

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 64 (1972)  
**Heft:** 6-7

**Artikel:** La prévoyance en faveur du personnel dans l'optique syndicale : exposé  
**Autor:** Leuthy, Fritz  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385660>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 07.01.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## **La prévoyance en faveur du personnel dans l'optique syndicale**

*Par Fritz Leuthy, secrétaire de l'Union syndicale suisse*

(Exposé prononcé devant la Société bernoise pour l'étude des problèmes du personnel)

Les organisateurs de cette journée m'ont invité à exposer, dans l'optique syndicale, l'aménagement du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle ou «deuxième pilier». Il va sans dire que notre conception diffère de plusieurs de celles qui s'esquissent ici et là. Je rappelle que l'Union syndicale se prononce pour un système de prévoyance vieillesse, survivants et invalidité reposant sur deux piliers et que les fédérations affiliées s'emploient, depuis des années, à développer par la voie contractuelle les institutions de prévoyance des entreprises et professions.

### **Diversité ou synchronisation ?**

Où résident les différences entre les diverses conceptions? Je vais tenter de répondre à la question. De manière tout empirique. J'ai devant moi une insertion de la « Winterthour », société d'assurance sur la vie:

«Prévoyance en faveur du personnel, oui! Mais nous ne sommes pas pour des demi-mesures, qui ne vous seraient que de peu d'utilité. Un régime de prévoyance doit être conçu de manière à répondre pleinement aux besoins et aux possibilités de l'entreprise et de ses collaborateurs. Faites-nous part de vos problèmes et nous étudierons les solutions qui paraissent réalisables. Nous vous soumettrons celle qui correspond exactement aux réalités de votre entreprise (notre ordinateur offre un faisceau de 2322 solutions)».

Comment l'Union syndicale rédigerait-elle une insertion de ce genre? A peu près ainsi:

«Prévoyance en faveur du personnel, oui! Mais nous ne sommes pas pour des demi-mesures, qui ne répondraient guère aux besoins des travailleurs. Un système de prévoyance doit être aménagé de manière à donner d'emblée au salarié l'assurance qu'il touchera dans tous les cas les prestations pour lesquelles il s'est assuré au moment où les conditions fixées par la police sont remplies – qu'il soit encore occupé ou non dans l'entreprise qui a conclu l'assurance. Il ressort des données de notre ordinateur que la loi doit imposer en édictant des normes, une certaine synchronisation des systèmes.»

La différence entre ces deux textes est nette. Celui de la société d'assurance met l'accent sur l'entreprise, considérée isolément, et sur ses intérêts. Il part du système actuel de la prévoyance facultative. L'entreprise peut choisir, entre diverses solutions, celle qui lui convient le mieux. L'accent est mis sur la diversité des solutions offertes.

Le texte de l'Union syndicale est tout autre. Il est centré sur les travailleurs et leurs besoins. J'ajoute que, dans notre conception, élaborée dans l'optique de la nécessaire mobilité de la main-d'œuvre, les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise, je dirai même ceux de l'économie considérée dans son ensemble, coïncident. Cette rédaction tient compte d'une autre réalité: à savoir que la Confédération jouera un grand rôle dans l'aménagement du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle. Jusqu'à maintenant, cette prévoyance était uniquement l'affaire d'institutions privées, qui en assumaient seules la responsabilité. Désormais l'Etat assumera une partie de cette responsabilité. Ayant décidé que ce régime sera obligatoire, il entend veiller à ce que les prestations assurées soient garanties. C'est plus qu'un engagement moral. C'est pourquoi j'ai parlé de la nécessité de normes légales. Une synchronisation est inéluctable.

### **L'interprétation de l'article constitutionnel**

C'est précisément à propos de la synchronisation que les conceptions diffèrent – notamment entre les tenants bourgeois du système des deux piliers et l'Union syndicale. Ces différences ne sont pas nouvelles. Elles ressortent déjà des textes de l'initiative interpartis et de l'initiative du PSS soutenue par l'Union syndicale. Le projet d'article constitutionnel du Conseil fédéral – qui est un compromis – les écarte-t-il? Les discussions qui se sont déroulées au cours des dernières semaines montrent que ce n'est pas le cas. Je vous suis donc reconnaissant de m'avoir donné l'occasion d'exposer ici notre interprétation du projet officiel.

L'alinéa troisième règle la prévoyance professionnelle. Au début, le Conseil fédéral avait manifesté l'intention d'inscrire dans la Consti-

tution certaines normes minimales obligatoires. Il y a malheureusement renoncé à la suite de décisions prises par la commission fédérale d'AVS. Ces normes seront fixées par la loi. Pour le moment, la discussion portant sur ces normes et leur interprétation repose sur la disposition constitutionnelle selon laquelle la prévoyance professionnelle doit compléter les prestations AVS/AI dans une mesure suffisante pour permettre aux assurés de «maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieur».

Je crois qu'on peut déjà tirer toutes sortes de déductions de ce texte, en particulier si l'on songe que le régime de la prévoyance professionnelle sera obligatoire. Faisons maintenant le partage entre ce qui est possible et ce qui ne l'est pas.

### **Les prestations minimales**

Première déduction concernant les rentes minimales: de manière générale, on semble avoir reconnu qu'une rente de 60% au minimum du gain professionnel touché en dernier lieu est nécessaire pour «maintenir de façon appropriée» le train de vie antérieur. Les prestations du second pilier devraient donc compléter jusqu'à concurrence de ce taux le pourcentage du gain assuré par l'AVS. Dans le message du Conseil fédéral sur la huitième révision de l'AVS figure un graphique relatif à la combinaison des rentes AVS et des versements des caisses de pensions. Il en ressort que les prestations de ces dernières doivent être calculées sur la base du revenu touché en dernier lieu. Les augmentations de salaires doivent donc être régulièrement intégrées (rachetées) dans le second pilier. Ce n'est cependant réalisable que si dans le second pilier également, la garantie minimale est fixée en partant du principe que ce ne sont pas les cotisations qui sont déterminantes, mais les prestations. Si les cotisations devaient être prioritaires, celles qui devraient être perçues vers la fin d'une carrière professionnelle normale seraient exorbitantes pour le travailleur et pour l'employeur. La prestation doit être déterminante pour une autre raison encore: l'assuré doit pouvoir calculer d'avance, de manière simple, sans s'empêtrer dans des calculs actuariels compliqués, les montants auxquels il aura droit. S'il n'était pas en mesure de les calculer de manière simple et sûre, le développement du second pilier se heurterait à la méfiance et l'on pourrait en prévoir l'effondrement.

En liaison avec les prestations minimales, les syndicats ont attiré l'attention sur un autre problème. Ils contestent qu'un taux de 60% du revenu touché en dernier lieu soit suffisant pour permettre à toutes les catégories de travailleurs de «maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieur». Nous ne partageons pas la conception exprimée par le Conseil fédéral dans son message et aux

termes de laquelle «couverture des besoins vitaux et maintien du standard de vie se confondent quasiment pour les personnes de condition modeste». Toute réduction d'un revenu juste suffisant pour couvrir les besoins vitaux signifie la misère. Il est donc indispensable que les prestations de prévoyance qui seront servies aux assurés des catégories inférieures de gain soient supérieures à 60% du revenu touché en dernier lieu. Le régime du second pilier sera à même de répondre à cette exigence, par exemple en versant des rentes dont le pourcentage reste constant par rapport au salaire, ou en fixant au niveau le plus bas possible la déduction dite de coordination. Ces deux mesures tendent à favoriser les assurés des catégories inférieures de gain. C'est la possibilité ouverte par le second pilier de faire bénéficier ces assurés d'un traitement privilégié qui a engagé les syndicats à préconiser le régime des deux piliers. Cette possibilité constitue aussi le plus efficace des arguments que l'on puisse opposer aux partisans d'une assurance intégralement étatisée; les solutions schématiques qu'elle impliquerait sont une autre raison de la refuser.

Passons maintenant à un autre problème. Si une institution de prévoyance d'entreprise lie l'aménagement des rentes à une trop forte déduction de coordination, ses prestations, par rapport au revenu brut (des salariés des catégories inférieures) diminuent tant en francs qu'en pour-cents. Et cela pour la simple raison que la part assurable du salaire n'est pas constante par rapport au revenu brut de l'assuré. Les syndicats ne sauraient accepter une telle solution.

### **Versement d'un capital ou d'une rente?**

Pour que le maintien d'un niveau de vie approprié soit garanti, la prévoyance professionnelle doit assurer des prestations minimales et régulières. Dans ce cadre, le versement d'indemnités en capital est exclu. De surcroît, les rentes en cours doivent être à tout le moins régulièrement adaptées au renchérissement. Je sais que maints travailleurs préféreraient le versement d'un capital. Mais la nécessité d'instituer un régime complet et efficace de protection doit l'emporter sur certaines préférences individuelles. Je n'aborde pas ici la technique de l'adaptation au renchérissement. On peut penser qu'elle sera financée en marge de l'institution de prévoyance, par exemple, une caisse fédérale de compensation – instrument dont nous avons d'ailleurs besoin pour résoudre d'autres tâches. Je souligne, à titre d'exemple, que cette compensation du renchérissement devrait continuer à être versée à l'assuré d'une caisse de pensions d'une entreprise qui a fermé ses portes, c'est-à-dire d'une caisse à laquelle l'employeur ne peut plus transférer les fonds nécessaires à cet effet. Il va sans dire que le versement

de la pension doit être garanti de même manière; l'assuré doit être protégé contre toute défaillance de l'entreprise, dans le cadre d'un système analogue à celui de la CNA, qui garantit la protection du travailleur, même si l'employeur n'a pas rempli ses obligations, c'est-à-dire versé les primes.

### **Les risques assurés**

Nous n'avons pas encore épuisé les possibilités d'interprétation du texte constitutionnel. Il mentionne non seulement les personnes âgées, mais aussi les survivants et les invalides. C'est dire que ceux-ci doivent également bénéficier d'une pleine protection. En d'autres termes, la prévoyance professionnelle doit prévoir des prestations aux survivants et invalides également, des prestations calculées de manière à leur garantir de façon appropriée le maintien du niveau de vie antérieur. Non seulement les institutions du second pilier doivent prendre ces risques en charge, mais elles doivent aussi garantir des prestations minimales. Les invalides doivent bénéficier à tout le moins du taux de 60% déjà mentionné. Il conviendra encore de fixer les taux applicables aux survivants. Bien qu'on le suggère régulièrement, il ne sera pas possible d'insérer dans le cadre de la garantie minimale une clause dite de péréquation, c'est-à-dire un mécanisme de compensation par le moyen duquel une rente AI trop faible serait corrigée par une rente AVS plus élevée. Chaque risque doit être assuré pour lui-même. Les risques d'invalidité et de décès doivent être assurés dès le début de l'activité professionnelle, même si l'admission dans une caisse de pensions n'a lieu que plus tard (pour un apprenti par exemple). Il va sans dire que ces mécanismes appellent divers ajustements des notions en vigueur. Il faudra de toute évidence mettre au point une définition uniforme et exhaustive de la notion d'invalidité; il faudra préciser aussi de manière généralement applicable le cercle des survivants et l'échelonnement des droits selon le degré de parenté.

### **Le libre passage**

Si j'ai plaidé pour une certaine synchronisation afin de permettre à l'assuré de calculer en tout temps, de manière simple et rapide, les prestations auxquelles il a droit, j'aborde maintenant une autre exigence, qui n'est pas réalisable sans cette synchronisation: le libre passage. On peut certainement affirmer que l'institution du régime obligatoire du second pilier dépend de la solution de ce problème. Si le régime était mis sur pied avant que ce problème

fût résolu, il serait rapidement menacé d'effondrement. Il est superflu d'insister ici sur l'importance grandissante que la mobilité de la main-d'œuvre est appelée à prendre. Les assurances sociales ne doivent freiner cette mobilité d'aucune manière. En revanche, le travailleur doit avoir l'assurance que le passage d'une entreprise ou d'une profession à l'autre ne porte nulle atteinte à ses droits en qualité d'assuré. Jusqu'à maintenant, seule l'AVS/AI garantit pleinement ces droits. La solution apparemment – je dis bien apparemment – progressiste du libre passage dans le nouveau droit qui régit le contrat de travail montre bien que l'on n'est pas encore prêt à opérer la synchronisation qui est nécessaire entre prévoyance professionnelle et assurance sociale de l'Etat. Il n'est dès lors pas étonnant que maints travailleurs considèrent encore avec méfiance les institutions de prévoyance professionnelle. C'est donc au second pilier qu'il appartiendra de démontrer – par son aménagement – qu'il garantit aussi bien les droits des assurés que le premier pilier dans un marché du travail caractérisé par la mobilité de la main-d'œuvre. Mais l'institution de normes uniformes est la condition première de cette garantie. Il s'agit donc tout d'abord de déterminer exactement les capitaux de couverture qui, en cas de changement d'emploi, doivent être transférés d'une institution de prévoyance à l'autre. Etant donné la diversité des systèmes de financement de ces institutions, il est impossible de tabler sur les cotisations pour déterminer ces transferts. Les calculs doivent être fondés sur les prestations maximales en fin d'assurance. Lors d'un transfert, il faut donc déterminer le droit aux prestations acquis à ce moment et transférer à la nouvelle institution les capitaux de couverture qui y correspondent. C'est de cette manière seulement que la continuité de l'assurance (son développement) peut être garantie, sans aucun préjudice pour l'assuré. Cette exigence exclut pratiquement la formule de libre passage sous forme de « continuation externe », formule qui implique que les droits acquis restent stabilisés au même niveau. Mais le principe de la garantie minimale exige que les augmentations du gain soient intégrées de manière continue dans l'assurance jusqu'au moment où intervient l'événement assuré. En conséquence, toutes les institutions du second pilier doivent tenir à disposition des montants déterminés pour la solution du libre passage. On peut fort bien concevoir que des caisses bien structurées procéderont à une disjonction et constitueront une caisse pour répondre aux exigences légales du régime obligatoire du second pilier et une caisse d'assurance complémentaire facultative. Toute institution de prévoyance doit se convaincre que le problème du libre passage se présente en de tout autres termes dans le cadre d'un régime obligatoire que dans le cadre d'une assurance facultative.

## La Caisse fédérale subsidiaire

Je crois avoir développé les principales conséquences découlant du nouvel article constitutionnel. Elles déterminent les exigences que les syndicats doivent formuler en matière de prévoyance professionnelle. Quant à moi, je suis persuadé que ces exigences ne sont pas réalisables sans la création d'une Caisse fédérale subsidiaire. L'initiative socialiste demande que cette Caisse soit instituée et gérée par la Confédération. De leur côté, les sociétés privées d'assurance, pour prévenir la création d'une caisse d'Etat, se sont déclarées prêtes à créer, sous la forme d'un pool, une caisse privée subsidiaire gérée en commun et à assumer certains engagements. Les syndicats sont nettement opposés à cette formule. A leur avis cette caisse n'a pas seulement pour fonction d'assumer les tâches auxquelles les institutions du second pilier ne peuvent pas faire face (j'y reviendrai); elle doit aussi pouvoir se substituer aux caisses autonomes et aux assurances de groupes. En constituant une caisse subsidiaire, la Confédération entrerait en quelque sorte en concurrence avec les institutions privées. Cette «compétition» exclurait, en matière de cotisations, des accords cartellaires entre assureurs privés. Cette fonction subsidiaire de la caisse fédérale serait de nature à inspirer dès le début la confiance qui est indispensable au développement du second pilier. C'est pourquoi les syndicats insistent sur la création de cet organisme d'Etat. Ils pourraient cependant admettre qu'il fût remplacé par une caisse paritaire gérée par les associations d'employeurs et de salariés. Les sociétés privées d'assurances pourraient y être associées dans une certaine mesure. Quelles seraient les tâches de cette Caisse subsidiaire? Elle serait ouverte à tous les employeurs assujettis à l'assurance, mais qui ne disposent pas encore d'une institution de prévoyance suffisante; on pourrait même prévoir le rattachement obligatoire de ces entreprises à la Caisse subsidiaire. La Caisse aurait également pour fonction de garantir l'ajustement au renchérissement des rentes courantes dans l'éventualité d'une liquidation d'une entreprise et de son institution de prévoyance; elle pourrait aussi prendre en charge les risques supplémentaires de décès et d'invalidité et garantir de manière générale les prestations du second pilier en phase de crise économique. De surcroît, elle devrait garantir le paiement des rentes dues aux travailleurs étrangers – obligatoirement assurés – qui regagnent leur pays. On ne saurait concevoir que le capital de couverture accumulé pour leur assurance leur soit versé au moment de leur départ. Conformément aux accords en vigueur, la rente pro rata temporis à laquelle ce capital donne droit doit être ajoutée à la rente AVS ou AI pro rata temporis qu'ils toucheront ultérieurement. Pendant le temps qui s'écoule entre leur départ et celui où commence le droit à la rente, ces capitaux de couverture doivent



être gérés. Ce ne saurait être l'affaire des diverses caisses. Ces capitaux doivent donc être collectés et administrés par la Caisse fédérale subsidiaire.

### **La génération transitoire**

Enfin, la Caisse fédérale subsidiaire devrait concourir à résoudre le problème de la génération transitoire ou d'entrée. La réalisation du régime du second pilier dépend de la solution de ce problème. On ne comprendrait pas que les travailleurs qui ont cessé ou qui cesseront leur activité professionnelle avant l'expiration de la période transitoire, ne bénéficient pas, ou que trop partiellement, du nouveau système. Ces travailleurs auraient toutes raisons de renforcer les rangs de ceux qui préconisent un régime de retraites populaires entièrement étatisé. Je rappelle que les diverses améliorations envisagées ici concernent l'avenir. Mais les bénéficiaires actuels de rentes – AVS et professionnelles – n'auront-ils droit à rien? – Est-ce acceptable? Il faut donc qu'à côté des augmentations des rentes AVS et AI, des prestations complémentaires compensent dans une certaine mesure celles dont ils ne bénéficieront pas au titre d'assujettis au nouveau régime obligatoire du second pilier.

Il faut également chercher des solutions appropriées pour les travailleurs qui ne verseront plus que pendant peu de temps des cotisations pour le second pilier et qui, si l'on applique le système de la capitalisation, ne pourront s'assurer une rente convenable qu'en payant des sommes élevées de rachat. Dans son mémoire au Conseil fédéral, l'Union syndicale a fait la proposition suivante:

«Certaines classes d'âge de la génération d'entrée du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle – par exemple les travailleurs de 45 à 65 ans – seront assujettis à la Caisse fédérale subsidiaire. Le financement de leurs rentes sera assuré selon le régime de la répartition; les cotisations seront fixées de manière à accumuler, au début, un fonds de compensation d'un certain montant. Dès que l'effectif des intéressés commencera à diminuer, le fonds de compensation sera progressivement liquidé. Les rentes des assurés des classes d'âge inférieures de la génération d'entrée seraient financées par des subsides de la Confédération.»

Cette conception impliquerait divers avantages. La prise en charge de la génération d'entrée par la Caisse fédérale subsidiaire faciliterait la création de caisses de pensions autonomes. En effet, seule l'adhésion de jeunes assurés peut garantir l'équilibre financier de l'institution et écarter d'emblée un gros déficit technique initial. En particulier, cette solution ne contraindrait pas les petites entreprises à mobiliser d'emblée de gros montants pour alimenter le

système de capitalisation ou amortir pendant des années un déficit initial. Cette solution préviendrait aussi une inacceptable discrimination des travailleurs âgés sur le marché du travail. Du point de vue économique également, le financement des rentes de la génération d'entrée selon le système de la répartition serait une solution heureuse. Elle préviendrait une accumulation trop rapide de capital-épargne et contribuerait à garantir à long terme une répartition uniforme de l'épargne. Des subventions de la Confédération apparaissent justifiées. Elles interviendraient au moment où la Confédération serait largement libérée du financement des prestations complémentaires. Relevons aussi que ce système ne constituerait pas un précédent pour le financement des prestations servies aux autres assurés de la génération d'entrée rattachés à la Caisse fédérale: ce financement pourrait fort bien être réalisé par le système de la capitalisation – ce qui écarterait, dans la phase de développement – la concurrence que redoutent les caisses privées.

## **Participation**

J'aborde, en terminant, un thème auquel les syndicats attachent la plus grande importance: la participation. On a lieu d'admettre, si le second pilier est fondé sur le système de la capitalisation, que les capitaux accumulés atteindront des sommes proprement astronomiques, qui pourraient représenter le quart de la fortune nationale, et même le dépasser. Il va sans dire que le pouvoir de disposition sur ce capital signifie tout simplement: puissance – et risque d'abus de puissance. Certes, la structure décentralisée prévue pour le second pilier permettra de prévenir d'énormes concentrations de la puissance financière. Mais il n'en reste pas moins que, par le biais des assurances de groupes, quelques sociétés d'assurance privées géreront des fonds très considérables. C'est pourquoi l'Union syndicale exige la gestion paritaire de toutes les institutions de la prévoyance professionnelle, en matière de placement également. Cette exigence est absolue et ne saurait faire l'objet d'aucune concession. Elle est parfaitement légitime. Non seulement les capitaux de couverture seront également alimentés par des cotisations des travailleurs, mais ils constitueront, dans leur ensemble, une fortune des travailleurs.

## **Conclusions**

Comme je l'ai dit, les syndicats visent à une certaine synchronisation en matière de prévoyance en faveur du personnel. Cette exigence ne menace pas l'existence de caisses autonomes. Au contraire,

elle est de nature à la garantir mieux. Plus il y aura de diversité entre les structures des institutions de prévoyance et plus la synchronisation avec l'AVS sera difficile. Il est évident que les victimes de ces difficultés aspireront à un système étatisé et uniforme. En d'autres termes, l'adhésion des travailleurs au régime du second pilier dépend de l'ampleur de la protection qu'il assurera, et aussi de l'assurance que chacun bénéficiera du même degré de protection. M. Matti, expert actuariel, a cité un jour cet axiome du juriconsulte Jhering: «L'intérêt de la société, c'est ce qui convient non seulement à l'individu, mais à tous: ce n'est pas autre chose que la justice. Et la justice a le pas sur la liberté.» Cet axiome vaut au premier chef pour les assurances sociales.

## **L'avenir de la semaine de quatre jours**

*Par Janice Neipert Hedges<sup>1</sup>*

Pour la première fois depuis des dizaines d'années, la semaine de travail fait aux Etats-Unis l'objet d'un examen approfondi. Si la semaine de cinq jours et de quarante heures prédomine depuis 1940, elle n'est plus admise comme allant de soi. Devant l'intérêt croissant porté à un réaménagement de la semaine de travail, une question s'impose: cette période de réflexion et d'expérimentation ne marque-t-elle pas en fait la naissance d'un mouvement en faveur des quatre jours?

Vers le milieu de l'année 1971, quelque soixante-quinze mille personnes pratiquaient aux Etats-Unis la semaine de quatre jours, soit environ un travailleur à plein temps sur mille. Elles étaient pour la plupart employées dans l'industrie ou les bureaux, mais il y avait aussi des agents de police, des infirmières, des mécaniciens, des opérateurs sur ordinateur électronique, des vendeurs, etc. A cette époque, quelque six cents employeurs américains, de la côte est et des Etats du centre principalement, offraient la semaine de quatre jours à leurs employés, tout au moins à une fraction d'entre eux et pour une partie de l'année.

La majorité de ces entreprises étaient sans rapports avec les syndicats. Quelques-unes cependant avaient passé un accord avec de petits syndicats ou encore avec les branches locales de grandes centrales syndicales.

<sup>1</sup> Cet article est repris de «Panorama», publication du BIT, Genève