

EMBARGO: jeudi, 12 juillet 2007, 10 h

Conférence de presse du 12 juillet 2007

Initiative populaire «Six semaines de vacances pour tous»

La charge et la pression temporelle à la place de travail ont très fortement augmenté au cours de ces dernières années. Les travailleurs et travailleuses ressentent le besoin de plus de repos et de temps libre. La réponse passe par une compensation sous la forme de plus de vacances. Pour cette raison, Travail.Suisse et ses fédérations ont mis sur les rails le lancement d'une nouvelle initiative populaire qui requiert six semaines de vacances pour tous.

Hugo Fasel, Conseiller national, Président Travail.Suisse

La Suisse a derrière elle un renouvellement intense des structures économiques. Pendant des années, les restructurations économiques se sont succédées sans interruption. Des vagues de licenciement et la peur constante de perdre son emploi ont marqué le travail journalier.

Les limites de charge tolérable sont atteintes

Les entreprises ont augmenté la pression sur les salarié-e-s. Elles ont exigé d'eux la plus grande flexibilité et une capacité d'adaptation permanente. La tension à la place de travail a augmenté très vite, les processus de travail ont été concentrés et le rythme de travail a constamment augmenté. De nombreux travailleurs et travailleuses ont dépassé les limites de leur capacité de prestation et ont été atteints dans leur santé.

Plus de temps pour respirer, recharger les batteries et se reposer

Maintenant que l'économie tourne à plein régime, il est urgent de compenser la charge très élevée à la place de travail et d'investir pour la santé, le repos et le temps libre. Les travailleurs et travailleuses ont besoin de temps pour pouvoir respirer et se reposer. Ils veulent plus de temps pour la famille et les enfants, pour leur environnement social ou – tout simplement – plus de temps pour soi.

Initiative populaire « Six semaines de vacances pour tous »

Travail.Suisse et ses fédérations SYNA, Employés Suisse, l'Organisation chrétienne sociale tessinoise (OCST), Hotel & Gastro Union, Transfair, les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV) et la Fédération suisse des Fonctionnaires de Police (FSFP) réagissent aux besoins de leur base. Il faut compenser et indemniser l'intensification du travail sous la forme de temps libre supplémentaire. C'est dans ce but que l'on a mis sur les rails l'initiative « Six semaines de vacances pour tous ». Le lancement de cette initiative sera décidé par le Congrès de Travail.Suisse au mois de décembre.

Conférence de presse du 12 juillet 2007

Nous avons bien mérité plus de vacances !

La charge de travail a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Il en résulte des atteintes à la santé et des coûts pour l'économie. La productivité du travail a également augmenté. Mais celle-ci n'a été redistribuée que très partiellement aux travailleurs et travailleuses. En guise de compensation, Travail.Suisse demande plus de vacances. Celles-ci apportent, contrairement à une réduction du temps de travail de quelques minutes par jour, un repos durable.

Susanne Blank, Responsable de la politique économique Travail.Suisse

Au cours des deux dernières décennies, le rythme de travail a fortement augmenté, le travail s'est intensifié et les travailleurs et travailleuses ont dû faire preuve au jour le jour de toujours plus de flexibilité et de capacité d'adaptation. Presque la moitié des actifs déclare subir une forte pression nerveuse à la place de travail, ce qui a des conséquences immédiates sur la santé. Les effets de cette charge croissante se traduisent par des absences, notamment pour cause de maladie et donc des carences au niveau de la production, ce qui provoque des coûts élevés pour l'économie.

Redistribuer les gains de productivité aux travailleurs/euses

Entre 1991 et 2004, la productivité du travail a augmenté de 14,9 pour cent ; les salaires réels ont augmenté dans le même laps de temps d'un modeste 4,3 pour cent. La différence de 10 pour cent montre que l'on a soustrait aux travailleurs et travailleuses la plus grande partie de l'augmentation de la productivité du travail. Nous avons bien mérité plus de vacances !

Plus de vacances au lieu de réduire le temps de travail

Le temps normal hebdomadaire d'un travailleur à temps plein est de 42 heures et 20 minutes. Et il est resté inchangé au cours des dernières années. La question qui se pose toujours plus est de savoir de quelle manière on devrait réduire le temps de travail. Travail.Suisse est d'avis que l'augmentation des vacances apporte plus de repos, de détente et de qualité de vie que la réduction de quelques minutes du temps de travail journalier. Les vacances permettent d'obtenir un effet d'ensemble qui déclenche en fin de compte un effet de repos plus durable. Les vacances sont aussi une contribution déterminante pour l'autonomie et l'accomplissement de la personne.



Conférence de presse du 12 juillet 2007

La Suisse... pays des vacances ?

La Suisse se vend comme un pays de vacances valant la peine d'être visité, et cela est bien. Pour pouvoir passer leurs vacances chez nous, les travailleurs et les employés de tous les pays du monde doivent avoir la possibilité de jouir de vacances payées. Par rapport à nos voisins européens (qui sont aussi les pays d'origine de la plupart de nos vacanciers si convoités), nous avons les temps de travail annuels les plus élevés mais, en contrepartie, moins de vacances et de jours fériés rémunérés.

Kurt Regotz, Président Syna

Comparaison	Temps de trav. annuel	Vacances et jours fériés payés
Suisse	1832	31
Irlande	1802	35
Italie	1748	39
Belgique	1748	32
Grande-Bretagne	1726	38
Hollande	1717	39
Allemagne	1689	43
France	1575	35

Source : Promotion économique Genève, IMD World Copetitiveness Yearbook

Les vacances correspondent à un nombre, déterminé à l'avance, de jours libres qui se succèdent servant au repos pendant lesquels le travailleur continue de percevoir son salaire ordinaire. (H.U. Schürer «Arbeit und Recht»)

En vertu du Code des obligations (OR), les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances au moins jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. L'employeur est tenu d'accorder à tout autre travailleur quatre semaines de vacances au moins. Cela signifie que le minimum légal concernant les vacances et les jours fériés rémunérés est de 31 jours pour les jeunes hommes et femmes jusqu'à 20 ans, et de 26 jours pour les travailleurs âgés de 20 ans ou plus.

Beaucoup d'employeurs reconnaissent la nécessité et les bénéfices de périodes de vacances ou de repos plus longues. Ils ont donc convenu avec nous, les syndicats, des réglementations plus généreuses.

En conséquence, beaucoup de conventions collectives de travail prévoient des périodes de vacances allant bien au-delà du minimum légal :

- Dans le commerce du détail, par exemple, Migros, Coop et Globus ont stipulé 5 semaines de vacances pour tous et 6 semaines pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus. D'autres commerces du détail n'ont pas de CCT et accordent seulement le minimum légal.
- Le droit aux vacances est échelonné selon l'âge aussi dans l'industrie chimique, qui prévoit même 7 semaines de vacances dès les 60 ans révolus. Tout en accordant un droit à plus de vacances, notre industrie chimique réussit bien sur un marché globalisé.
- Le secteur principal de la construction ainsi que le second œuvre octroient eux aussi 5 semaines pour tous et 6 semaines de vacances à partir de 50 ans. Il n'est pas nécessaire d'accorder 7 semaines de vacances à partir de 60 ans, car les travailleurs de cette branche bénéficient d'une retraite anticipée.
- 5 semaines pour tous sont prévues aussi par les conventions de l'artisanat du métal, de la branche suisse de l'installation électronique et de l'industrie des machines. Tout comme pour la CCT de l'Union suisse du métal, les sexagénaires ont droit à 6 semaines de vacances par année.

Ceci démontre que surtout les secteurs et les branches avec des réglementations émanant de conventions collectives de travail octroient plus de vacances par rapport au minimum légal.

Les travailleurs préfèrent bénéficier de plus de jours libres payés que d'une réduction du temps de travail hebdomadaire. Par une réduction progressive du temps de travail hebdomadaire, le même nombre de personnes exécute le même travail en moins de temps. En revanche, une augmentation des périodes de vacances provoque l'engagement de travailleurs supplémentaires.

D'un point de vue purement mathématique, une semaine de vacances supplémentaire coûte environ 2,3% par année. Le calcul est toutefois erroné. Le prolongement des périodes de vacances provoque aussi une augmentation de la productivité, car les travailleurs reposés et satisfaits ont un rendement meilleur en moins de temps.



Conférence de presse du 12 juillet 2007

6 semaines de vacances: pour mieux protéger la santé

Suite à la compétition aigue qui s'est instaurée entre les entreprises, l'organisation du travail a subi de considérables modifications. Les travailleuses et les travailleurs sont aujourd'hui soumis à des rythmes bien plus intenses que dans le passé et à des conditions de travail de plus en plus flexibles. On leur demande en plus des compétences étendues, reflétant la complexité des tâches et l'exigence d'attitudes polyvalentes.

Meinrado Robbiani, Conseiller national, secrétaire général OCST

Ces facteurs se croisent à d'autres transformations en cours. L'incertitude de l'emploi et la précarité des formes atypiques de travail ont amplifié les pressions grèvant sur le personnel. A cela s'ajoutent les mutations à caractère social qui rendent plus problématique la relation entre le travail et la vie privée.

Une large couche de travailleurs/euses vit en conséquent une situation de tension dans le travail et manifeste des problèmes de santé. On constate une hausse sensible des personnes présentant des symptômes de stress. L'évaluation des coûts qui en découlent va d'ailleurs au-delà de 4 milliards de francs par année au niveau national.

Afin de pouvoir contrecarrer les rythmes et les charges plus pénibles, il est entre autre indispensable d'atteindre un équilibre plus favorable entre le temps de travail et le temps libre. Sous cet angle, il apparaît surtout opportun d'intensifier les périodes de repos consécutif. Agir sur l'horaire journalier ou hebdomadaire est moins efficace parce qu'on resterait exposés aux adaptations de dernière minute requises par les sollicitations du marché. Ce sont au contraire les vacances qui, grâce à une interruption plus prolongée, rendent possible un rattrapage plus complet des énergies et une conciliation plus favorable entre le travail et les autres pôles d'intérêt.

Dans le monde du travail actuel, la durée des vacances constitue donc un instrument significatif notamment dans le but de sauvegarder la santé. Il favorise le travailleur mais il est aussi utile pour l'entreprise, qui préserve par ce biais sa richesse la plus décisive et stratégique.

Conférence de presse du 12 juillet 2007

Les jours de congé n'ont pas le droit de se périmer

Le moteur de l'économie tourne à plein régime, surtout celui de l'industrie. De quoi réjouir évidemment les employés – car rien n'est plus rassurant que d'avoir un emploi ou de pouvoir en trouver un aisément. Toutefois, cette situation présente un problème: la conjoncture est si bonne et la main d'œuvre si rare que les employés doivent faire des heures supplémentaires et ne peuvent souvent pas prendre (l'ensemble de) leurs jours de congé.

Vital G. Stutz, directeur Employés Suisse

Aujourd'hui, les jours de congé se prescrivent au bout de cinq ans. C'est injuste.

«Pas de problème, je déplace mes vacances à l'année prochaine ou à l'année d'après», pensent alors de nombreux collaborateurs. Mais cela soulève justement un problème! Si l'économie continue à se porter aussi bien – et les pronostics vont dans ce sens –, les avoirs de vacances s'accumuleront en l'espace de quelques années. Pour les employés, l'inconvénient, c'est que d'après la loi les jours de congé se prescrivent au bout de cinq ans. Celui qui n'a donc pas négocié un accord avec son employeur lui garantissant son dû devra se faire une raison.

Supprimer la prescription

Travail.Suisse et les Employés Suisse – qui représentent les employés de l'industrie – désapprouvent le fait que les collaborateurs soient pénalisés parce qu'ils servent leur employeur et renoncent à leurs vacances! C'est pourquoi ils revendiquent la suppression de la prescription sur les avoirs de vacances. Celui qui a travaillé a, en effet, toujours droit à une période de repos – et cette période de repos doit être raisonnablement proportionnelle à la durée de travail. La durée de repos ne doit donc pas se prescrire! Cette approche est nécessaire pour assurer la santé des employés et garantir un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Il y va de l'intérêt de l'employeur, car seuls des employés reposés sont réellement productifs et créatifs.

La solution: un compte-vacances longue durée

Pour compenser les fluctuations inévitables dans les affaires, les Employés Suisse proposent de créditer les jours de congé dus sur un compte-vacances, à l'instar des heures supplémentaires. Il est ainsi plus facile de "parquer" les jours de vacances pour les prendre ultérieurement, par exemple sous forme de vacances prolongées ou de congé sabbatique. Toutefois, nous lançons également un appel à la modération – le repos ne peut pas se repousser à perpétuité. A notre avis, il ne faudrait jamais transférer plus de deux semaines de vacances par an sur le compte-vacances longue durée.



Conférence de presse du 12 juillet 2007

Six semaines de vacances au profit de la Suisse touristique

La branche du tourisme est dépendante des vacances payées de la population active. Et plus ces vacances sont longues, mieux c'est. Car si les touristes ont de plus longues vacances, ils pourront séjourner plus longtemps chez nous. Cela apporte plus d'argent à notre industrie du tourisme. La Suisse ferait donc bien de montrer le bon exemple et d'introduire six semaines de vacances pour tous.

Urs Masshardt, directeur Hotel & Gastro Union

Pour Hotel & Gastro Union c'est une évidence: le soutien de l'initiative pour six semaines de vacances de Travail.Suisse doit être un point d'honneur pour l'hôtellerie et restauration suisse vu le rôle prépondérant qu'elle joue pour le tourisme suisse.

Les collaboratrices et les collaborateurs actifs dans l'hôtellerie & restauration suisse choient aujourd'hui, sans rémunération supplémentaire, les vacanciers et vacancières suisses sept jours sur sept et presque non-stop. Pour ces collaborateurs et collaboratrices, six semaines de vacances seraient une reconnaissance méritée de leurs prestations récurrentes et de haute qualité.

L'organisation professionnelle Hotel & Gastro Union est, avec 17'500 membres, l'organisation la plus importante pour les cadres, collaborateurs/trices et apprenanti-e-s de l'hôtellerie et restauration suisse.

Conférence de presse du 12 juillet 2007

**transfair soutient l'initiative concernant les vacances.
Elle renforce la position des employés les plus âgés dans l'optique du manque de main d'œuvre se profilant.**

Hugo Gerber, Président syndicat transfair

Avec nos partenaires sociaux les plus importants, Swisscom, la Poste, les CFF et l'administration fédérale, transfair a négocié des réglementations d'excellente qualité concernant les vacances. Dès lors, la revendication de généraliser le droit aux vacances à 6 semaines dans la branche du service public est-elle vaine ? Elle est, du moins en ce qui concerne les employés les plus âgés, déjà réalisée et/ou plus qu'atteinte¹.

Mais non, car davantage de vacances pour tous les employés représente une nécessité. Et justement, les employés les plus âgés ont besoin de plus de temps de récupération. Ainsi, les CFF et la Poste atténuent légèrement les charges dues à l'irrégularité des horaires de travail avec de bonnes réglementations sur les vacances.

En outre, le développement démographique justifie des vacances supplémentaires. Dans une société vieillissante, manquant de main d'œuvre, la dure concurrence se reportera sur les jeunes forces de travail, les écoliers ou les étudiants. Par conséquent, les employeurs seraient bien inspirés de ne pas se soucier uniquement du recrutement de nouveaux collaborateurs. Le potentiel des employés plus âgés doit enfin être reconnu. Cette reconnaissance permet d'une part de les maintenir dans la vie professionnelle et d'éviter des départs à la retraite volontaire ou pour raison de santé. De bonnes conditions en matière de vacances sont un autre atout. Des mesures supplémentaires sont nécessaires, comme p. ex. :

- Le rythme et l'intensité de travail doivent être mieux aménagés et sa substance enrichie. Cela favorise la motivation et la joie au travail.
- Certains particuliers et des classes professionnelles, qui demeureront plus longtemps dans la vie professionnelle, doivent pouvoir décider d'intermèdes dans leur carrière. La compatibilité entre la profession, la famille et les loisirs (garderies d'enfants, congés visant l'enrichissement et le développement personnels, promotion du travail de milice du point de vue social, culturel et sportif) doit également faire l'objet d'une attention particulière.
- La formation et la formation continue doivent, pour tous les groupes d'âges et plus particulièrement pour les collaborateurs plus âgés, être considérées comme un acquis normal durant toute la phase professionnelle. Il doit exister un droit, mais aussi l'obligation de profiter de l'offre de formation (les congés sabbatiques ne doivent pas seulement profiter aux cadres).

En fin de compte : Celui qui adopte une réglementation favorable en matière de vacances pour les collaborateurs plus âgés, dans un contexte de concurrence accrue autour des travailleurs, aura un pas d'avance et maîtrisera les défis d'une société vieillissante.

¹ CFF : 6 semaines et 1 jour pour les employés âgés de plus de 50 ans et 7 semaines pour ceux de plus de 60 ans, Poste : 5 semaines et 3 jours pour les employés âgés de plus de 50 ans et 5 semaines pour ceux de plus de 60 ans, Confédération et Swisscom : 5 semaines généralisées et 6 semaines dès l'âge de 60 ans.

Conférence de presse du 12 juillet 2007

Six semaines de vacances : un bol d'air pour les familles

Tout le monde est conscient qu'il est devenu de plus en plus difficile de concilier vie de famille et vie professionnelle, surtout pour les personnes ayant des enfants à charge. Six semaines de vacances pour les familles, c'est leur permettre de retrouver un peu plus de sérénité et d'apporter du réconfort à ces familles trop souvent surmenées.

Bertrand Zufferey, secrétaire général SCIV

Cette difficulté concerne les familles qui doivent faire face à des charges financières importantes quand elles placent leurs enfants dans les crèches. Aujourd'hui, elle s'étend à un problème de disponibilité des parents, tellement le monde du travail est devenu exigeant envers ses collaborateurs.

L'employé modèle doit en effet prouver sa disponibilité et son engagement à son employeur, ce qui rend extrêmement acrobatique la combinaison de deux activités pleines, à savoir une activité professionnelle rémunérée et une activité de responsable de famille.

Par l'initiative voulue par Travail.Suisse et ses fédérations, nous apportons par six semaines de vacances un véritable bol d'air à ces parents surmenés qui, bien souvent, peinent à trouver des solutions, notamment au moment des périodes de congés scolaires.

Six semaines de vacances, respectivement douze semaines pour un couple, permettront aux familles de s'organiser, de remplir leur rôle d'éducateur et ainsi assurer une présence pour leurs enfants pour améliorer le sort de ces derniers..

Six semaines de vacances pour les familles, c'est leur permettre de retrouver un peu plus de sérénité et d'apporter du réconfort à ces familles trop souvent surmenées. Ce serait surtout une réponse à l'engagement des parents sur le marché du travail qui, depuis de trop nombreuses années, ne cessent d'augmenter leur productivité au détriment de la qualité de vie de leur famille.

Six semaines de vacances pour les familles, un bol d'air bienvenu, une enfance mieux encadrée.

Conférence de presse du 12 juillet 2007

La Fédération des Fonctionnaires de Police soutient l'initiative visant à obtenir davantage de jours de congé.

« L'initiative lancée par le syndicat Travail.Suisse est également soutenue sans réserve par la Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police », déclare son secrétaire général, Max Hofmann.

Max Hofmann, secrétaire général VSPB

L'association du personnel de tous les agents de Police suisses, qui compte actuellement plus de 22 000 membres dont près de 16 000 sont en service actif, lutte depuis des années pour une intervention claire et nette des autorités politiques afin que le personnel puisse enfin réduire les heures supplémentaires accumulées au cours de ces dernières années et avoir la possibilité de compenser de manière appropriée l'effort consenti pour assurer la sécurité de toutes les citoyennes et de tous les citoyens.

« La situation actuelle, qui nous oblige à reporter d'année en année plus de 1 200 000 heures supplémentaires, n'est plus supportable d'un point de vue psychologique et pour notre santé, ceci doit prendre fin » souligne le secrétaire général.

« La charge de travail qui est gérée et qui doit être assurée par les policières et les policiers suisses a atteint ses limites et la garantie du service rendu ne doit pas être mise en péril en raison de l'épuisement des agents » insiste Max Hofmann qui poursuit en ajoutant « le stress, la maladie et l'absentéisme figurent parmi les risques majeurs que nous courons ces prochaines années si le personnel n'a pas la réelle possibilité de récupérer l'énergie largement dépensée dans l'exercice de cette importante et vitale fonction en faveur de la collectivité par le temps libre nécessaire mis à disposition ».

La famille est également un aspect important et l'un des thèmes qui tient particulièrement à cœur à la FSFP. « L'harmonie au sein de la famille est un élément fondamental pour pouvoir gérer les situations difficiles auxquelles les agents de police sont confrontés » explique Max Hofmann, qui ajoute « l'initiative lancée visant à obtenir 6 semaines de congé pour tous permettrait donc d'atteindre notre objectif afin qu'il y ait une juste compensation du travail supplémentaire qui est, hélas, devenu monnaie courante ».