

## Temps de travail

# Droit au temps libre et planification du temps de travail

**La société évolue, et avec elle le monde du travail. Or tous doivent en profiter, pas uniquement les employeurs. Pour que les progrès technologiques bénéficient aussi aux salarié-e-s, il faut une réduction du temps de travail. Il faut par ailleurs impérativement inscrire dans la loi le droit de ne pas être joignable.**

L'ère numérique modifie notre vie à tou-te-s: difficile désormais d'imaginer notre quotidien sans e-banking, caisses de self-checkout et visioconférences. Aujourd'hui, il n'est plus nécessaire de se rendre à la banque, on peut se passer de l'interaction humaine pour faire ses courses et tout le monde peut rester confortablement chez soi pour un rendez-vous. Mais ces innovations destinées à nous simplifier la vie ont aussi leurs revers. Les personnes qui peinent à suivre les progrès technologiques risquent d'être laissées pour compte. Le contact humain est rationalisé et le temps ainsi économisé est souvent utilisé pour des activités supplémentaires. Par conséquent, le rythme de fonctionnement de la société s'accélère toujours davantage, ce qui génère du stress.

Cette évolution concerne aussi la vie professionnelle. Pour réduire les coûts, certains postes sont occupés par des machines, qu'il faut cependant surveiller. Le personnel restant doit alors se charger de cette surveillance en plus de ses tâches initiales. Seul l'employeur profite de cette situation. Pour les employé-e-s, elle représente au contraire une accélération et une intensification croissantes du travail, qui ne sont pas sans conséquences. Selon la professeure émérite de médecine du travail Brigitta Danuser, une surcharge de travail pendant une longue période provoque des maladies, physiques, psychiques ou cognitives. Pour éviter d'en arriver à ce stade, il faut diminuer la charge de travail du personnel, par exemple en recrutant des collaborateurs ou collaboratrices supplémentaires ou en accordant des pauses suffisamment fréquentes et longues, pendant lesquelles le personnel n'est pas à la disposition de l'employeur. Il est grand temps d'accorder davantage d'importance à la santé psychique des travailleurs et travailleuses qu'aux profits à court terme.

## Disponibilité permanente: le droit de ne pas être joignable

L'UE discute actuellement de l'introduction d'un droit de «non-joignabilité». C'est à dire de périodes pendant lesquelles les employé-e-s ne sont pas à la disposition de l'employeur et ne doivent pas répondre aux messages. La Suisse ne dispose pas encore d'une législation adéquate en la matière: hormis l'interdiction du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, il n'existe aucune protection des travailleurs dans ce domaine. Cela doit changer: la Suisse doit emboîter le pas à l'UE et définir, en plus de l'interdiction de travailler décrite ci-dessus, le droit de ne pas être joignable.

Revendications de Syna:

- ➔ Le droit de ne pas être joignable doit être inscrit dans la loi sur le travail
- ➔ Cette revendication doit être incluse dans toutes les négociations CCT

## Réduire le temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée

La Suisse figure parmi les pays d'Europe où la durée hebdomadaire du travail est la plus élevée. Or la comparaison avec nos pays voisins montre qu'il est possible de la diminuer. Des études ont par exemple démontré que l'on peut réduire la semaine de travail de cinq à quatre jours sans perte de productivité: le volume de travail fourni reste le même. La raison en est que l'allongement du temps libre a un effet positif sur la motivation des salarié-e-s, et que le temps ainsi supprimé est principalement du temps improductif. À ceci s'ajoutent les avantages pour la santé d'une diminution du temps de travail: à partir de 43 heures par semaine, les travailleurs et travailleuses tombent davantage malades. Au-delà de dix heures par jour, le risque augmente même de manière exponentielle, selon Brigitta Danuser.

Puis qu'il est ainsi démontré que tout le monde bénéficierait d'une réduction du temps de travail, celle-ci ne saurait entraîner de pertes de salaire pour les travailleurs et travailleuses, quelle que soit la formule choisie – semaine de cinq jours ou de quatre jours.

Revendications de Syna:

- ➔ Une réduction du temps de travail sans perte de salaire
- ➔ Semaine de cinq ou quatre jours: les travailleurs et travailleuses doivent pouvoir décider