

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 86 (1994)

Artikel: CCT romandes ou alémaniques, c'est kif-kif!
Autor: Cherubini, Alberto
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386464>

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: 02.02.2025

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

CCT romandes ou alémaniques, c'est kif-kif!

*Alberto Cherubini**

La Fédération des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FCTA) compte 24 000 membres. Elle négocie et signe quelque 170 conventions collectives de travail (CCT). Des brasseries aux entreprises portuaires, des chocolateries aux commerces de détail, en passant par les entreprises de nettoyage et l'industrie du tabac, la FCTA défend les salariés d'une trentaine de branches professionnelles. C'est le tout-terrain de l'Union syndicale suisse (œuvrer à l'amélioration depuis plus de trois-quarts de siècle des conditions de travail du personnel issu de professions aussi variées, voire antinomiques, comme la vente et les transports routiers est une gageure qui mériterait d'être mieux considérée).

Etonnant équilibre entre régions linguistiques

A travers le complexe panorama contractuel de la FCTA, discerne-t-on une fracture entre CCT romandes et alémaniques? Le taux de chômage étant plus tassé Outre-Sarine, il n'est pas saugrenu de rechercher si les CCT recèlent des différences entre les deux majeures régions linguistiques de notre pays.

Des quelque 170 CCT, une bonne quarantaine, soit le 25%, sont roman-

* Rédacteur romand de la FCTA

des. Les CCT alémaniques représentent le 63%, les tessinoises le 5% et il y a 7% de CCT nationales. La moyenne de l'horaire hebdomadaire de l'ensemble des CCT signées par la FCTA est de 41,28 heures. A quelques minutes près, l'on retrouve cette moyenne des deux côtés de la Sarine (à noter que l'OFIAMT a calculé à 41,3 heures de la durée hebdomadaire inscrite dans l'ensemble des CCT en vigueur en Suisse). Le 50% des CCT romandes et le 50% des CCT alémaniques prescrivent le 13e salaire. Ce taux de 50% se retrouve de part et d'autre pour l'octroi d'un avantage aux syndiqués (pécule de vacances, contributions professionnelles). En poursuivant la comparaison, en pourcentages arrondis, entre les prestations inscrites dans les CCT romandes et alémaniques, on retrouve la même parité entre les deux régions linguistiques: 20% des CCT romandes et 20% des CCT alémaniques englobent le personnel administratif. Proportion idem pour le droit à un congé formation.

Côté salaires, c'est entre régions urbaines et campagne que ça se gâte

Ces comparaisons décevront ceux qui voient dans le «röstigraben» une source intarissable de divisions. Mais toutes les personnes soumises aux CCT signées par la FCTA ne sont pas à la même enseigne. Les différences se rencontrent à d'autres niveaux, notamment entre régions et branches professionnelles.

Les différences régionales sont facilement perceptibles entre villes et campagnes. La grille des salaires mi-

nima des vendeuses qualifiées de Coop Genève est supérieure de 500 francs à celle de leurs collègues qui travaillent dans la Broye. Une différence au premier abord criante. Mais les loyers exorbitants pratiqués dans la cité de Calvin expliquent, en partie, cet écart. Le coût de la vie du lieu d'implantation de l'entreprise influence les salaires, quelle que soit la région linguistique. C'est une réalité incontournable.

Côté prestations sociales, les branches professionnelles font la différence

Les secteurs professionnels sont une autre source de disparités salariales. Il y a un millier de francs de différence (inscrits dans les salaires de base) en faveur d'un ouvrier non qualifié engagé par les Fabriques de Tabac Réunies (Neuchâtel) par rapport à son collègue embauché dans l'hôtellerie.

Les branches professionnelles sont aussi une source d'inégalités entre les prestations sociales inscrites dans les CCT. Ainsi, l'horaire contractuel hebdomadaire d'un chauffeur zurichois ou bernois est encore de 48 heures, alors que la même FCTA a obtenu la semaine de 40 heures dans une quinzaine de CCT.

CCT nationales, la panacée?

Déséquilibre salarial par-ci, différence de prestations sociales par-là, faut-il pour autant penser que la FCTA a failli à sa tâche d'aplanir les inéga-

lités? L'alibi de la «barrière de röstis» étant écarté, il faut faire les comptes avec la réalité. La santé financière des régions, la marge bénéficiaire des entreprises et la conjoncture économique déterminent les limites possibles des négociations contractuelles. Autrement dit, les résultats seront plus probants si l'on négocie une CCT avec une entreprise ou un secteur industriel riche et beau plutôt qu'avec une société qui est sur le point de déposer son bilan.

Et si les CCT nationales étaient la panacée pour aplanir les inégalités? La FCTA en négocie une dizaine et les résultats sont, là-aussi, inégaux. Les CCT nationales en vigueur dans les brasseries et les chocolateries donnent satisfaction: prestations salariales avantageuses (l'égalité des salaires hommes-femmes est inscrite dans la CCT de la chocolaterie), large champ d'application de la CCT (sauf pour le personnel administratif), bon taux de syndicalisation dans les entreprises (la Brasserie du Cardinal, Fribourg, et la chocolaterie de Broc, ont environ le 80% du personnel soumis à la convention qui est membre de la FCTA). La CCT signée avec Securitas serait excellente si le personnel auxiliaire (environ la moitié des effectifs) y était soumis.

Les partisans des CCT nationales, avec des règlements de salaires adaptés aux régions, vantent l'avantage, pour l'ensemble du personnel d'un secteur professionnel, de bénéficier de conditions cadres généralement satisfaisantes. Les partisans des CCT d'entreprises ou régionales plaident pour les aspects positifs d'un syndicalisme de proximité: transparence, confiance, meilleure présence syndicale dans l'entreprise et dans les médias locaux.

■ Egalitarisme = utopie

Ces constatations apportent la conviction que le discours égalitaire en matière de CCT est, pour le moins en cette fin de XX^e, une pure utopie. Les salaires et les prestations sociales des travailleurs ne peuvent être améliorés que de cas en cas, en tenant compte de la situation économique des régions, des branches professionnelles concernées et du taux de syndicalisation du personnel. De cette équation découle un bon ou un mauvais résultat contractuel. Concrètement cela signifie qu'une des missions premières du syndicat est d'augmenter le nombre de ses adhérents. Il faut provoquer le réflexe de solidarité. Exercice difficile dans une société où règne l'individualisme.

Les quelque 170 CCT négociées par la FCTA sont donc le fruit de la solidarité et d'un partenariat pratiquant le dialogue. Les résultats sont équivalents dans les deux majeures régions linguistiques. C'est heureux. Côté travailleurs, le droit à un salaire et à des prestations sociales convenables ne dépendent pas du fait que l'on habite de ce côté-ci de la Sarine ou pas, d'une CCT nationale ou d'entreprise, mais de la solidarité de l'ensemble du personnel concerné par une négociation contractuelle.

Négociations collectives en 1993 – Un aperçu des CCT des syndicats de l'USS¹

*Ewald Ackermann**

Sommaire

1. Conventions collectives de travail (CCT)
 - 1.1 Nouvelles CCT
 - 1.2 Reconduction de CCT en vigueur
 - 1.3 Accords complémentaires aux CCT en vigueur
 - 1.4 Vide conventionnel
2. Aperçu des résultats par thème
 - 2.1 Compensation du renchérissement
 - 2.2 Augmentations réelles des salaires
 - 2.3 Promotion des femmes
 - 2.4 Vacances
 - 2.5 Congé de formation
 - 2.6 Durée hebdomadaire du travail
 - 2.7 Horaires de travail irréguliers
 - 2.8 Autres améliorations des conditions de travail
 - 2.9 Climat des négociations
 - 2.10 Négociations collectives en 1994
 - 2.11 Accords particuliers destinés à empêcher les licenciements
3. Bref commentaire

¹ Cette vue d'ensemble seule a été intégralement publiée dans la série «Documentation», n° 19, de l'USS.

* Rédacteur à l'Union syndicale suisse (USS).