

Le Baromètre montre que la pénurie de main-d'œuvre est source de stress et d'épuisement et pèse sur les salarié·e·s

Texte du discours d'Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, a poursuivi sa collaboration avec la Haute école spécialisée bernoise et présente la neuvième édition du « Baromètre Conditions de travail ». Les résultats reflètent l'excellente santé du marché suisse du travail et son impact sur les travailleurs et travailleuses. Comme il y a un an, la pénurie de main-d'œuvre - rendue possible par le droit du travail suisse très libéral - entraîne stress et épuisement. La sécurité de l'emploi est globalement jugée élevée, mais plus de 800'000 travailleurs et travailleuses veulent malgré tout changer d'emploi à cause du stress. Pour Travail.Suisse, c'est le signe qu'il faut améliorer les conditions de travail en augmentant les salaires, en encourageant la formation continue et en améliorant la conciliation entre la vie professionnelle et familiale. Travail.Suisse rappelle au Parlement nouvellement élu les dix champs d'action présentés en mai 2023 pour lutter contre le stress et l'épuisement professionnel.

Huit ans après la première publication du Baromètre Conditions de travail en 2015, le constat le plus négatif ne change pas dans l'édition de cette année : le stress et l'épuisement professionnel sont perçus par les travailleurs et travailleuses comme la plus grande contrainte. Les résultats montrent que la part de ceux et celles qui se sentent épuisés a de nouveau augmenté l'année dernière. Il s'avère que la moitié des travailleurs et travailleuses doit souvent ou très souvent faire des heures supplémentaires et que travailler pendant son temps libre n'est pas rare. La frontière entre travail et vie privée s'estompe. La santé psychique des travailleurs et travailleuses en Suisse s'est détériorée au cours des dernières années. Cela a des répercussions sur l'univers professionnel. Six travailleurs et travailleuses sur sept indiquent être parfois trop épuisés après le travail pour s'occuper des affaires privées et familiales. Les conséquences se font également sentir pour les familles. Les entreprises en profitent, tandis que la santé des travailleurs et travailleuses en pâtit à plus long terme.

La politique doit s'engager davantage en faveur de la santé (psychique) des travailleurs et travailleuses

Les résultats du Baromètre Conditions de travail renforcent la revendication de Travail.Suisse pour que la politique agisse davantage. Il ne faut pas assouplir encore plus la loi libérale sur le travail, comme le prévoit l'initiative parlementaire. Elle vise à ce que toutes les entreprises qui existent depuis moins de cinq ans ne soient plus tenues de respecter les dispositions essentielles de la loi sur le travail. C'est plutôt le contraire qui est nécessaire : la pénurie de main-d'œuvre exige un engagement plus fort pour la santé des travailleurs et travailleuses. Pour Travail.Suisse, de nouvelles règles sont nécessaires. Je rappelle nos sept principes :

1. La protection de la santé des travailleurs et travailleuses n'est pas négociable.
2. Les charges de travail élevées nécessitent des mesures de compensation.
3. Les chances offertes par les nouvelles technologies doivent être exploitées au profit des travailleurs et travailleuses.

4. Les horaires de travail non coordonnés nuisent aux travailleurs et travailleuses.
5. Il doit être possible de concilier travail, famille et vie privée.
6. De bonnes conditions de salaire et de travail offrant des perspectives à tous les travailleurs et travailleuses sont essentielles.
7. L'accélération au travail, les limites de plus en plus floues entre temps libre et temps de travail et l'individualisation exigent plus de repos et de vivre ensemble.

Travail.Suisse a présenté, conformément aux principes, des revendications pour le partenariat social ou les conventions collectives de travail et pour la politique ou le droit du travail (cf. annexe).

Les employeurs peuvent empêcher les changements d'emploi en offrant des conditions de travail attractives

Les changements politiques prennent beaucoup de temps. Pour obtenir des améliorations à court terme, les entreprises doivent faire des efforts. De nombreux travailleurs et travailleuses nourrissent des intentions de changement d'emploi déclenchées par la situation de stress. Environ 15,5 pour cent des personnes interrogées indiquent vouloir changer d'emploi au cours de l'année à venir en raison du stress. Calculé sur le nombre total de personnes actives, cela donne environ 820 000 travailleurs et travailleuses. Ce chiffre est en hausse de 100'000 personnes par rapport à la dernière enquête. Il est également dans l'intérêt des employeurs d'avoir le moins de changements possible, car chaque licenciement et chaque mise au concours de poste engendre des coûts et une perte de connaissances. Les entreprises peuvent lutter contre de tels licenciements en offrant de bonnes conditions de travail et en assumant leur devoir d'assistance. De bons salaires - et des salaires égaux pour les deux sexes - sont une condition de base importante, mais pas suffisante.

Encourager la formation continue et continuer à proposer des bilans de compétences gratuits

La possibilité de suivre une formation continue est considérée à juste titre comme nécessaire par de nombreux travailleurs et travailleuses. Les chiffres du Baromètre Conditions de travail montrent toutefois que près de la moitié des travailleurs et travailleuses ne bénéficient pas d'un soutien suffisant pour suivre une formation continue. Pour le nombre croissant de personnes travaillant à temps partiel, la situation est encore pire. Travail.Suisse exige de tous les employeurs qu'ils encouragent régulièrement leur personnel pour maintenir leur capacité sur le marché du travail (cf. document [Promotion de la formation continue](#)). Un élément important à cet égard est le bilan de compétences gratuit pour les adultes à partir de 40 ans par les offices publics d'orientation professionnelle. Cette offre "viamia" doit continuer à être financée par la Confédération dans le prochain message sur le financement de la formation, de la recherche et de l'innovation, comme l'a demandé Travail.Suisse lors de la consultation. Un autre point est l'apprentissage pour adultes. Travail.Suisse soutient l'engagement Diplôme professionnel pour adultes, qui a été adopté lors du dernier sommet Formation professionnelle 2022, mais demande des objectifs contraignants sur le nombre de diplômes à atteindre.

L'égalité salariale nécessite des efforts supplémentaires

Selon le Baromètre Conditions de travail, le respect de l'égalité salariale, et donc les efforts pour lutter contre les discriminations salariales injustes entre les sexes, ne se manifestent guère et varient selon les branches. Cela est certainement dû à la malheureuse loi sur l'égalité, car seules les entreprises de plus de 100 collaborateurs et collaboratrices sont tenues de procéder à une analyse de l'égalité salariale. Selon l'enquête, environ deux tiers des entreprises n'ont pas encore communiqué sur l'analyse des salaires, comme cela aurait dû être fait légalement depuis le 1er juillet 2023. Apparemment, la mise en œuvre dans les entreprises est également difficile. La plateforme RESPECT8-3.CH lancée par Travail.Suisse dresse la liste des entreprises qui respectent la loi sur l'égalité. Depuis le 1er juillet 2023, Travail.Suisse rend également publiques les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale. Jusqu'à présent, quatre entreprises figuraient sur la liste noire. Travail.Suisse demande une révision de la loi sur l'égalité et une obligation de la mettre en œuvre pour toutes les entreprises de plus de 50 collaborateurs et collaboratrices.

Annexe: Principales revendications à l'égard du monde politique contre le stress et l'épuisement professionnel

Principales revendications à l'égard du monde politique, sur la base des champs d'action identifiés :

→ **Augmenter la prévisibilité du travail – limiter les heures supplémentaires – empêcher les trop longues journées de travail.** La loi sur le travail doit servir à la protection de la santé et non à l'optimisation des processus d'exploitation.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Toujours plus de travailleurs et travailleuses sont présents dans l'entreprise du petit matin jusque tard le soir, avec entre-temps quelques heures de temps libre. Cette situation aboutit à de trop longues journées de travail. Nous exigeons que la période de travail quotidien soit réduite à dix heures en cas de travail du jour et du soir, avec l'introduction d'un régime d'autorisation pour le travail du soir.
- Les heures supplémentaires explosent. Plus de la moitié des travailleurs et travailleuses en font souvent, voire très souvent. La prolongation des journées de travail et l'absence de prévisibilité du travail constituent un important facteur de stress professionnel. Nous demandons de limiter le travail supplémentaire autorisé à une heure par jour.
- Les employeurs sont incités aujourd'hui à recruter à temps partiel, car le nombre maximal d'heures supplémentaires hebdomadaires admises est le même pour la main-d'œuvre employée à temps partiel. D'où une flexibilité maximale pour les employeurs, aux dépens du personnel. Nous exigeons que le nombre maximal d'heures supplémentaires soit réduit au prorata du taux d'occupation.
- Aujourd'hui, les plans de travail doivent être « généralement » communiqués deux semaines à l'avance. Les parents professionnellement actifs en particulier n'ont donc guère de possibilités de planification. La réglementation légale actuelle ne prend quasiment en compte que les intérêts patronaux. Les plans de travail doivent être communiqués beaucoup plus tôt selon Travail.Suisse.
- Toujours plus de travailleurs et travailleuses ont des emplois de durée limitée ou travaillent sur appel. Nous exigeons l'interdiction du travail sur appel et la limitation du travail temporaire.

→ **Réglementer le travail à domicile et le travail mobile**

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Toutes les entreprises permettant le travail à domicile doivent édicter des règlements en la matière. Les inspections du travail en vérifieront la conformité à la loi.
- Les règlements sur le travail à domicile doivent garantir le respect des périodes de repos, le droit de ne pas être atteignable pendant son temps libre, ainsi que l'absence de travail de nuit et du dimanche.
- Les règlements sur le travail à domicile doivent fixer clairement et conformément aux prescriptions légales les exigences en matière d'atteignabilité.

- Les nouvelles formes de travail requièrent une nouvelle culture d'entreprise. Il faut réinventer en partie les entreprises comme lieux de lien social. On constate toujours plus souvent que dans les entreprises, les processus de travail optimisés renforcent l'isolement et la désolidarisation.

→ **Introduire une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie**

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- La Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (Suva) a vu le jour il y a plus de 100 ans. Elle joue depuis lors un rôle de premier plan, non seulement comme assurance mais aussi dans la prévention des accidents et la réadaptation. Le risque d'accident au travail a ainsi diminué de moitié depuis 1970. L'industrie, la construction et l'artisanat sont les principaux secteurs d'activité de la Suva, qui concentre son travail de prévention et de réadaptation sur les maux physiques.
- Le déplacement croissant des risques pour la santé vers les maladies émotionnelles et psychiques exige par conséquent de repenser la Suva. Un régime d'assurance obligatoire d'indemnités journalières maladie pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses aboutirait non seulement à ce que tout le monde soit protégé de la même manière, mais renforcerait encore la prévention contre les nouveaux risques pour la santé. Travail.Suisse exige par conséquent l'introduction d'une assurance obligatoire d'indemnités journalières maladie.

→ **Augmenter la durée minimale des vacances et consacrer l'autonomie des travailleurs et travailleuses dans la fixation de leurs vacances**

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- L'accélération de la vie professionnelle, de même que la pénibilité physique et psychique du travail font que des mesures de compensation s'imposent. Outre la réduction du temps de travail, il est indiqué d'augmenter la durée des vacances à six semaines pour tous les travailleurs et travailleuses.
- La durée des vacances n'est pas seule déterminante, il faut encore avoir la possibilité de les passer en famille ou entre amis. En particulier, les parents professionnellement actifs doivent pouvoir prendre leurs vacances ensemble, pendant les vacances scolaires.