Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 38 (2001)
Heft: 1469

Artikel: Conventions collectives : chantier en cours
Autor: Savary, Géraldine
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1010475

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 04.12.2025

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

Chantier en cours

Le monde syndical a obtenu plus que ce que les associations patronales étaient prêtes à lâcher. Reste le problème de la baisse du nombre de salariés syndiqués.

L'UNION SYNDICALE SUISSE a publié la semaine passée les principaux résultats des conventions salariales et collectives de l'année dernière. L'enquête ne touche bien sûr que les syndicats affiliés à l'USS. Le panorama publié n'est donc pas tout à fait complet.

On peut néanmoins faire le bilan des acquis syndicaux. Après plusieurs années de crise où les syndicats, plus qu'à leur tour, ravalèrent leurs revendications salariales, les négociations de l'an 2000 ont vu apparaître ce que l'USS nomme «la fin de la retenue». Quatre objectifs avaient été fixés par les syndicats: la compensation du renchérissement, une hausse des salaires de 1 à 3% suivant les branches, la défense des augmentations générales plutôt qu'individuelles, la disparition des salaires en dessous de 3000 francs.

Au final, le bilan n'est pas mauvais, si l'on additionne la somme de tous les accords signés. Dans la plupart des cas, la hausse des salaires dépasse le renchérissement. La fermeté des syndicats a permis de relever considérablement l'offre des employeurs, extrêmement basse en début de négociations. C'est le cas dans le bâtiment, aux CFF ou pour les employés de TSR/RSR.

Par contre, les syndicats ont lâché prise sur le phénomène de l'individualisation croissante des salaires – le patron répartit les augmentations selon sa propre appréciation. Même si, dans la plupart des branches, un socle de 100 ou 200 francs est assuré à tous, nombre d'entreprises ont aujourd'hui introduit le système des augmentations au mérite, qui profite aux salaires déjà hauts plutôt qu'à celles et ceux qui sont au bas de l'échelle.

On peut constater par contre que les campagnes syndicales en faveur d'un salaire minimum à 3000 francs ont payé, que ce soit dans la vente, dans l'hôtellerie et la restauration ou dans le secteur des librairies. Le syndicat des services publics et la FTMH ont de plus obtenu un important relèvement des bas salaires dans une première convention collective d'entreprise ISS Hospital Service (une entreprise privée de nettoyage en milieu hospitalier). Pareil à Bâle où des mouvements de grève à la Blanchisserie centrale Zeba ont permis d'empêcher une réduction drastique des salaires.

Peu de changements par contre concernant la réduction du temps de travail. Les signes encourageants qui se sont manifestés en 1999 n'ont pas eu de suite en 2000. Certes, la barrière idéologique des 40 heures hebdomadaires a pu être franchie pour la première fois dans un contrat collectif de travail, aux CFF. Les quarante heures ont été introduites dans plusieurs CCT. Dans d'autres secteurs, le temps consacré aux vacances a pu être allongé. Mais les employeurs ne consentent à la réduction du temps de travail que si les employés participent en grande partie à son financement ou, surtout, s'il y a contrepartie importante par la flexibilisation des horaires. Et sur ce sujet, les réformes ont été menées tambour battant.

Prochains défis

Au-delà du bilan affiché par l'USS, restent des défis qui attendent les syndicats pour les prochaines années. D'une part, l'effritement du nombre de membres menace, à terme, la légitimité des syndicats et les affaiblit dans le nécessaire rapport de force avec les employeurs. Le taux de syndicalisation n'est déjà pas élevé en Suisse, en comparaison européenne, mais il a encore baissé ces deux dernières années. Un problème que certains tentent de résoudre désespérément. Ainsi le SEV, le syndicat des cheminots a-t-il décidé d'offrir 150 francs à chaque membre qui en recruterait un nouveau. La démarche est hautement contestable. La diminution, inquiétante, de l'engagement syndical n'oblige tout de même pas la direction à mettre sur pied ce qui ressemble fort à une prime syndicale au mérite.

D'autre part, une frange importante des salariés suisses gagne trop peu pour vivre. Ceux-là justement qui échappent à toute protection contractuelle. L'Office fédéral de la statistique vient de révéler qu'en Suisse, 7,5% des actifs occupés appartiennent au groupe des *working poor*. 250 000 personnes sont donc pauvres, bien qu'elles aient un emploi. Ce taux s'est accru dans les années nonante, en particulier de 1995 à 1996. Le niveau des salaires ne peut bien sûr expliquer la totalité du problème. La situation familiale, le nombre d'enfants, le niveau de formation sont des facteurs tout aussi déterminants. Mais il est de la responsabilité des syndicats, et non seulement des associations caritatives, d'empoigner ce problème, de le dénoncer et d'afficher des objectifs visant à renverser la tendance. *gs*

POLITIQUE PATRONALE

Vive l'intégration!

D'abord on se frotte les yeux d'incrédulité. D'habitude, les communiqués de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) regorgent de propos indignés et moralisants contre l'Etat forcément dispendieux, la fiscalité qui tue la saine économie ou les banques injustement attaquées. Et là, dans leur dernière livraison, surprise. L'USAM annonce qu'elle va se lancer dans une campagne d'intégration des étrangers. Pas toute seule bien sûr. Avec l'argent de la Confédération. L'USAM découvre soudain la joie d'être une future subventionnée. Ainsi, si nous n'avons entendu aucune association patronale se plaindre, en début de consultation, de la somme ridicule prévue par la Confédération pour financer des programmes d'intégration, aujourd'hui que la somme se monte à 10 millions l'USAM saute sur l'occasion et se met sur les rangs afin de proposer un projet au département de justice et police. On salue l'engagement et on partage l'enthousiasme. Sauf qu'à la page suivante, le communiqué publie l'interview de Philipp Vorndran, du Credit Suisse Asset Management. Qui annonce le manque de main-d'œuvre en Suisse. Les employeurs ouvrent les yeux sur les difficultés d'intégration des travailleurs étrangers en même temps qu'ils s'aperçoivent que l'économie suisse va en avoir cruellement besoin. Est-ce un doux hasard?

Moralité à usage patronal: La générosité suit toujours la géométrie au fond peu variable des intérêts particuliers. *gs*