

Résolution Commission féminine de l'USS

Contre l'invasion du travail rémunéré dans la sphère privée : un plein temps à maximum 35 heures au lieu du piège du temps partiel !

Il n'y a toujours que 40,8 % des femmes actives qui travaillent à plein temps alors que c'est le cas de 84,1 % des hommes. Plus d'un quart des femmes actives travaillent à des taux d'activité peu élevés inférieurs à 50 % (ESPA 2014, OFS). La population suisse continue encore à vivre selon un modèle traditionnel où les femmes assument la responsabilité principale de la famille et les hommes celle du revenu familial.

Cette répartition a des conséquences graves pour la sécurité financière des femmes, en particulier en cas de divorce ou à la retraite. Pourtant, la Suisse a toujours des conditions-cadre politiques et sociales qui encouragent que les revenus secondaires (des femmes pour la plupart) travaillent à temps partiel à un (bas) taux : à court terme, une augmentation du taux d'activité des femmes n'en vaut souvent pas la peine en raison de l'inégalité salariale, des tarifs des crèches et parfois aussi de la progression de l'imposition. Les stéréotypes sociaux traditionnels qui assignent l'essentiel des responsabilités familiales aux femmes et la double charge qui l'accompagne, influencent aussi les taux d'activité des femmes.

Afin de mieux répartir le travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes et afin de redistribuer plus équitablement les gains de productivité de ces dernières années, il faut raccourcir le temps de travail au lieu de le rallonger. L'économie peut aussi en profiter, comme le montrent des projets en Suède : des mesures de réduction générale du temps de travail sont bénéfiques¹. Nous sommes persuadées que de telles évolutions seraient profitables à une économie respectant la dignité humaine.

La tendance va en ce moment dans la direction opposée : des durées du travail excessivement longues en comparaison internationale et une pression élevée au travail sont la réalité suisse, les dispositions protectrices sont mises sous pression. Le travail sur appel ainsi que les modifications d'horaires à court terme compliquent la planification du travail rémunéré. Et de nouvelles formes de travail comme le télétravail ou le travail à domicile, ainsi que l'assouplissement des dispositions relatives au temps de travail demandé au Parlement contribuent au décloisonnement du travail rémunéré et à des horaires plus longs et irréguliers. Tout cela représente un problème pour les femmes en particulier qui assument la plus grande part de la responsabilité du travail de care.

Les femmes des syndicats demandent donc énergiquement les mesures suivantes :

- Les travaux syndicaux et politiques en faveur d'une réduction du temps de travail générale doivent, malgré les oppositions politiques, se poursuivre. L'objectif à long terme est d'atteindre la semaine de 30 heures, en passant par l'étape intermédiaire de 35 heures. La mise en œuvre doit se faire sans réduction de prestations, en particulier sans baisse de salaires pour les bas revenus.
- A court terme, on vise le maintien du statu quo : la loi sur le travail ne doit pas être assouplie et la durée du travail ne doit en aucun cas être prolongée. La proposition d'une semaine de 50 heures comme la réclament les patrons est inacceptable et mauvaise ! Au contraire, il faut davantage de dispositions protectrices et la loi en vigueur doit au minimum être appliquée sans tergiverser : les autorisations pour le travail dominical et nocturne ne doivent être accordées qu'exceptionnellement et l'enregistrement du temps de travail et les règles sur les temps de repos doivent aussi être respectés quand on travaille à la maison. Nous nous opposons donc à une dérégulation des heures d'ouverture des magasins et des entreprises des services.

¹ <http://www.forschung-und-wissen.de/nachrichten/oekonomie/schwedische-unternehmen-testen-den-6-stunden-arbeitstag-13372234>

- Les salarié(e)s ont le droit d'être employés à un taux d'activité approprié qui garantit leur indépendance financière. Quand on réduit son taux d'activité pour des raisons familiales, celui-ci doit ensuite pouvoir être augmenté. Les conditions-cadre, en particulier l'offre et le prix des prestations de prise en charge, ne doivent pas favoriser les taux d'activité inférieurs à 60 %.
- Le télétravail doit être réglé par la loi : le respect de la durée maximale de la semaine de travail doit en particulier être contrôlé et les salarié(e)s doivent avoir le droit de ne pas être accessibles en dehors des heures de travail convenues.
- Les durées du travail sont planifiables et compatibles avec une famille : la planification des horaires de travail et les services de piquet doivent être réglés de manière contraignante. Les salarié(e)s doivent recevoir leurs horaires de travail au moins quatre semaines à l'avance. L'ordonnance y relative doit être modifiée en conséquence.