Syndicats

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **30 (1993)**

Heft 1114

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Etat des lieux

(*jd*) Les organisations patronales, prétextant la détérioration de la situation économique, cherchent à vider les conventions collectives de travail (CCT) de leur substance: la flexibilisation qu'elles revendiquent passe par des rapports directs entre l'employeur et ses salariés. Or, dans une période de chômage croissant, les CCT revêtent une importance particulière dans la lutte contre la sous-enchère salariale et sociale; elles seules sont à même de protéger tant soit peu les plus faibles sur le marché du travail. Il faut en effet se souvenir qu'en Suisse la législation sur le travail n'offre qu'une protection minimale aux salariés, qu'il s'agisse des conditions de licenciement ou de la durée du travail et des vacances; aucune disposition légale ne fixe le niveau inférieur des salaires. L'Etat laisse aux employeurs et aux salariés le soin de négocier des améliorations aux normes qu'il impose et de combler les lacunes dans les domaines non réglementés. D'où l'importance d'un réseau dense de CCT qui ne se limitent pas à des considérations générales mais contribuent concrètement à l'amélioration des conditions de travail.

Degré de couverture des conventions collectives dans l'industrie, les arts et métiers et les services

(d'après *Diskussion* nº 19, magazine syndical semestriel)

Degré de couverture	Branches	Taux d'organisation	Structure de l'emploi
Bas			
moins de 20%	Industrie du plastique Conseil, planification Commerce de gros Santé éducation, social	11%	femmes 38% temps partiel 16% étrangers 19%
20-33%	Industrie alimentaire Textile, chimie Pierres, terre Energie		
Moyen			
33-45%	Arts graphiques Transports routiers Arts, médias Immobilier, personnel de maison	22%	femmes 34% temps partiel 15% étrangers 19%
45-55%	Tabac, boissons Industrie du papier Industrie de l'habillement		
55-66%	Industrie des métaux Second œuvre du bâtiment Industrie du bois Banques Commerce de détail		
Bon			
66-80%	Industrie des machines Transports aériens	37%	femmes 17% temps partiels 5% étrangers 36%
plus de 80%	Industrie de la construction Industrie horlogère	37%	femmes 17% temps partiel 5% étrangers 36%
plus de 80%	Hôtellerie, restauration Assurances	28%	femmes 29% temps partiel 8% étrangers 35%

Salariés avec et sans

Or la Suisse ne se distingue pas particulièrement en matière de relations conventionnelles. Seuls un peu plus de 50% des salariés du secteur privé bénéficient d'une CCT alors qu'en Allemagne le taux de couverture atteint 90% et en Suède la quasi totalité des salariés; les secteurs qui emploient proportionnellement le plus de femmes et de travailleurs à temps partiel connaissent le taux de couverture le plus faible.

Ce mode de gestion contractuelle des relations de travail, qui laisse aux partenaires sociaux et à leurs organisations une large autonomie d'action, présente des avantages indéniables, notamment une meilleure adaptation aux conditions particulières de chaque branche économique, plus de souplesse et de rapidité dans la révision des CCT. Mais il implique des organisations suffisamment fortes et représentatives pour négocier les CCT et les faire respecter. N'oublions pas que la plupart de ces conventions ont vu le jour dans l'immédiat après-guerre, à la suite d'une forte mobilisation et de grèves dures. La politique conventionnelle suppose aussi des partenaires décidés à collaborer. Tel ne paraît plus être le cas aujourd'hui dans certains milieux patronaux qui considèrent les CCT comme une rigidité superflue. A tort, car la précarisation des travailleurs ne contribuera pas à la revitalisation de l'économie. Bien au contraire, les économies dynamiques sont celles où prévalent la concertation et la reconnaissance des organisations syndicales comme interlocuteurs privilégiés. ■