

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** 30 (1993)  
**Heft:** 1114  
  
**Rubrik:** Syndicats

### **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:** 29.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://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 chô-

mage 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.

## 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. ■

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

(d'après *Diskussion* n° 19, magazine syndical semestriel)

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