

verso



LE SYNA MAGAZINE

04/25

Soins

Il est plus que temps d'agir

IA et automatisation

Comment les nouvelles technologies transforment le monde du travail



SUJET BRÛLANT

Temps partiel – améliorer les conditions et éliminer les inconvénients



Un signal fort pour la construction et les soins

La colère gronde dans les métiers de la construction et des soins, où un travail indispensable est accompli chaque jour, dans des conditions insatisfaisantes. Les travailleurs et travailleuses qui assurent les infrastructures et la santé attendent en contrepartie des conditions équitables.

Les négociations de la nouvelle convention nationale Construction sont en cours. Mais la Société suisse des entrepreneurs bloque tout progrès: au lieu d'accorder des améliorations du temps de travail et salariales et d'indemniser les temps de trajet, elle exige des journées de travail plus longues et des économies. Celles et ceux qui triment malgré la canicule, le froid, à un rythme effréné, veulent des perspectives, pas un retour en arrière. Nous le démontrerons lors de nos journées d'action nationales: le secteur de la construction n'a d'avenir que si les ouvriers et ouvrières sont respectés.

Dans la santé, malgré le oui du peuple à l'initiative sur les soins infirmiers il y a quatre ans, aucun soulagement notable ne se dessine. Le Parlement planche toujours sur la mise en œuvre de l'initiative. Or les besoins des professionnels sont clairs: il faut un financement garanti, une bonne formation et assez de personnel pour pouvoir prendre soin des patients dans la dignité. L'hémorragie des soignants dans la branche est un signal d'alarme qu'on ne peut ignorer.

Si, ensemble, nous nous faisons entendre haut et fort en novembre, notre message retentira bien au-delà de ces deux secteurs: pour du bon travail, il faut de bonnes conditions. Celles et ceux qui assument la responsabilité du travail bien fait méritent le respect, aujourd'hui et demain.

Yvonne Feri
Syna-Präsidentin

Impressum

Verso – Le Syna Magazine Journal officiel de publications pour les membres Syna
Parutions 4 éditions par année
Tirage 6531 exemplaires (REMP 2023)
Éditeur Syna – le syndicat, Secrétariat central, case postale 1668, 4601 Olten, www.syna.ch
Rédaction kommunikation@syna.ch
Conception/typographie Continue AG, Bâle
Impression/expédition merkur zeitungsdruk ag
Modification d'adresses info@syna.ch
Prochaine édition 12 février 2026
Clôture de la rédaction 2 janvier 2026
Crédits photographiques Adobe (p.12, p.14, p.18), Continue (p.1, p.10), Syna (p.3, p.4, p.8, p.7, p.13, p.17)



08

BRANCHES

Il est moins une dans les soins

Quatre ans après le oui à l'initiative sur les soins, la situation ne s'est guère améliorée. Il est urgent de prendre des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail.

DROIT

- 10 Location de services – deux employeurs à la fois**
Différentes réglementations régissent le travail des employés d'agences d'interim. Lesquelles s'appliquent, quand et pour qui ?

BRANCHES

- 12 Blocage dans la construction**
Les négociations de la nouvelle convention nationale grippent. La Société suisse des entrepreneurs exige des horaires de travail plus longs pour des salaires plus bas.

POLITIQUE

- 14 Quand l'IA révolutionne le monde du travail**
«Les nouvelles technologies doivent servir les travailleurs, et non les remplacer», exige Tom Bauer. Un plaidoyer pour l'équité numérique et la participation.

MON TRAVAIL ET MOI

- 17 «Oser innover pour un syndicat fort»**
Urs Fingerlin a participé à la restructuration de la région d'Argovie et veut redonner plus de visibilité au syndicat.

FENÊTRE OUVERTE SUR

- 18 Discrimination liée à l'âge: un problème occulté**
Les seniors sont victimes de diverses discriminations dans leur vie professionnelle. Une pétition réclame des mesures contraignantes pour y remédier.



04

SUJET BRÛLANT

Le travail à temps partiel

Toujours plus de personnes souhaitent travailler à temps partiel, pour se former, pour la famille ou une meilleure qualité de vie. Mais les bas salaires, les pratiques dans certaines branches et des obstacles structurels les en empêchent trop souvent. Entretien avec Yvonne Feri, présidente de Syna.

SUJET BRÛLANT

«Le temps partiel ne doit pas rester un privilège»

Le travail à temps partiel est en plein essor en Suisse, où près de 40 % des salariées et salariés ont réduit leur taux d'activité. Cependant, s'il représente une opportunité pour certains, il est problématique pour d'autres. Nous avons discuté avec Yvonne Feri, présidente de Syna, d'opportunités, de défis et des réformes nécessaires.

Michael Steinke



Près de deux millions de personnes travaillent à temps partiel en Suisse. Pour quelles raisons?

Yvonne Feri: Il y a deux cas de figure. D'une part, le travail à temps partiel répond à des besoins: de nombreuses personnes souhaitent concilier leur vie professionnelle avec une famille, une formation ou des engagements sociaux, ce qui leur est impossible sans une réduction de leur temps de travail. Prenons le cas de jeunes parents qui veulent s'occuper de leurs enfants ou celui d'un infirmier qui suit une formation continue tout en travaillant: le travail à temps partiel est essentiel pour la réalisation de leurs objectifs.

Le revers de la médaille, c'est le temps partiel imposé par l'employeur. Dans le commerce de détail, le nettoyage ou la restauration en particulier, il arrive fréquemment que les employées ou employés ne soit engagés qu'à 50 ou 60 pour cent, même lorsqu'elles ou ils voudraient travailler plus. Il en résulte un salaire si bas qu'il suffit à peine pour vivre. Dans d'autres cas, c'est la pression au travail qui contraint les employés eux-mêmes à réduire leur taux d'activité pour préserver leur santé. Je pense par exemple au personnel soignant. Comme on le voit, les raisons du travail à temps partiel sont très diverses.

Le cliché selon lequel le travail à temps partiel est un privilège réservé aux personnes ayant des revenus élevés n'est donc pas tout à fait juste? Pourquoi s'est-il imposé?

Feri: Parce que le travail à temps partiel fonctionne sans problème surtout lorsque le revenu est suffisant même avec un horaire réduit. Une juriste ou un spécialiste en informatique peuvent travailler à 80% sans se trouver en difficulté financière. Ce n'est guère possible pour une vendeuse, un employé de logistique ou une aide-soignante. Lorsqu'on a déjà un bas salaire, le travail à temps partiel devient presque toujours synonyme d'insécurité économique.

C'est là un point crucial: passer du temps en famille ou se former ne doit pas être le privilège des personnes à hauts revenus. Dans un monde du travail en rapide mutation, la formation continue est indispensable et doit être accessible à tous. Cela nécessite des salaires minimaux plus élevés, de meilleures conventions collectives de travail et une revalorisation des branches qui emploient surtout des femmes, telles que la santé, le nettoyage et le commerce de détail. Il faut

«Passer du temps en famille ou se former ne doit pas être le privilège des personnes à hauts revenus.»

Yvonne Feri

aussi une aide financière pour les formations continues et les reconversions professionnelles qui exigent une réduction du temps de travail.

Peux-tu illustrer les difficultés de certaines situations par des cas concrets?

Feri: Oui, prenons l'exemple d'une vendeuse dans une grande enseigne, employée à 50%. Sa situation peut sembler enviable, mais la réalité est tout autre: ses horaires changent chaque semaine, avec parfois quelques heures par jour, réparties sur cinq ou six jours et pas de congé fixes. Il lui est par conséquent difficile d'organiser la garde des enfants et de planifier les activités familiales. De plus, bien qu'elle effectue un temps partiel, son travail occupe la plus grande partie de son temps, à cause de ses horaires très fragmentés.

Autre exemple, celui d'une infirmière, initialement employée à 100% et qui, en raison de sa lourde charge de travail (services de nuit, travail physiquement pénible, forte pression émotionnelle) a réduit son taux d'activité à 80% pour préserver sa santé. Cette décision est raisonnable, mais elle lui fait perdre une partie de son revenu et réduit proportionnellement ses prestations de retraite. Au fil des ans, cela représente un montant considérable. Il est par conséquent urgent d'établir des conditions de travail permettant aux personnes qui exercent des professions éprouvantes d'effectuer un plein temps sans mettre leur santé en danger.

La disproportion entre hommes et femmes est frappante. En 2022, plus de la moitié des salariées étaient employées à temps partiel, contre seulement 16% des salariés. Pourquoi?

Feri: C'est vrai, et c'est en raison de la répartition inégale du travail non rémunéré, qui perdure: les femmes assument davantage les tâches domestiques et la garde des enfants, tandis que les hommes travaillent plus souvent à temps plein.

Beaucoup de familles adoptent ce modèle pour des raisons financières, puisque les femmes occupent souvent des emplois moins bien rémunérés: il semble logique que ce soit la personne qui gagne le moins qui réduise son temps de travail. D'autre part, il y a de nombreux métiers traditionnellement masculins dans lesquels le temps partiel n'est tout simplement pas prévu, par exemple dans le bâtiment. Les pères qui voudraient réduire leur temps de travail se heurtent à des obstacles parfois insurmontables. C'est alors à la mère de réduire son temps de travail.

La situation s'améliore cependant: entre 2010 et 2022, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel a augmenté de 53%. Mais on constate aussi une autre différence, celle du taux d'activité: les hommes effectuent souvent un temps partiel plus élevé que les femmes.

Le travail à temps partiel est considéré comme un frein à la carrière. Est-ce vrai?

Feri: Hélas, oui. Beaucoup d'employeurs considèrent que le travail à temps partiel révèle un manque d'engagement. Par conséquent, il proposent moins de formations continues et de promotions. L'idée qu'il faut une présence à 100% pour assumer un poste de direction en particulier reste profondément ancrée. Une infirmière qui a réduit son temps de travail pour préserver sa santé, par exemple, ne sera souvent plus prise en considération pour la direction du service, même si elle est parfaitement qualifiée. Le problème pourrait être résolu par une codirection ou une direction à temps partiel, mais ces modèles demeurent l'exception.

Cela entraîne de graves conséquences: les personnes qui travaillent à temps partiel perdent des opportunités de formation continue et de carrière, et ont de plus petites rentes vieillesse. Les statistiques confirment d'ailleurs que la pauvreté des personnes âgées concerne le plus souvent les femmes.

Que faudrait-il changer pour que le temps partiel devienne accessible à toutes et tous?

Feri: Avec notre organisation faîtière Travail. Suisse, nous avons élaboré 19 revendications concrètes, dont voici quelques-unes des plus importantes:

- Droit au travail à temps partiel en cas d'obligations familiales, avec un droit garanti de retour au taux d'activité initial.
- Jours de congé fixes pour les employés et employées à temps partiel, pour leur permettre de planifier leur emploi du temps.
- Accès à la formation continue indépendamment du taux d'activité.
- Amélioration de la prévoyance vieillesse par le regroupement des emplois multiples dans une seule caisse de pension ou ajustement de la déduction de coordination.
- Revalorisation des branches à bas salaires par des hausses de salaires et des conventions collectives de travail plus solides. Sans salaires équitables, le travail à temps partiel est illusoire dans ces professions.

Les mesures que nous proposons sortiraient le temps partiel de l'impasse et le rendraient accessible à toutes et tous.

Quelle est la vision d'avenir de Syna?

Feri: Nous œuvrons pour un monde du travail en phase avec la vie contemporaine. Le travail à temps partiel doit devenir accessible à toutes et tous, indépendamment du revenu ou de la profession. Cela implique des salaires équitables, des retraites sûres, des possibilités de formation continue et de réelles opportunités de carrière, même à temps partiel. Il ne s'agit pas d'imposer un même modèle à tous, mais d'offrir à chacun le choix du modèle qui lui convient.

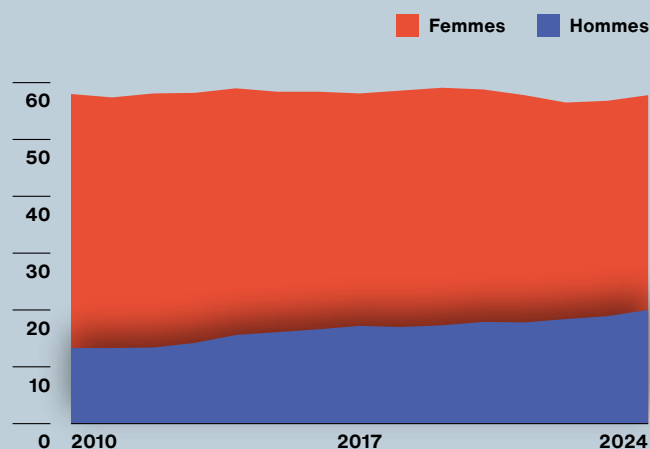
Par ailleurs, les personnes travaillant à temps partiel constituent une réserve de main d'œuvre potentielle importante dans le contexte actuel de pénurie aiguë de main d'œuvre qualifiée. Or, si de nombreuses femmes en particulier aimeraient augmenter leur taux d'activité, elle ont besoin pour cela de suffisamment de places d'accueil abordables pour leurs enfants et d'horaires de travail réguliers. Résoudre ces problèmes représenterait un double avantage, à la fois pour les travailleuses et travailleurs, mais aussi pour notre économie. ■

Le travail à temps partiel en chiffres

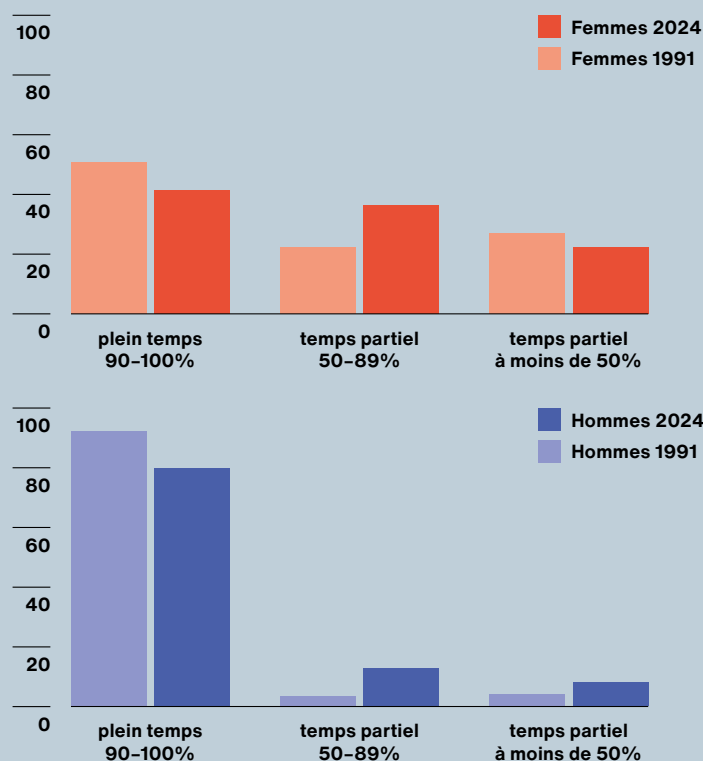
toutes les indications en pourcentage

La part des personnes travaillant à temps partiel a nettement augmenté chez les hommes ces dernières années, tandis qu'elle reste élevée et stable chez les femmes.

Part des actifs à temps partiel (taux d'occupation inférieur à 90%)



Mais le travail à temps partiel n'est pas toujours identique. Aujourd'hui, les femmes travaillent plus souvent dans des emplois à temps partiel à pourcentage élevé. Chez les hommes, la part du temps partiel à pourcentage élevé comme aussi à pourcentage faible a augmenté.

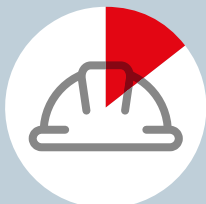


De grandes différences apparaissent également entre les différentes catégories professionnelles – du secteur des services à la production.

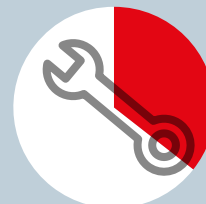
■ temps partiel
■ plein temps



Directeurs, cadres de direction et gérants



Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat



Techniker/-innen



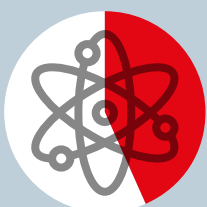
Employés de type administratif



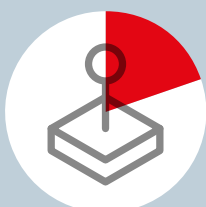
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs



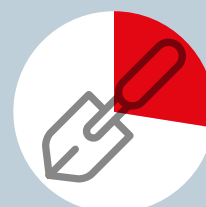
Professions élémentaires



Professions intellectuelles et scientifiques

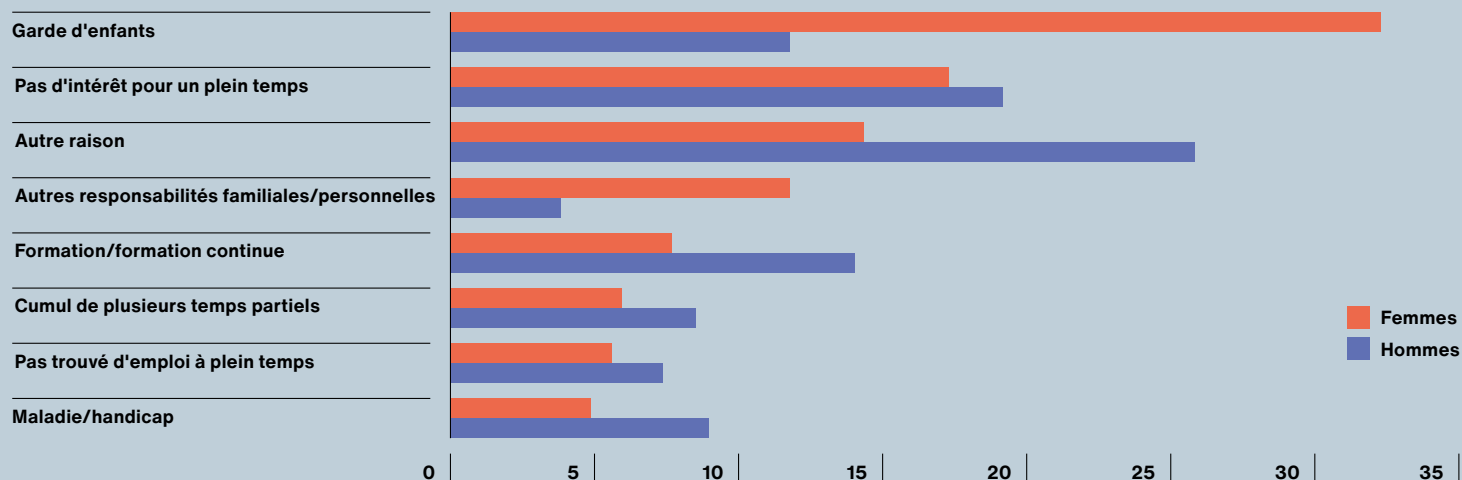


Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage



Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche

Les motivations pour le travail à temps partiel sont multiples: alors que les femmes le choisissent souvent en raison de la garde des enfants ou d'obligations familiales, les hommes invoquent plus fréquemment la formation continue ou le manque de postes à plein temps comme raison.



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

BRANCHES

Le personnel soignant sonne l'alarme

Quatre ans après l'initiative sur les soins, le bilan est amer: la situation dans la branche reste critique. Il faut que cela change enfin!

Nico Fröhli



La déception est à la hauteur des attentes. En 2021, le peuple suisse votait à une claire majorité pour un renforcement des professions de la santé. Or, loin des améliorations espérées, bon nombre d'employées et employés de la branche voient leurs conditions de travail se péjorer. La pénurie de main d'œuvre qualifiée s'aggrave année après année, la charge de travail s'accroît et toujours plus de professionnels quittent la branche. Dans le même temps, la demande de soins médicaux augmente, notamment en raison de l'évolution démographique. Ce déséquilibre menace la stabilité du système de santé.

Le mois de décembre sera décisif, puisque le Conseil national débattrait de la deuxième étape de la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers. Ce sera l'occasion de poser enfin les bons jalons. Mais les projets de loi présentés jusqu'ici ne vont pas assez loin et ne résolvent pas les problèmes les plus urgents.

Le surmenage au quotidien

Sur le terrain, dans les hôpitaux, les services de psychiatrie, les EMS et soins à domicile, la surcharge de travail est constante. Peu de soignantes et soignants doivent s'occuper simultanément d'un grand nombre de patients aux besoins variés, qui exigent souvent des soins complexes ou longs.

Dans les maisons de retraite et les établissements médico-sociaux, le temps manque pour prodiguer des soins dignes, en particulier aux résidents très âgés ou atteints de démence.

À cela s'ajoute la pression économique. Chaque activité est minutée, plaçant les soignantes et soignants devant un dilemme éthique: se conformer à des règles rigides ou essayer malgré tout de répondre aux besoins des patients, souvent au détriment de leur propre santé.

Toujours davantage de jeunes médecins doutent eux aussi. Les horaires de travail trop longs, le manque de possibilités de formation continue et le risque constant de mettre en danger le bien-être des patients poussent nombre d'entre eux à envisager de quitter la profession. Le cercle vicieux de la surcharge de travail et des départs de professionnels ne fait qu'aggraver la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La mise en œuvre de l'initiative sur les soins reste insuffisante

En acceptant l'initiative sur les soins, la population a demandé des améliorations clairement définies: des effectifs adaptés aux besoins, des conditions de travail sûres

et un financement adéquat. Or, le projet de nouvelle loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI) présenté par le Conseil fédéral ne répond pas à ces objectifs.

Ce projet de loi identifie certes les principaux problèmes, mais il manque des dispositions décisives. La question du financement, en particulier, reste sans réponse. Sans moyens suffisants, il n'est pas possible de créer assez d'emplois ni de garantir des conditions de travail équitables. La loi risque donc de rester sans effets.

C'est une amère déception pour le personnel soignant et, pour la population, le risque accru d'une péjoration du système de santé.

Sans personnel, pas de soins

La Suisse a longtemps bénéficié d'un système de santé considéré comme l'un des meilleurs au monde. Mais cette réputation se ternit. Lorsque des enfants malades ne trouvent plus de médecin, que des personnes âgées ne bénéficient plus d'aide à domicile ou que des régions entières doivent se passer de médecins généralistes, c'est ni plus ni moins la sécurité des soins qui est en jeu.

Une chose est sûre: il n'y a de bons soins de santé qu'avec un personnel motivé, en bonne santé et en nombre suffisant. Ignorer les conditions de travail, c'est mettre en danger les patients et patientes. C'est pourquoi la protestation ne s'adresse pas seulement à la sphère politique, elle se veut aussi un signal d'alarme pour la population. Tout le monde aura un jour ou l'autre besoin des services du système de santé.

Un appel à toutes et tous

L'Alliance du personnel de santé appelle donc à se rassembler le 22 novembre sur la Place fédérale à Berne. Avec pour devise «Les soins de santé: c'est nous pour vous», il s'agit d'envoyer un signal fort en faveur de conditions de travail équitables, d'un financement durable et d'une couverture de soins sûre. ■

Manifestation nationale pour la santé

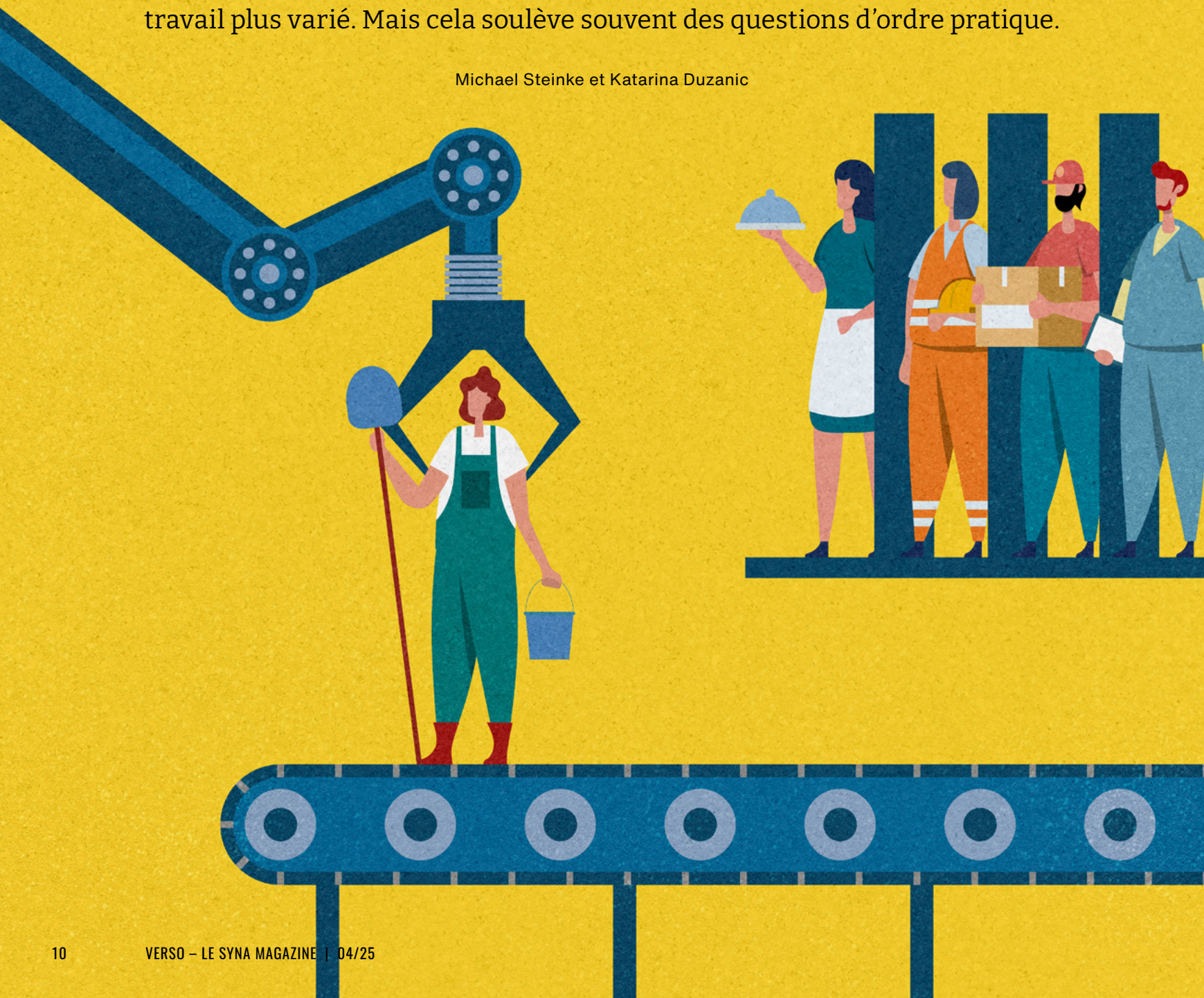
Samedi 22 novembre, 14 h 15
Place fédérale à Berne



La location de services dans la pratique – deux cas, deux approches

L'emploi de personnel temporaire s'est depuis longtemps monnaie courante dans de nombreuses branches: dans la construction, l'événementiel, logistique ou encore l'industrie, par exemple, les patrons travaillent régulièrement avec des employés recrutés par agences de location de services. Pour les entreprises, cela représente l'avantage d'une plus grande flexibilité et pour les employés, celui d'un travail plus varié. Mais cela soulève souvent des questions d'ordre pratique.

Michael Steinke et Katarina Duzanic



1^{er} cas: Nadine trébuche sur le chantier

Nadine, 24 ans, est pleine d'énergie et d'allant. Par le biais de son agence de travail temporaire, elle est engagée sur un chantier pour deux mois. L'activité y est intense: électriciens, peintres, plombiers – tous travaillent en même temps. Nadine doit aider à l'aménagement intérieur, transporter des meubles et préparer les murs.

Un lundi matin, c'est l'accident: Nadine trébuche sur un rouleau de câbles et se blesse au pied. Rien de dramatique, heureusement, mais de quoi l'empêcher de travailler quelques jours. En rentrant chez elle, elle se demande: «Au fond, qui est responsable de ma sécurité? Mon agence d'emploi temporaire, ou l'entreprise où je travaille?»

Évaluation juridique: Nadine est formellement employée par l'agence d'intérim, qui lui verse son salaire, s'acquitte des cotisations sociales et est responsable de son affiliation à l'assurance-accidents. Le contrat de travail existe exclusivement entre elle et l'agence d'intérim.

Mais sur le chantier, c'est l'entreprise de construction qui dirige: elle attribue les tâches, organise les pauses et doit garantir la sécurité au travail. Par conséquent, la prévention des accidents lui incombe (art. 328 CO, loi sur le travail, LAA) sous tous ses aspects, des casques de protection aux instructions claires en passant par les risques de trébuchement, comme dans le cas de Nadine.

Nadine doit signaler l'accident à l'agence intérimaire, qui transmettra le rapport à l'assurance-accidents. En résumé, la sécurité au travail relève de la responsabilité de l'entreprise de construction, tandis que l'obligation d'assurance et le traitement des dossiers incombent à l'agence de placement temporaire.

2^e cas: Délai de préavis dans le cadre d'un contrat temporaire

Samuel travaille depuis plus d'un an pour une agence de location de services. Il a un contrat de travail à durée indéterminée, dans le cadre duquel il effectue des missions variées. Depuis début octobre, il travaille sur un grand chantier, entre autres au bétonnage et à l'installation des armatures. Il apprécie le travail physique, l'équipe bien rodée et la diversité des tâches.

Le 10 octobre, Samuel reçoit un appel de sa conseillère en placement, qui l'informe que sa mission se terminera bientôt, et qu'il est par conséquent licencié pour fin novembre. Samuel s'étonne: «Je suis engagé depuis plus d'un an», se dit-il, «peuvent-ils vraiment me licencier à si court terme?» Il se demande quel délai de congé s'applique dans son cas: celui du Code des obligations, de la CCT Location de services ou peut-être de la CCT Construction?

Évaluation juridique: Samuel est lié par un contrat de travail avec l'agence de location de services, et non avec l'entreprise dans laquelle il est affecté. Ce contrat de travail est régi à la fois par le Code des obligations (CO) et par la convention collective de travail (CCT) Location de services, déclarée de force obligatoire.

Puisque Samuel travaille dans le secteur principal de la construction, l'article 20 de la CCT Location de services s'applique également. Il oblige l'entreprise locataire de services à accorder au travailleur, pendant la durée de sa mission, au moins les mêmes conditions de travail et de salaire que celles prévues dans la CCT Construction, par exemple en matière de salaires minimaux, de temps de travail et de défraiement. En revanche, cet article ne concerne pas les délais de congé.

Pour ce qui est des licenciements, la CCT Location de services prévoit un délai de préavis d'un mois à la fin du mois pour la deuxième année de service. Selon l'article 335c CO, le délai de préavis pour la deuxième année de service est de deux mois à la fin du mois.

Conformément au principe de faveur (art. 361 CO), c'est toujours la réglementation la plus avantageuse pour le salarié ou la salariée qui s'applique. Dans le cas de Samuel, il s'agit du délai de congé plus long prévu par le CO. Cela signifie que si le licenciement a été prononcé le 10 octobre, le contrat de travail ne prendra fin que le 31 décembre, et non fin novembre. ■

Tu as des questions concernant ton engagement temporaire ou un point juridique concret?

Contacte ton secrétariat régional, où tu recevras une aide compétente.



BRANCHES

Les entrepreneurs risquent un vide conventionnel dans la construction

Les négociations pour une nouvelle convention collective nationale sont en cours, mais aucun accord ne se dessine. Les entrepreneurs font obstruction.

Michael Steinke



La convention collective nationale (CN) régit les conditions de travail d'environ 80 000 salariés et salariées du secteur principal de la construction suisse. Elle expire à la fin de l'année et est en cours de renégociation. Or même après la troisième ronde des négociations, il n'y a pas d'accord en vue. «Pour la première fois depuis plus de dix ans, nous risquons de nous trouver sans convention collective, avec à la clé une détérioration des conditions de travail pour tous ceux qui travaillent sur les chantiers par tous les temps», explique Guido Schluep, coresponsable du secteur de la construction chez Syna.

Il faut des horaires de travail sains

La réalité est âpre dans la construction, où les longues journées d'un travail physiquement éprouvant sont monnaie courante. Et il y a aussi les trajets vers les chantiers, dont la première demi-heure n'est pas rémunérée. De quoi rendre difficile une vie familiale et sociale saine. La nouvelle CN doit résoudre ces problèmes qui aggravent la pénurie de main-d'œuvre déjà aigüe dans un secteur où, par exemple, un maçon qualifié sur deux quitte la profession avant la retraite. Selon une étude de la Société suisse des entrepreneurs (SSE), il manquera environ un tiers du personnel qualifié nécessaire dans la branche d'ici 2040.

Les ouvriers et ouvrières ont une idée précise de ce qu'il faut pour l'avenir de la construction: il faut que cesse le temps de trajet non rémunéré – toute personne qui se déplace pour l'entreprise travaille et doit donc être payée. Actuellement, en contravention avec la loi sur le travail, le temps de trajet entre l'entreprise et le chantier n'est

«Les travailleurs de la construction n'accepteront ni le maintien des conditions insatisfaisantes actuelles, ni la moindre dégradation supplémentaire de leurs conditions de travail. A défaut, la branche risque de s'effondrer.»

Michele Aversa
Coresponsable
de la branche



payé qu'après 30 minutes. La branche doit enfin bénéficier d'une pause matinale payée, qui va de soi dans tant d'autres professions. Il faut raccourcir les journées de travail: huit heures de travail pénible suffisent. Enfin, les ouvriers du bâtiment réclament une augmentation de salaire et une compensation du renchérissement qui garantisse le maintien de leur pouvoir d'achat.

Les entrepreneurs veulent péjorer la CN

Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, on s'attendrait à ce que la SSE, consciente de la situation, soit prête à améliorer les conditions de travail. Eh bien pas du tout! Elle veut que les ouvriers deviennent encore plus productifs... pour un salaire revu à la baisse. Concrètement, les patrons exigent des journées de travail plus longues, plus du double d'heures supplémentaires autorisées, le travail sur appel et une semaine de six jours, samedi inclus. Ils veulent aussi réduire les délais de congés pour les ouvriers âgés, afin de pouvoir les licencier plus rapidement.

Syna l'affirme haut et clair: «Nous refusons et ce n'est pas négociable. Nous nous battons pour de meilleures conditions de travail, et sommes prêts à organiser si nécessaire des journées de protestation et des actions dans toute la Suisse», déclare Michele Aversa, coresponsable de la branche Construction. ■

La situation dans le secteur de la construction est alarmante. Des améliorations sont urgemment nécessaires pour permettre une vie familiale et privée épanouie. Les travailleurs qui construisent jour après jour nos maisons, nos routes et nos infrastructures le méritent.

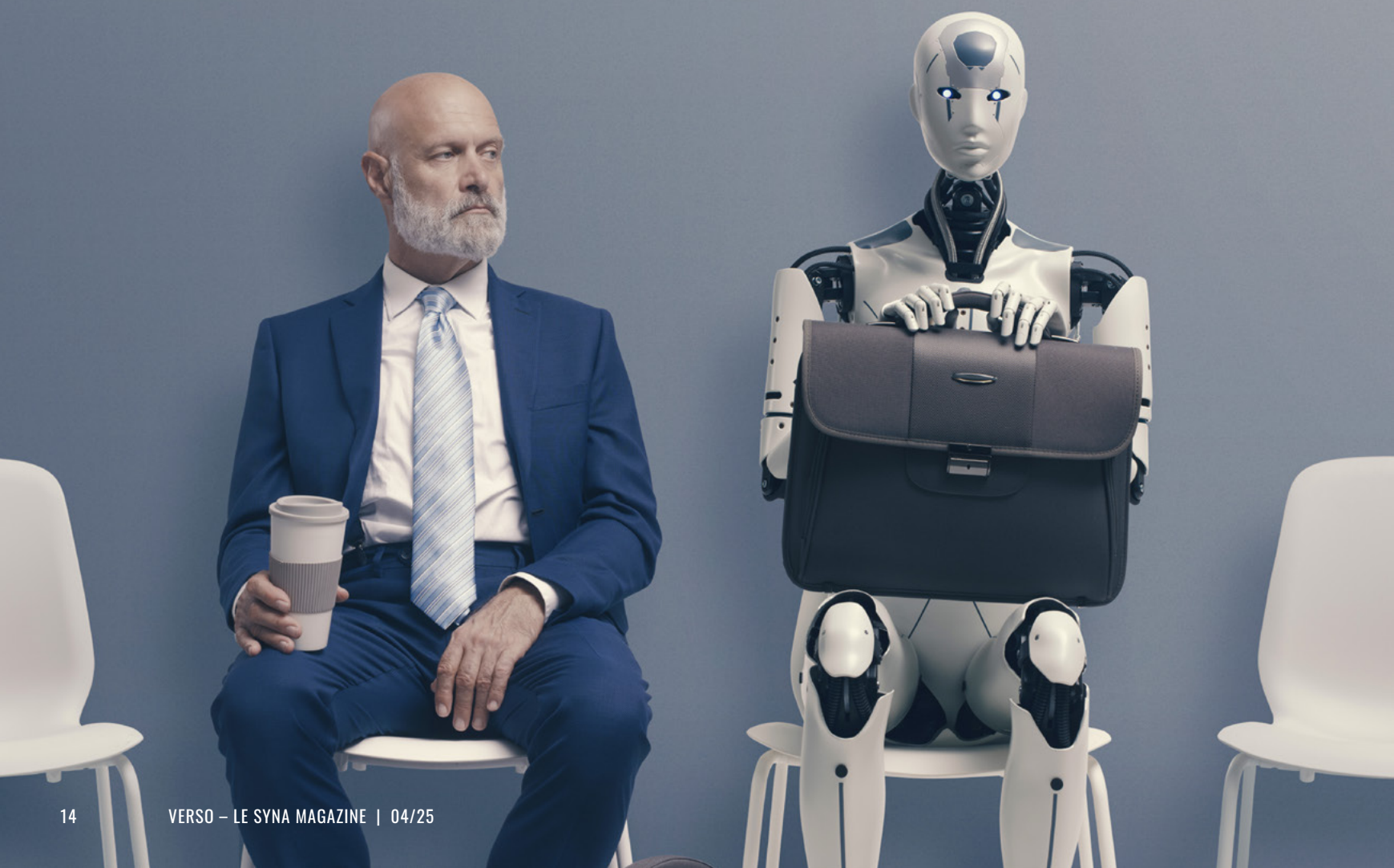
Guido Schluep
Coresponsable
de la branche



«L'IA et l'automatisation: l'opportunité de conditions de travail plus équitables?»

Comment faire en sorte que l'évolution technologique profite aux salariés et salariées? L'économiste Tom Bauer explique pourquoi l'IA ne menace pas nécessairement les emplois et à quelles conditions elle peut être un atout pour les travailleurs.

Michael Steinke



Elon Musk prétend que grâce à l'IA, il n'y aura bientôt plus d'emplois. N'aurons alors plus que des loisirs?

Tom Bauer: Cette affirmation spectaculaire attire l'attention et séduit les investisseurs, et c'est le but. Mais la réalité est évidemment plus complexe. Et s'il ne fait aucun doute que l'IA bouleverse notre façon de travailler, elle ne remplacera cependant jamais entièrement les humains. La question est donc plutôt de savoir comment le monde du travail se transformera et si cela se fera de manière socialement acceptable.

La crainte d'un avenir sans travail est donc exagérée?

Bauer: Elle est compréhensible: l'IA rendra effectivement certains métiers obsolètes. Mais dans la plupart des cas, elle n'effectuera qu'une partie des tâches, parce qu'une grande partie du travail humain ne peut être standardisé. Il faut souvent des compétences émotionnelles et un travail manuel propres à l'humain. L'IA est par ailleurs encore loin de pouvoir assimiler et utiliser la toute variété des expériences des humains et leur capacité de jugement, qui ne se base pas uniquement sur des règles strictes.

Quels sont les métiers les plus touchés?

Bauer: La traduction et l'industrie graphique sont des exemples qui me viennent spontanément à l'esprit. Il s'agit cependant là de métiers créatifs, qui ne disparaîtront pas: si l'IA excelle dans la traduction littérale, elle ne peut restituer les nuances culturelles, le ton et le contexte comme le ferait traducteur humain. Et si elle peut générer des visuels rapidement, il lui manque la vision créative cohérente et l'intention artistique propres à un designer.

D'autre part, l'IA effectue toujours plus de tâches commerciales, telles que le traitement des dossiers, la comptabilité ou le service à la clientèle. La planification des interventions dans la vente, celle des itinéraires

dans la logistique ou encore les tâches de contrôle sont quant à elles de plus en plus automatisées, tout comme l'informatique ou les diagnostics médicaux. Le potentiel d'automatisation est donc réellement très vaste.

Les systèmes d'IA sur mesure sont chers. Cela signifie-t-il qu'ils sont principalement utilisés par les grandes entreprises?

Bauer: Tout à fait. Les systèmes d'IA professionnels sont coûteux à développer, nécessitent des spécialistes et d'énormes quantités de données. Seules les grandes entreprises peuvent se les payer, notamment les groupes internationaux, les grands prestataires de services financiers ou les compagnies d'assurance. Les petites et moyennes entreprises ne disposent le plus souvent ni des données ni des moyens financiers nécessaires.

En Suisse, de grands acteurs tels que la SUVA utilisent déjà des systèmes d'IA, par exemple pour examiner les demandes ou contrôler les factures. Cependant, en cas de refus, la décision finale revient toujours à un être humain, et c'est essentiel.

Cela signifie-t-il que les êtres humains ont l'avantage de la flexibilité?

Bauer: Le monde du travail est complexe et exige souvent qu'on utilise à la fois sa tête, ses mains et son cœur. Un menuisier qui installe une cuisine et constate que le mur n'est pas à angle droit trouvera une solution grâce à son expérience, son savoir-faire et peut-être aussi en discutant avec le client. L'IA et les machines ne sont pas capables de cette polyvalence. Actuellement, l'IA n'a que la «tête», pas les mains et encore moins le cœur.

Si les machines ne parviennent pas à atteindre cette polyvalence, l'humain reste donc indispensable?

Bauer: Oui, des qualités essentielles distinguent l'homme de la machine, dont l'empathie. Un soignant, par exemple, sent quand

Portrait express

Tom Bauer est responsable de la politique économique chez Travail.Suisse (T.S), notre organisation faitière. Titulaire d'un doctorat en économie politique, il représente, au nom de T.S., les intérêts des travailleurs et travailleuses au sein de différentes commissions du Parlement fédéral.



une personne a besoin non seulement d'une aide physique, mais aussi d'encouragements, de proximité émotionnelle et de confiance. Ce contact interpersonnel exerce une immense influence sur la santé psychique et physique. D'une manière générale, des crèches aux EMS en passant par les hôpitaux, il est impossible d'automatiser trop de tâches sans perdre une composante essentielle des soins. Cela dit, le recours à l'IA se généralise et concernera bientôt presque tous les domaines d'activité. Cela peut être positif si la transition est sensée et équitable. Mais cela comporte également des risques.

Quels risques avez-vous en tête?

Bauer: La surveillance, par exemple. Amazon aux États-Unis en est un exemple frappant: les employés des entrepôts sont filmés en permanence et des systèmes d'IA analysent leurs mouvements. Les personnes qui s'arrêtent trop souvent ou passent trop de temps aux toilettes reçoivent un avertissement. Leur productivité est mesurée en continu, c'est un vrai cauchemar dystopique!

La surveillance numérique peut aussi prendre une forme plus subtile, par exemple celle d'un système d'enregistrement du temps de travail avec évaluation des performances. Il faut des règles claires: le monde du travail ne doit pas sombrer dans un contrôle numérique permanent. La technologie doit aider les employés et employées, pas les contrôler et les priver de leur autonomie.

«Le monde du travail est complexe et exige souvent qu'on utilise à la fois sa tête, ses mains et son cœur.»

Tom Bauer

Les algorithmes sont aussi utilisés dans le recrutement de personnel. Avec quelles conséquences?

Bauer: Les systèmes automatisés filtrent les candidatures en partie sur la base de critères prédéfinis. Les personnes qui ne correspondent pas au profil recherché, par exemple les plus de 55 ans ou les personnes en reconversion professionnelle, sont vite éliminées – et sans qu'on leur en donne la raison. Il en résulte une discrimination cachée.

Il faut donc de la transparence, les postulants doivent savoir quand l'IA est utilisée. Et toute décision doit pouvoir être vérifiée par un être humain. Il ne faut pas permettre à des algorithmes de définir l'employabilité. La protection contre la discrimination, par exemple fondée sur l'âge, est faible en Suisse. Avec l'utilisation croissante de l'IA, comme dans l'exemple que nous venons de voir, il est important de la renforcer.

Comment faudrait-il procéder lors de l'introduction de l'IA dans les entreprises?

Bauer: Travail Suisse prévoit quatre principes fondamentaux:

1. Information et transparence: le personnel doit savoir quand, où et comment l'IA est utilisée.
2. Participation: les changements ne doivent pas être décidés sans consultation des personnes concernées. Le personnel de l'entreprise sait souvent très bien comment les processus pourraient être améliorés. Il doit donc être impliqués le plus tôt possible dans l'utilisation des nouvelles technologies, ce qui profitera aussi à l'entreprise.
3. Perspectives professionnelles et sécurité: les employeurs doivent être tenus de former leur personnel à une utilisation judicieuse des nouvelles technologies et d'éviter les licenciements.
4. Protection contre la surveillance: l'IA ne doit pas devenir un moyen de pression ou un instrument de contrôle. Un employeur ne peut pas simplement collecter des données et mettre en place des instruments de contrôle. Il existe d'ailleurs déjà des garde-fous en Suisse, où un système tel que celui d'Amazon serait illégal.

Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer?

Bauer: Les syndicats œuvrent sur le terrain pour que ces principes soient mis en œuvre, par exemple en exigeant la transparence et la participation, en informant le person-

nel de ses droits, en veillant à la possibilité d'une formation continue et à ce que les licenciements soient évités. Ils aident les salariés s'impliquer dès le début dans les changements technologiques et à conserver une influence. Ils veillent également à ce que l'IA ne soit pas utilisée comme un outil de surveillance. Au niveau politique, ils font valoir le point de vue des travailleurs, pour que les nouvelles règles ne reflètent pas uniquement l'intérêt des employeurs. Enfin, ils posent la question essentielle de la répartition des gains en efficacité et financiers générés par l'IA et l'automatisation.

Où vont actuellement ces bénéfices?

Bauer: C'est l'une des grandes questions. Les progrès techniques permettent de produire autant sinon plus avec moins de travail humain. Que faire de ce temps gagné et de cette valeur ajoutée? Faut-il augmenter les salaires? Réduire le temps de travail? Introduire la semaine de quatre jours avec le même salaire ou prolonger les vacances? Investirons-nous dans la formation continue? Ou tous les bénéfices finiront-ils dans les poches des entreprises, des actionnaires ou de la Silicon Valley? La question de la répartition des gains de productivité est cruciale. Il ne s'agit pas seulement des salaires, de plus

de temps libre et d'une meilleure santé: les inégalités extrêmes constituent un danger pour la société et la démocratie. L'exemple des Etats-Unis en est la preuve.

Quelle est votre conclusion?

Bauer: Nous sommes face aux mêmes choix que lors des innovations technologiques passées. L'IA peut être un outil utile ou un instrument de pression, voire d'oppression. Elle peut apporter la liberté ou renforcer le contrôle, tout dépend de la manière dont nous l'utilisons. À mon sens, la technologie ne représente un progrès que si elle augmente les capacités humaines et garantit à toutes et tous une place décente dans le monde du travail et la société. En tant que syndicats et représentants des travailleurs, nous avons le devoir de nous engager en ce sens. ■

«L'IA peut être un outil utile ou un instrument de pression, voire d'oppression. Elle peut apporter la liberté ou renforcer le contrôle, tout dépend de la manière dont nous l'utilisons.»

Tom Bauer

«Il faut oser innover, pour un syndicat fort»

Mon travail

J'ai débuté comme maçon. Mais dans l'entreprise, l'ambiance était mauvaise, le patron difficile, et j'ai perdu l'envie d'exercer ce métier. Après une pause à Berlin, je suis revenu en Suisse et suis entré dans l'industrie pharmaceutique par hasard, par le biais d'une agence d'interim. Après plus de 40 ans dans différentes entreprises, je travaille aujourd'hui chez DSM en tant qu'opérateur dans le domaine de la vitamine A, entre salle de contrôle, recyclage et production. Je suis un exemple type de reconversion professionnelle.

Mon syndicat

Mon engagement syndical aussi est le fruit du hasard: on m'a demandé si je voulais faire partie de la commission du personnel, et je me suis retrouvé au cœur de l'action. En tant que représentant du personnel, on est très exposé, et je me suis dit que j'avais besoin d'un partenaire solide qui assure mes arrières. Lorsque Syna m'a contacté, je n'ai pas hésité: ses valeurs correspondent aux miennes, avec l'accent mis sur le dialogue et des solutions communes.

On oublie souvent tout ce que les syndicats ont déjà accompli. Le modèle actuel de travail par équipes par exemple, considéré particulièrement supportable pour la santé, a été introduit avec leur aide: deux jours de travail le matin, deux l'après-midi et deux la nuit, suivis de quatre jours de congé.

Ma région

Je m'engage aussi dans ma région depuis plusieurs années. Nous y avons récemment restructuré nos sections, dont le nombre est passé de dix à trois, une pour chaque secteur: industrie, services et artisanat. Cela permet de conserver une meilleure vue d'ensemble, de réduire le nombre de séances et d'intensifier le travail réellement syndical. Nous entrons dans cette nouvelle ère très motivés, avec l'intention de gagner en visibilité, de sortir dans la rue, de faire connaître nos valeurs et d'avoir le courage d'innover. Le tout dans le but de faire de l'Argovie une région phare de Syna, innovante, engagée et active. ■

Urs Fingerlin, syndicaliste engagé, est convaincu que le syndicat doit se moderniser, devenir plus visible et plus innovant.

Ensemble contre la discrimination liée à l'âge

La discrimination liée à l'âge est fréquente en Suisse, que ce soit sur le marché du travail, chez le médecin, dans le monde numérique ou les établissements de soins. La Constitution l'interdit, mais cette protection est insuffisante. Il faut donc des mesures concrètes.

Bea Heim



FARES

Association faîtière nationale regroupant des seniors actifs et des organisations d'entraide, la FARES s'engage pour une vieillesse digne et autonome. Elle défend les intérêts des personnes âgées sur le plan politique et social, de manière indépendante et confessionnellement neutre. Au sein de Travail.Suisse, Syna s'engage aux côtés de la FARES pour des conditions équitables et la participation des personnes âgées à la société.

Les seniors se sentent régulièrement défavorisés ou pris à la légère, qu'ils soient la cible de moqueries ou qu'ils se heurtent à des barrières structurelles qui les excluent. C'est d'autant plus injuste qu'il est stipulé à l'article 8, alinéa 2 de la Constitution que nul ne doit être discriminé en raison de son âge. Or dans la pratique, cette protection est insuffisante.

L'âgisme au quotidien

Cette discrimination se manifeste de diverses manières, du geste subtil aux inégalités flagrantes. Dans le domaine de la santé par exemple, les personnes âgées ont souvent l'impression que leurs symptômes, considérés «normaux», ne sont pas pris au sérieux. Comme cet homme de 70 ans, qui se plaint de fortes douleurs dorsales et à qui le médecin répond: « À votre âge, c'est normal, vous devez vous y faire.» Il n'y a par conséquent pas eu d'examen approfondi qui aurait peut-être permis un traitement, et le patient a perdu confiance dans les soins médicaux.

Sur le marché du travail, bon nombre de personnes sont victimes de discrimination. D'aucuns considèrent que les jeunes manquent d'expérience et de sérieux, tandis que les personnes âgées manqueraient flexibilité. L'âgisme affecte durement les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans et plus. Les restructurations et les vagues de licenciements aussi touchent cette tranche d'âge de manière disproportionnée.

Au quotidien, les personnes âgées sont discriminées par la digitalisation croissante des services. Ainsi, acheter un billet de train n'est souvent plus possible au guichet, il faut utiliser une application. Les nombreuses personnes âgées qui n'ont ni smartphone ni compétences numériques sont contraintes de demander de l'aide à d'autres. Le progrès devient ainsi un obstacle, la participation un défi.

En matière de sécurité, la Confédération a estimé en 2020 qu'entre 300 000 et 500 000 personnes âgées de plus de 60 ans sont victimes de violence et de négligence chaque année en Suisse. Or, bien que la sécurité soit du ressort de l'État, aucune mesure concrète n'est prise pour y remédier. C'est une forme supplémentaire de discrimination.

Dans les établissements de soins, des problèmes structurels menacent la dignité et l'autodétermination. En raison de la pénurie de personnel qualifié, les repas sont distribués à la hâte et il ne reste guère de temps pour des conversations personnelles. Les résidents sont parfois même mis sous sédatifs par manque de soignants. Ces conditions sont incompatibles avec un vieillissement dans la dignité.

Dépendances liées à l'âge

L'asymétrie des pouvoirs constitue un problème majeur. Avec l'âge, le besoin de soins ou d'un soutien financier augmente. Le pouvoir passe alors aux professionnels, aux proches ou aux institutions, qui prennent souvent des décisions sans consulter les premiers concernés.

De nombreux seniors ont des moyens financiers limités. Les retraites et prestations sociales sont fixées au niveau politique, et les personnes concernées n'ont guère d'influence sur ces décisions. De surcroît, du fait de l'âgisme, les seniors ont moins de poids dans les débats politiques et sociaux.

Par conséquent, les personnes âgées ont moins d'influence sur leur propre vie qu'elles ne le devraient. Ce n'est pas une fatalité, mais le signe d'une inégalité structurelle discriminatoire, contre laquelle il est urgent de lutter.

Mesures concrètes immédiates

La FARES a lancé une pétition contre la discrimination liée à l'âge. Nous exigeons:

- 1. Un plan d'action national:** La Confédération et les cantons doivent définir des objectifs contraignants et les responsabilités: Il faut lutter systématiquement contre la discrimination liée à l'âge – pas en comptant sur le hasard ou la bonne volonté.
- 2. Bases légales et mesures concrètes:** Il faut des dispositions qui interdisent explicitement la discrimination liée à l'âge, tant dans les relations entre l'État et les citoyens que dans les relations juridiques privées. La protection contre la discrimination multiple est essentielle: les personnes âgées qui appartiennent de surcroît à un autre groupe défavorisé sont souvent victimes d'une double ou triple discrimination. Il faut accorder attention particulière aux rapports de force asymétriques dans les domaines des soins, de la santé, du logement et du travail.
- 3. Un service centralisé dédié à la discrimination liée à l'âge:** Pour un progrès durable, la Confédération doit créer un service qui rassemble les expertises et travaille de manière indépendante. Il conseillera la Confédération et les cantons, promouvra la recherche et servira de point de contact pour les personnes concernées, pour une société respectueuse des personnes âgées et exempte de discrimination.

Pour une société digne

La discrimination liée à l'âge est le résultat de décisions sociétales. Les structures peuvent être modifiées, les lois améliorées et les stéréotypes surmontés, mais cela nécessite une pression et des revendications communes.

La FARES affirme que vieillesse ne doit pas être synonyme d'exclusion. Chaque personne a droit au respect, à la participation et à l'autodétermination, quel que soit son âge. Il est grand temps que les responsables politiques agissent. Veillons ensemble à ce que les personnes vivant en Suisse puissent vieillir dignement. ■

Assez payé!



**STOP à la hausse des primes maladie
jusqu'à des solutions concrètes!**



signe la pétition