe d'âge des 15 - 20 ans n'atteint pas le minimum légal de 5 semaines vient du fait, selon l'Office de la statistique, que dans l'échantillon les jeunes sont interrogés jusqu'à 20 ans compris, alors que la loi ne prévoit les 5 semaines de vacances que jusqu'à l'âge de 20 ans.

Tableau 2: Semaines de vacances selon les classes d'âge

Classes d'âge	Semaines de vacances
15 - 20 ans	4.4
21 - 49 ans	4.8
50 - 64 ans	5.6
Moyenne	5

Source : Office fédéral de la statistique, 2006

¹ Toutes les personnes actives, y compris les personnes à temps partiel

1.5 Différentes réglementations dans les Conventions collectives de travail

Les réglementations des vacances dans les Conventions collectives de travail de Travail.Suisse sont très variées. Les 5 semaines de vacances sont déjà acquises pour le secteur principal de la construction, l'industrie des produits en béton, les géants du commerce de détail Coop et Migros, la construction de voies ferrées et la construction d'échafaudage, les arts graphiques, la construction bois, l'industrie des machines, l'horlogerie, Swisscom, la Poste et les CFF. Dans ces secteurs, les employés de plus de 50 ans ont pour la plupart une sixième semaine de vacances.

Dans de nombreuses Convention collectives de travail par exemple dans les branches du nettoyage, des coiffeurs, des tailleurs, des électriciens installateurs, de l'industrie du bois, du plâtre et de la peinture, de l'industrie du cuir, de la chaussure, des textiles et de l'habillement règne comme auparavant le minimum légal de quatre semaines de vacances. Les employés ayant plus de 50 ans reçoivent dans ces CCT pour la plupart une cinquième semaine de vacances. Il y a par contre de nombreux échelonnements selon les années de services, comme c'est le cas dans la branche du nettoyage ou celle des coiffeurs.

D'autres branches par contre rendent la durée des vacances dépendante de la durée hebdomadaire du temps de travail. Ainsi dans la restauration, les employés travaillant 41 heures par semaines ont 4 semaines de vacances et ceux qui travaillent 42 heures par semaines ont 5 semaines de vacances.

2. La surcharge de travail entraîne des coûts élevés pour la santé

Au cours des deux dernières décennies, le rythme de travail a massivement augmenté. A cause de la mutation technologique, le travail est devenu de plus en plus intensif et le rythme de travail s'est accéléré. La peur permanente de perdre son emploi durant les phases de récession a énormément renforcé la pression psychologique sur les employés. Les restructurations dans les entreprises ont exigé des employés la plus grande flexibilité et une disponibilité d'adaptation ininterrompue. Aujourd'hui encore, en période de croissance avec des carnets de commandes remplis et des capacités de production élevées, la pression liée à la contrainte de temps et les charges de travail ne diminuent pas. La meilleure preuve en est le nombre élevé d'heures supplémentaires.

Les limites de la charge de travail sont atteintes pour beaucoup d'employés. L'augmentation croissante de la pression sur le lieu de travail devient un risque significatif pour la santé. Selon l'enquête sur la santé, presque la moitié des personnes exerçant une activité professionnelle déclarent être sous une forte pression nerveuse à leur poste de travail². Environ un quart des employés se sentent souvent ou très souvent stressés. Cela a des conséquences immédiates sur la santé. L'augmentation croissante de la charge de travail a pour conséquence l'apparition de temps non productif et des absences pour cause de maladie et donc aussi des pertes de production. Le SECO évalue les coûts directs du stress au travail à plus de quatre milliards de francs³.

² OFS Questionnaire sur la santé 2004

³ Seco. Etude sur le stress, 2000

3. Rendre aux employés les effets de l'accroissement de la productivité

Entre 1991 et 2004, la productivité du travail a augmenté de 14,9% en Suisse.⁴ Les salaires réels ont dans le même temps augmenté modestement de 4.3 %⁵. La différence de 10% entre les deux montre que la plus grande partie de l'augmentation de la productivité du travail a été tenue à l'écart des employés. Il y a donc un besoin de rattrapage !

Les gains de productivité doivent être restitués aux employés d'un côté par davantage de vacances et de l'autre côté par l'adaptation des salaires. Les fédérations de Travail.Suisse veulent une combinaison d'améliorations qualitatives sous la forme d'une augmentation des jours de vacances et d'une revalorisation matérielle pour les employés sous la forme d'adaptations de salaires. Les chiffres le montrent : les employés ont augmenté clairement la productivité de leur travail, ils méritent donc plus de vacances.

4. Plus de vacances au lieu d'une réduction du temps de travail

La durée de travail hebdomadaire normale des employés à temps complet est en moyenne de 42 heures et 20 minutes⁶. Elle est restée relativement stable durant la dernière décennie. Exprimé en d'autres termes: L'immobilisme absolu a régné dans le domaine du temps de travail au cours des dernières années.

Dans la politique du temps de travail, la question est toujours de savoir sous quelle forme les réductions de travail doivent être mises en place. Les fédérations de Travail.Suisse sont de l'avis que l'extension de la durée des vacances apporte plus de repos, de détente et de qualité de vie que la réduction du temps de travail quotidien de quelques minutes. Avec des vacances, on obtient un effet cumulatif qui déclenche finalement un ressourcement durable. Un exemple de calcul : Une semaine de vacances supplémentaire par an signifie une réduction du temps de travail de 10 minutes par jour. En fait, une réduction du temps de travail de 10 minutes par jour pour les employés passe pratiquement inaperçue. Avec l'intensification des processus de travail, il est nécessaire que les employés puissent, de temps en temps, prendre de la distance sur plusieurs semaines avec le stress du quotidien et sortir de « la roue du hamster ». Les vacances constituent un apport décisif pour l'autodétermination et l'autonomie de chacun.

5. Vacances des parents et des enfants scolarisés

Une augmentation des vacances participe également de manière importante à l'harmonisation de l'activité professionnelle et de la famille. Les enfants scolarisés ont environ 12 semaines de vacances par an. Si on part du principe qu'une famille est réunie pendant trois semaines de vacances, la question se pose alors de savoir comment résoudre le problème de la garde des enfants pendant les neuf semaines de vacances scolaires qui restent. Selon l'entreprise ou la branche professionnelle dans laquelle les parents travaillent et selon la manière dont leur vacances sont réglementées, ils peuvent encore s'occuper eux-

⁴ Productivité du travail, chiffres de l'Office fédéral de la statistique disponibles seulement de 1991 à 2004

⁵ Développement des salaires réels, index des salaires, Office fédéral de la statistique

⁶ Statistique du volume de travail 2005, Office fédéral de la statistique

mêmes de leurs enfants pendant deux à quatre semaines durant les vacances scolaires. Pour les semaines de vacances scolaires qui restent, ils doivent prévoir une personne extérieure à la famille pour s'occuper des enfants, ce qui ne s'avère pas toujours facile. Avec l'extension des vacances à six semaines pour tous, les parents peuvent prendre en charge dans une large mesure à eux seuls la surveillance de leurs enfants pendant les vacances scolaires. Six semaines de vacances, cela constitue, en dehors de la participation à une meilleure harmonisation de la famille et du travail, un signal positif pour les familles de pouvoir passer plus de temps ensemble.

6. Accumulation et prescription des vacances

Selon la loi, les jours de vacances qui n'ont pas été pris après cinq ans sont supprimés. Celui qui n'a pas convenu d'un accord avec l'employeur, pour garantir ses droits, est perdant. Cette règle est hostile aux employés. L'employé travaille et a ainsi le droit de disposer d'une période pour se reposer. Ce droit aux vacances ne doit pas être soumis à prescription. Pour cette raison, une possibilité légale doit être créée afin que les jours de vacances qui n'ont pu être pris puissent être crédités sur un compte à long terme. Ainsi les employés pourront plus tard prendre les vacances auxquelles ils ont droit sous la forme de vacances prolongées ou de congé sabbatique. En fait, il ne faut pas non plus exagérer dans ce sens. Les vacances doivent être prises de manière régulière, car c'est seulement dans ce cas de figure que l'effet de ressourcement durable peut se mettre en place. Pour cette raison, les vacances ne doivent pas être repoussées de manière illimitée dans le temps.

7. Résumé

Durant les dernières décennies, le monde du travail est devenu de plus en plus stressé. Les exigences mises sur les employés en terme de disponibilité ont augmenté en permanence, le travail est devenu toujours plus intensif et le rythme de travail a augmenté.

Le besoin des employés de disposer de plus de vacances, de temps libre et de temps pour récupérer est important. La productivité a augmenté en permanence et, en fait, les employés n'en ont profité que de manière limitée.

Travail.Suisse a accepté cette demande et décidé de lancer une initiative populaire pour « 6 semaines de vacances pour tous ».