

Les conditions de travail en Suisse: discussion entre partenaires sociaux

Dans leur entretien, les deux représentantes des employeurs et des syndicats tirent un bilan globalement positif des résultats de la Suisse en matière de conditions de travail, tels qu'ils ressortent de la comparaison européenne entreprise dans l'étude dite de Dublin. Même si les analyses et les commentaires des partenaires sociaux se recourent parfois de façon étonnante, il n'en subsiste pas moins des différences saillantes. À part l'étude susmentionnée, les deux interlocutrices abordent des questions générales de compréhension entre les partenaires sociaux à propos des conditions de travail, mais aussi des dossiers d'actualité comme l'ordonnance sur l'âge de protection légal à 18 ans et la protection des jeunes travailleurs ou la nouvelle directive MSST.



Doris Bianchi
secrétaire centrale,
Union syndicale suisse



Ruth Derrer Balladore
membre de la direction,
Union patronale suisse

La Vie économique: *Quelle importance les partenaires sociaux attachent-ils à de bonnes conditions de travail?*

Ruth Derrer Balladore: Pour les employeurs, les bonnes conditions de travail occupent une place cruciale. Seuls des employés satisfaits et en bonne santé fournissent la qualité de travail dont la place économique suisse a besoin face à la concurrence mondiale.

Doris Bianchi: La lutte pour de bonnes conditions de travail et le plein-emploi font partie des raisons d'être des syndicats. Nous sommes convaincus que ces deux objectifs primordiaux ne s'excluent pas, au contraire.

La Vie économique: *Sur quel point les employeurs et les syndicats tombent-ils le plus facilement d'accord en matière de conditions de travail?*

D. Bianchi: Plus le sujet est concret et plus l'approche est technique, plus l'entente sera facile, même si cela prend un certain temps. La révision de la directive MSST en est un bon exemple. Je vois aussi souvent un terrain d'entente dans les questions de formation ou d'instruction et d'information des employés, où les deux parties ont tout à gagner. Le besoin qu'a la société de trouver une solution sur certains sujets, comme la compatibilité entre travail et famille, facilite l'entente entre les partenaires sociaux.

R. Derrer Balladore: Je suis d'accord.

La Vie économique: *Où est-il le plus difficile de s'entendre?*

R. Derrer Balladore: L'entente est plus difficile là où l'on peut être d'un avis différent en toute bonne foi, comme dans les questions salariales, mais aussi dans le domaine que j'aimerais intituler «l'entreprise: un atelier de réparation des problèmes sociaux». L'employeur a parfois l'impression de devoir être sur tous les fronts! En matière de santé au travail, par exemple, il existe un risque de tout lier à l'activité professionnelle.

D. Bianchi: L'entente est plus difficile quand on parle d'horaires de travail et d'assouplissement. Bien que personne, peut-être, ne soit satisfait du régime actuel, trouver un terrain d'entente s'avère difficile, parce que personne ne sait exactement qui profitera de la formule proposée et dans quelle mesure.

La Vie économique: *La Suisse a participé pour la première fois à l'enquête européenne sur les conditions de travail réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dont le siège est à Dublin. Quelle utilité foncière voyez-vous à de telles études? Quelles sont les forces et faiblesses de celle-ci?*

D. Bianchi: Nous manquons très nettement en Suisse de données sur les conditions de travail en général, et sur le travail et la santé en particulier. C'est la raison pour laquelle nous nous sommes engagés d'emblée en faveur de cette étude et de son financement. Elle représente une solide base de données.

Les atouts de l'étude résident dans l'ampleur des sujets abordés et la fiabilité de la méthode. Mais ses résultats ne sauraient être un palmarès de pays, un «hit-parade». La voir ainsi constituerait une première faiblesse. Une autre carence réside dans les questions posées, qui exigent des compétences linguistiques élevées. Il était donc difficile pour les travailleurs étrangers d'y participer et comme la Suisse en emploie une forte proportion, les résultats peuvent facilement être faussés.

R. Derrer Balladore: Les employeurs approuvent foncièrement la participation à l'étude. Nous considérons que la comparaison avec les autres États européens est judicieuse, pour autant qu'elle ne s'effectue pas de façon isolée. Les séries temporelles nous intéressent particulièrement, car elles permettent d'observer dans quelle direction les choses évoluent.

S'il faut être prudent dans l'interprétation, c'est surtout quand des fractions de pour-cent décident de tel ou tel classement. À cause des questions posées, on obtient parfois des résultats étonnants. Dans le dépouillement, il faut nous concentrer sur les questions importantes, celles qui font avancer la discussion. C'est pourquoi je me félicite que l'évaluation de l'étude ait été confiée à une haute école spécialisée, ce qui garantit la rigueur scientifique nécessaire.

La Vie économique: *À quel point estimez-vous que les résultats de cette étude affecteront la politique des partenaires sociaux?*

D. Bianchi: Cette étude est une analyse parmi d'autres, qui révèle la nécessité d'agir dans certains domaines; elle peut donc servir d'argumentaire. Je ne crois, toutefois, pas que



Photo: J.-C. Poffet

R. Derrer Balladore: «L'étude confirme que la qualité des rapports entre les partenaires sociaux débouche sur des conditions de travail raisonnables. Nous ne sommes, certes, que rarement les premiers de la classe, mais nous ne sommes nulle part relégués au fond non plus. La constance dans tous les domaines est nettement plus précieuse que d'être champions dans certains, mais derniers dans d'autres.»

l'on va envisager maintenant des mesures concrètes sur cette base.

R. Derrer Balladore: L'étude confirme que nous parlons des bonnes questions. Je ne pense pas que nous allons nous en lancer les chiffres à la figure. Ce ne serait d'ailleurs pas dans son esprit.

D. Bianchi: L'étude est la plus approfondie dans des domaines qui vont prendre de plus en plus d'importance pour l'avenir du marché suisse du travail, comme l'employabilité ou la compatibilité entre vie professionnelle et familiale. Ces analyses détaillées pourraient fournir des éléments importants pour une politique de l'emploi.

R. Derrer Balladore: La question de l'employabilité sera aussi cruciale pour nous à l'avenir.

La Vie économique: *Avez-vous été surprises du bon classement de la Suisse ou non? À quoi l'attribuez-vous?*

R. Derrer Balladore: L'étude confirme que la qualité des rapports entre les partenaires sociaux débouche sur des conditions de travail raisonnables. Nous ne sommes, certes, que rarement les premiers de la classe, mais nous ne sommes nulle part relégués au fond non plus. La constance dans tous les domaines est nettement plus précieuse que d'être champions dans certains, mais derniers dans d'autres.

D. Bianchi: Le bon classement de la Suisse, qui ne nous a pas surpris, découle largement de la structure de notre économie, mais aussi de la situation favorable de l'emploi. On le voit particulièrement à l'indice «Satisfaction au travail». Les pays qui font aussi bien que nous ont tous un taux d'emploi stable. Une analyse

différenciée laisse, toutefois, paraître des zones d'ombre.

La Vie économique: *La Suisse a des résultats particulièrement bons sur le plan de l'autonomie au travail. Comment l'expliquez-vous?*

R. Derrer Balladore: Là aussi, c'est une affaire de structures. Comparée à ses voisins, la Suisse est le pays où le secteur tertiaire est le plus fort et le secondaire le plus faible. Or dans ce dernier, les processus sont nettement plus dictés par des machines et des automates que dans celui des services.

D. Bianchi: En matière d'autonomie au travail, nous sommes même parmi ceux qui font office de référence. Le rapport constate que c'est dans le secteur financier qu'elle est la plus poussée; or, on sait que celui-ci est fortement présent chez nous. Je trouve moins positif que la Suisse se classe aussi largement en tête pour le rythme de travail et l'urgence des délais. C'est une chose qu'il faut mentionner quand on souligne l'autonomie au travail élevée des employés suisses.

La Vie économique: *Une chose réjouissante – mais tout de même surprenante – est le taux élevé de Suisses actifs qui s'estiment satisfaits quant à la «compatibilité des horaires de travail avec les obligations familiales ou sociales». Comment interprétez-vous ce résultat?*

R. Derrer Balladore: La question posée n'était pas, disons, «Jugez-vous que la compatibilité entre travail et famille est satisfaisante?», mais «À quel point vos horaires de travail peuvent-ils s'accorder à vos obligations familiales ou sociales?». La réponse à cette question dépend une nouvelle fois de l'organisation du travail et de l'autonomie. Quand un téléphone vous prévient qu'un enfant est malade, beaucoup d'employés suisses peuvent faire rapidement un saut à la maison ou y emporter du travail, ce qui n'est pas possible si vous travaillez par équipe ou que le fonctionnement de machines dépend directement d'une personne. La Suisse obtient, en outre, de bonnes notes en matière d'horaire mobile, d'où le taux élevé de satisfaction, mais cela n'a, au fond, qu'un rapport marginal avec la véritable compatibilité entre travail et famille.

D. Bianchi: À mes yeux, cette note en matière de compatibilité entre travail et famille reflète surtout notre taux élevé d'emplois à temps partiel. La femme qui travaille à 40% peut répondre plus facilement que la vie de famille est compatible avec le travail.

La Vie économique: *Y a-t-il d'autres résultats positifs que vous aimeriez souligner?*

D. Bianchi: Une chose qui paraît très positive à première vue est le taux élevé de formation continue, où la Suisse est pratiquement en

tête: 45% des personnes interrogées bénéficient d'une formation continue payée, et une grande partie d'entre elles exercent des métiers qualifiés. Soulignons que nous comptons parmi les pays où un taux très élevé d'employés paient leur perfectionnement de leur poche. Or, pour l'avenir de l'emploi, il importe que les personnes non qualifiées aient accès à une formation continue payée. Sur ce point, les notes de la Suisse ne sont de loin pas aussi bonnes qu'il le faudrait.

R. Derrer Balladore: Nous pourrions entamer une longue discussion pour savoir qui est responsable de l'employabilité des personnes non qualifiées, mais ce n'est pas le sujet qui nous intéresse ici.

Même si tout n'est pas parfait et qu'il y a encore du travail à faire, la Suisse est sur la bonne voie en matière de formation continue. Il est également positif, à notre avis, que l'étude ait démontré que les nouvelles connaissances scientifiques de la psychologie du travail ont été assimilées dans le quotidien des entreprises.

La Vie économique: *La Suisse se classe mal en ce qui concerne le taux de femmes cadres. Comment procéder, d'après vous, pour améliorer la présence féminine dans les étages directoriaux de l'économie suisse?*

R. Derrer Balladore: Il arrive souvent, en Suisse, que des femmes fassent un début très prometteur dans la carrière, mais qu'elles se mettent à leur compte à un certain moment ou qu'elles se fixent d'autres priorités. C'est très regrettable. Les femmes en Suisse n'attribuent manifestement guère de prestige à l'avancement professionnel. Tant que cette mentalité prédominera, nous aurons de la peine à améliorer le taux de cadres féminins.

D. Bianchi: Pour moi, les deux facteurs prédominants tiennent aux conditions générales. Primo: la Suisse est un des pays qui a misé sur le travail à temps partiel pour les femmes. Or il s'avère que ce cadre freine plus leur carrière qu'on ne s'y serait attendu. Secundo: la situation en matière de compatibilité entre travail et famille est mauvaise. Tant que la garde des enfants sera considérée comme une affaire privée et que les femmes devront recourir à la calculette pour savoir à quel taux partiel travailler pour que les frais de garde restent supportables, rien ne changera.

R. Derrer Balladore: Ce qui me frappe est que l'on entend seulement ces réflexions dans la bouche de femmes, même quand le niveau salarial des partenaires est à peu près le même. Je n'ai encore jamais entendu parler d'un homme qui aurait réduit son horaire de travail de 20% parce que sa femme augmentait le sien de 20%. Je pense donc que nous autres femmes devons nous émanciper encore un peu plus et

ne pas faire de l'engagement familial une question exclusivement féminine.

La Vie économique: *Il est aussi peu réjouissant qu'en Suisse, 31% des personnes actives estiment que leur santé est menacée par le travail: un résultat surprenant si l'on considère les bonnes notes en matière de santé. Comment interprétez-vous la chose?*

D. Bianchi: Sur ce point, nous nous situons effectivement dans la moyenne. Il faut aussi agir en matière d'employabilité des personnes âgées. D'une façon générale, le binôme travail/santé devrait être pris davantage en considération.

R. Derrer Balladore: Là encore, il faut examiner de plus près les questions posées et les réponses possibles avant de tirer des conclusions.

La Vie économique: *Les questions suivantes concernent les conditions de travail liées à des dossiers d'actualité. Comment interprétez-vous les résultats qui portent sur les risques physiques menaçant la santé et auxquels la révision récente de la directive MSST fait pendant?*

D. Bianchi: Il s'avère que chez nous aussi, il y a toujours d'innombrables postes de travail qui présentent un risque accru de maladie ou d'accident professionnel. Dans ces branches à risque, il est payant de renforcer la prévention. Je trouve surtout très positif qu'en Suisse, les employés soient bien informés des dangers. C'est sans doute la raison pour laquelle les atteintes à la santé ne sont pas plus nombreuses, malgré l'importance des risques.

R. Derrer Balladore: Savoir si tel travail exige le port d'un vêtement ou d'un équipement protecteurs ne dit rien de la protection effective. Étant donné la taille relativement considérable de notre industrie chimique, il est par exemple évident que de nombreuses personnes manipulent des substances chimiques ou ont avec elles des contacts cutanés. Il est beaucoup plus important de connaître le niveau des normes de sécurité. Or cela n'apparaît pas dans l'enquête de Dublin.

La Vie économique: *Madame Derrer, êtes-vous satisfaite du résultat de la révision de la directive MSST?*

R. Derrer Balladore: Du point de vue patronal, nous pouvons en être satisfaits. La charge administrative est réduite sans que cela porte atteinte à la sécurité des travailleurs.

La Vie économique: *Et vous, Madame Bianchi, du point de vue syndical?*

D. Bianchi: Toute la discussion sur la directive MSST est partie d'une sorte de polémique au centre de laquelle se trouvait le poids des charges administratives, ce d'autant plus que



Photo: J.-C. Poffet

D. Bianchi: «Une chose à laquelle les employeurs peuvent – et devraient – certainement procéder, ce sont des investissements dans l’employabilité, autrement dit la formation continue. Pour ce qui est des cadres, nous sommes sur la bonne voie, mais il y a encore d’autres employés à ne pas oublier, tout particulièrement les personnes non qualifiées.»

beaucoup d’entreprises étaient dénuées de risque. Or l’étude de Dublin révèle que beaucoup de travaux présentent des dangers qu’on ne perçoit pas forcément au premier abord. C’est pourquoi il faut qu’une entreprise commence par vérifier si des risques existent et comment y remédier. C’est la raison d’être de la directive MSST. Elle a été révisée pour être plus facilement applicable, même par des gens qui ne sont pas des spécialistes de la sécurité au travail. La compréhensibilité a été améliorée et l’on s’est concentré sur certains aspects essentiels du risque, ce qui profite en fin de compte aux deux camps, employés et patrons.

La Vie économique: *Un autre dossier d’actualité en matière de conditions de travail est celui qui concerne l’âge de protection légal à 18 ans et l’ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5). Êtes-vous satisfaites des résultats obtenus?*

D. Bianchi: Les syndicats n’ont pas apprécié l’abaissement à 18 ans de l’âge de protection légal des jeunes travailleurs, mais la loi est là! Il s’agit maintenant de bien protéger les employés de moins de 18 ans dans l’ordonnance correspondante (OLT 5). La solution proposée n’est pas encore parfaite. Le travail de nuit pour les moins de 18 ans ne devrait être autorisé que dans les cas où il est indispensable pour l’apprentissage du métier.

R. Derrer Balladore: Nous sommes foncièrement satisfaits de la direction prise. Il nous paraît important que les jeunes gens bénéficient de la souplesse nécessaire à leur formation professionnelle, ce qui est le cas dans le projet d’ordonnance. On voit, par exemple, dans l’informatique à quel point il est nécessaire d’être flexible et de travailler éventuelle-

ment la nuit, car c’est un domaine où les nouveautés doivent souvent être installées à ce moment-là ou le week-end. Exclure les apprentis de moins de 18 ans qui ont participé aux préparatifs d’une installation – une expérience intéressante – en invoquant l’interdiction du travail de nuit n’est pas compatible avec la motivation qu’ils déploient. Il en va de même de l’attitude face au risque: là aussi, l’expérience est importante.

La Vie économique: *Dans le climat de concurrence universelle croissante, est-il réaliste d’imaginer que les conditions de travail puissent s’améliorer en Suisse?*

R. Derrer Balladore: Il sera crucial, à l’avenir, d’offrir des emplois dotés de bonnes conditions de travail, ne serait-ce que parce que l’évolution démographique continuera de nous obliger à recruter à l’étranger. Cependant, la qualité des conditions de travail n’est pas un but en soi, elle doit participer d’un contexte global et être aussi rentable. Il serait absurde d’offrir des conditions de travail parfaites à tel corps de métier si les coûts obligent à délocaliser la production à l’étranger, où elle s’effectuera alors dans des circonstances bien pires.

D. Bianchi: Une chose à laquelle les employeurs peuvent – et devraient – certainement procéder, ce sont des investissements dans l’employabilité, autrement dit la formation continue. Pour ce qui est des cadres, nous sommes sur la bonne voie, mais il y a encore d’autres employés à ne pas oublier. Ceux-ci doivent aussi avoir l’occasion de s’adapter aux nouvelles conditions. Les travailleurs particulièrement peu qualifiés doivent être formés en conséquence. Un autre sujet d’avenir est la promotion professionnelle des femmes et l’exploitation du potentiel disponible. Un troisième objectif serait la possibilité de mener une vie saine et compatible avec le travail, lequel doit souvent être effectué à une cadence élevée et sous la pression des délais. Il convient de veiller à ce que les employés n’en souffrent pas dans leur santé. C’est de toute façon un luxe que notre économie ne pourrait se payer à long terme!

La Vie économique: *Mesdames, je vous remercie de cet entretien.*

Direction des débats et rédaction: Geli Spescha, rédacteur en chef de La Vie économique

Transcription: Simon Dällenbach, rédacteur à La Vie économique