



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Direction du travail

« Le partenariat social en tant qu'institution du marché du travail permettant de résoudre les conflits et de convertir les inégalités en solutions équitables »

Journée d'économie politique 2024 Iconomix, Haute école pédagogique de
Zurich, 8090 Zurich
30 août 2024

*Boris Zürcher (docteur en sciences politiques et sociales), chef de la Direction
du travail*



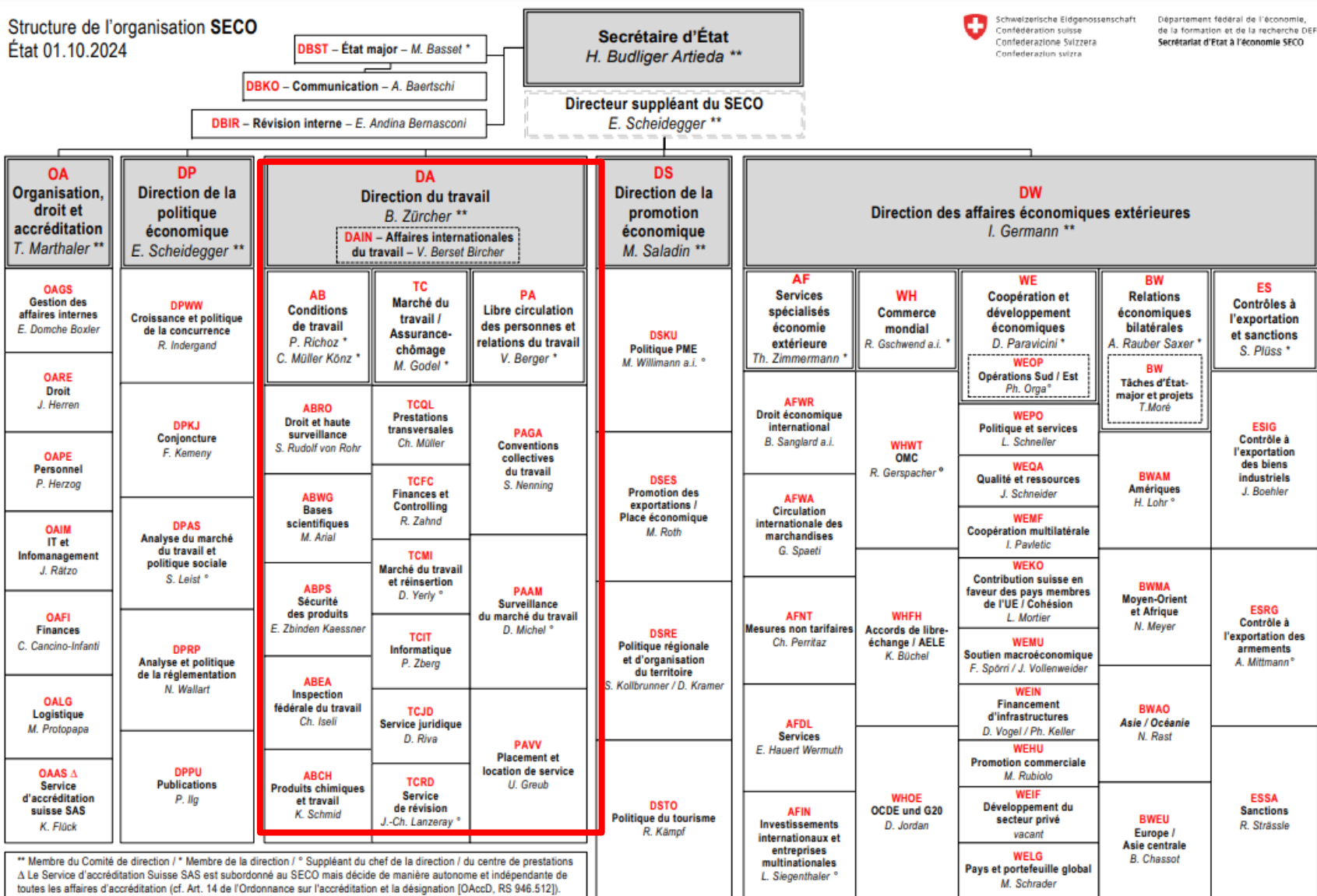
Mission de la Direction du travail

« Permettre, dans la mesure du possible, à toutes les personnes en âge de travailler d'exercer une activité lucrative pour un salaire qui leur permet de vivre dans la dignité et à des conditions qui ne portent pas préjudice à leur santé. »



Organigramme du SECO

Structure de l'organisation SECO
État 01.10.2024



** Membre du Comité de direction / * Membre de la direction / * Suppléant du chef de la direction / du centre de prestations
Δ Le Service d'accréditation Suisse SAS est subordonné au SECO mais décide de manière autonome et indépendante de toutes les affaires d'accréditation (cf. Art. 14 de l'Ordonnance sur l'accréditation et la désignation [OAccD, RS 946.512]).



Que faisons-nous ?

Nous garantissons :

- une compensation adaptée en cas de perte de gain et une insertion professionnelle aussi rapide et durable que possible des demandeurs d'emploi (TC) ;
- des règles claires régissant l'ouverture du marché du travail dans le cadre de la libre circulation des personnes (PA) ;
- la protection de la santé des travailleurs (AB) ;
- et nous œuvrons sur le plan international pour promouvoir la stabilité sociale et des conditions de travail convenables (DAIN).

Centre de compétences de la Confédération pour les questions relatives à l'exécution de la politique du marché du travail et au partenariat social



Institutions du marché du travail

- assurance-chômage, service public de l'emploi
- droit du travail, privé (CO, CC) et public (LTr)
- surveillance du marché du travail (mesures d'accompagnement, LTN, LDét, ...)
- partenariat social (CCT étendues, dialogue bipartite, tripartite, ...), droit collectif du travail
- droit des étrangers (réglementation de l'accès au marché du travail : libre circulation des personnes, États tiers)

Importance des institutions du MT :

Nickel (2005): « ... les grandes fluctuations du chômage sont le fruit des institutions. »

Freeman (2007): « Les institutions influencent fortement la distribution des revenus, mais n'ont que peu d'effet sur l'emploi ou le chômage. »

OCDE (2006): juge que l'effet est relativement faible. La stabilité macroéconomique est déterminante.

OCDE (2017): confirme l'importance des conditions macroéconomiques, mais souligne une nouvelle fois l'importance du partenariat social dans le contexte des mutations économiques structurelles.



Chômage

- Sur un MT parfaitement flexible, l'offre et la demande s'ajustent immédiatement.
- Le chômage et des postes vacants peuvent coexister dans les cas suivants :
 - segmentation du marché du travail à cause de barrières à l'information et à la mobilité, inadéquation
 - lutte pour la répartition des richesses (syndicats, opposition insider/outsider) ;
 - taux de chômage non inflationniste (NAIRU)
 - changement structurel, réallocation des emplois
 - influence de la durée du chômage sur les chances de réinsertion
- le travail en tant que facteur de production particulier
- conjonctures, conditions macroéconomiques



Assurance-chômage

- pourquoi une solution d'assurance étatique ?
- différences systématiques dans les risques supportés dans le cadre de l'AC, sélection adverse
- paramètres d'assurance :
 - sur le plan des prestations (durée et montant de la perte de gain, ...),
 - sur le plan du financement (montant des cotisations, durée minimale de cotisation, impôts, ...),
- service public de l'emploi
- mesures actives relatives au marché du travail (MMT actives)
- répercussions sur le marché du travail, incitations à l'emploi, appétence pour le risque, changement structurel



Partenariat social

- la Direction du travail en tant que centre de compétences de la Confédération pour le partenariat social
- commissions extraparlémentaires (tripartites) :
 - CS AC, CFC, CT fédérale, questions relatives à l'OIT
- crainte que les partenaires sociaux ne freinent les changements structurels (perte d'efficience)
- représentativité (contrairement au dialogue civil, le dialogue social est structuré)
- consolidation formelle du partenariat social grâce aux mesures d'accompagnement
- questions de répartition des richesses : coordination des politiques du MT, processus préparlementaire, accent mis sur l'application et l'exécution des politiques plus que sur leur développement et élaboration
- dans les marchés concurrentiels, les négociations peuvent influencer la répartition des richesses, mais beaucoup moins l'efficience (rentes faibles)
- les syndicats en CH tiennent compte de la rentabilité et des perspectives de croissance (Siegenthaler 1974)
- ...



Historique des réponses à la «question sociale»

- 1838 : fondation de la Société du Grütli (fusion avec le PS en 1901)
- 1874 : révision de la Cst.
- 1877 : introduction de la loi sur les fabriques (1864 : Glaris)
- 1880 : fondation de l'USS
- 1879 : fondation de l'Union suisse des arts et métiers
- 1908 : fondation de l'« Union centrale des associations patronales suisses » ; dès 1995, appelée « Union patronale suisse »
- 1912 : fondation de la Suva
- 1918 : grève générale
- 1918 : fondation de l'OIT dans le contexte de la Société des Nations
- 1920 : création de l'« Office fédéral du travail », devenu ensuite l'OFIAMT, aujourd'hui le SECO
- autres assurances sociales (APG, AVS, AI, LPP, AMal, ...)



Historique des réponses à la «question sociale»

- 1937 : « accord de paix » entre l'Association patronale suisse de l'industrie des machines (ASM) et les syndicats, qui fixe :
 - le renoncement aux mesures de lutte
 - une procédure de règlement des conflits
 - la détermination des salaires, les règles relatives aux vacances
 - la participation des travailleurs
- 1956 : LECCT

**Loi fédérale
permettant d'étendre le champ d'application
de la convention collective de travail**

221.215.311

du 28 septembre 1956 (État le 1^{er} janvier 2016)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 34^{ter} de la constitution¹, ²
vu le message du Conseil fédéral du 29 janvier 1954³,
arrête:*

I. Définition, conditions et effets

Art. 1

Extension
1. En général⁴

¹ À la requête de toutes les parties contractantes, l'autorité compétente peut, par une décision spéciale (décision d'extension), étendre le champ d'application d'une convention collective conclue par des associations aux employeurs et aux travailleurs qui appartiennent à la branche économique ou à la profession visée et ne sont pas liés par cette convention.

² La décision d'extension ne peut porter que sur les clauses qui lient les employeurs et travailleurs conformément à l'art. 323 du code des obligations⁵ ou qui obligent les employeurs et travailleurs envers la communauté conventionnelle, conformément à l'art. 323^{ter} du code des obligations⁶.

³ Les clauses qui soumettent le règlement des litiges à des tribunaux arbitraux ne peuvent être l'objet d'une décision d'extension.



Intérêts des parties prenantes

Employeurs

- conditions de production stables
- flexibilité dans l'entreprise grâce à la subsidiarité
- pas de distorsion de la concurrence en matière de conditions de salaire et de travail

Travailleurs

- protection des travailleurs/conditions de travail convenables
- redistribution/participation
- coopération/contribution/implication

État

- stabilité sociale/paix du travail
- capacité d'adaptation du marché du travail
- allègement de la fonction législative et réduction des coûts sociaux

Un accord vaut mieux qu'une loi.



Facteurs de succès du partenariat social

Conditions à l'échelle de l'État

- liberté syndicale (art. 28 Cst.)
- autonomie tarifaire (indépendance)
- maintien de la paix du travail
- participation aux décisions (implication dans les thématiques pertinentes)
- promotion du dialogue (p. ex. CT), ancrage institutionnel
- Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail
- extension de CCT
- mesures d'accompagnement

Collaboration

- orientation sur les résultats
- résultats viables
- relation de confiance (« bonne foi »)
- partenariats solides

Autres facteurs

- représentativité
- légitimité
- crédibilité
- marge de manœuvre

partenariat social
efficace

règlementations
étatiques modérées

capacité d'adaptation
du marché du travail



Les CCT comme instruments importants du partenariat social

- accords de droit privé entre les partenaires sociaux
- organes paritaires, en général commissions paritaires (CP)
- réglementation libre, exécution par les tribunaux civils, contrôle du respect des CCT par les organes paritaires
- indemnisation des organes d'exécution via les cotisations des membres
- principes fondamentaux : « bonne foi », « un accord vaut mieux qu'une loi »



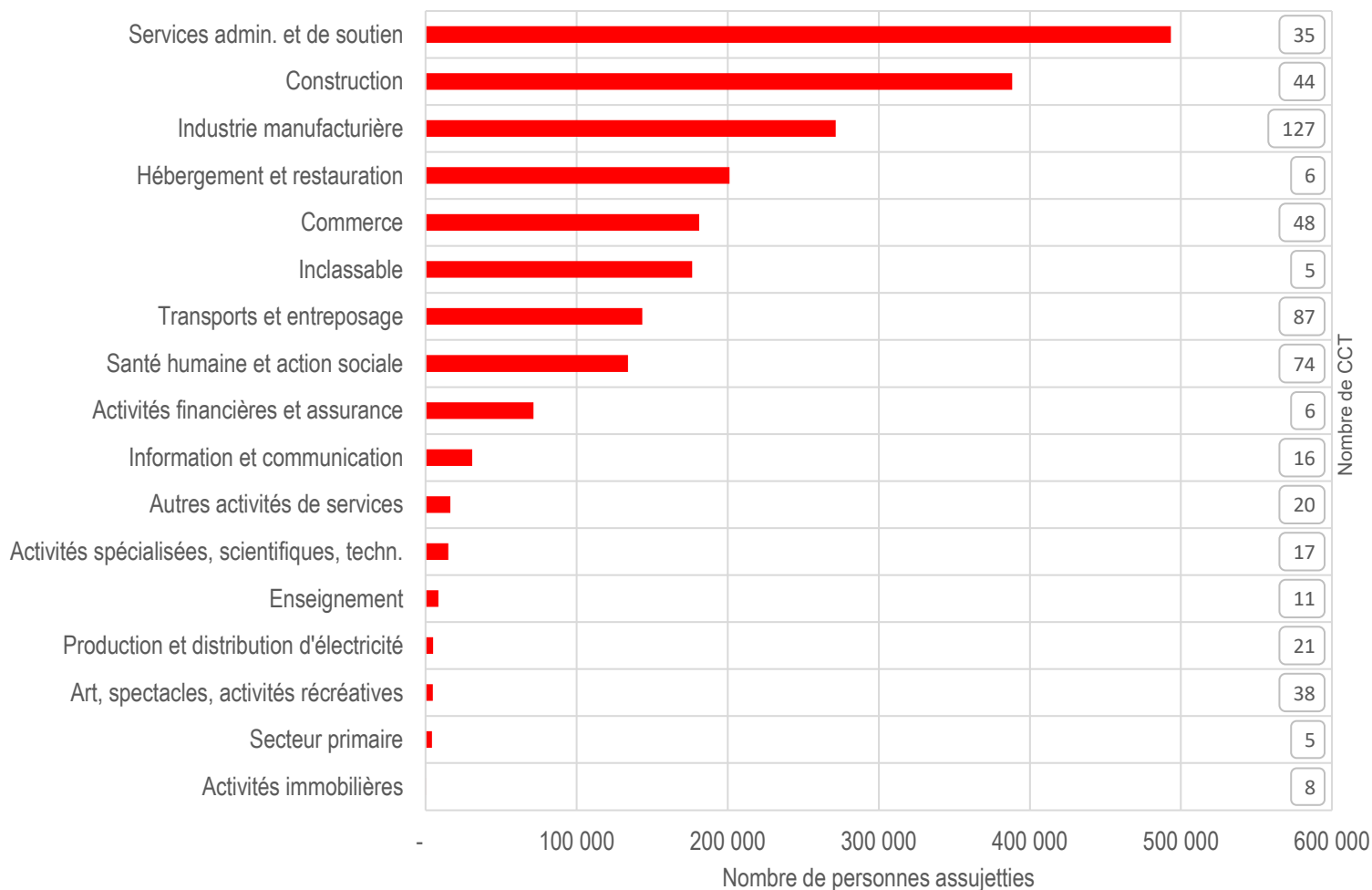
Conventions collectives de travail (CCT), état au 1^{er} mars 2021

	GAV insgesamt ¹		GAV mit normativen Bestimmungen		GAV ohne normative Bestimmungen ³	
	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²	GAV ¹	Unterstellte Arbeitnehmende ²
Total	575	2 157 900	562	1 970 300	13	187 600
davon allgemeinverbindliche GAV ⁴	76	1 176 600	66	1 002 000	10	174 600
Typ des GAV						
Verbands-GAV	201	1 815 000	188	1 627 400	13	187 600
Firmen-GAV ⁵	374	342 900	374	342 900	—	—
GAV und Mindestlöhne						
mit Mindestlöhnen	503	1 874 200	503	1 874 200	—	—
davon empfohlen	5	1 900	5	1 900	—	—
ohne Mindestlöhne	72	283 700	59	96 100	13	187 600
Grösse (unterstellte Arbeitnehmende)						
1–4 999	522	352 900	519	347 700	3	5 300
5 000–9 999	18	115 400	12	78 200	6	37 200
10 000–99 999	32	992 500	28	847 300	4	145 100
100 000 und mehr	3	697 100	3	697 100	—	—
ohne Angaben	—	—	—	—	—	—
Wirtschaftssektor						
1. Sektor	5	4 100	5	4 100	—	—
2. Sektor	196	665 200	184	478 900	12	186 300
3. Sektor	369	1 312 000	368	1 310 700	1	1 300
nicht zuzuordnen ⁶	5	176 500	5	176 500	—	—

OFS (2024)



Nombre de CCT/de personnes assujetties, par branche





CCT comptant le plus grand nombre de personnes assujetties (selon Unia, août 2023)

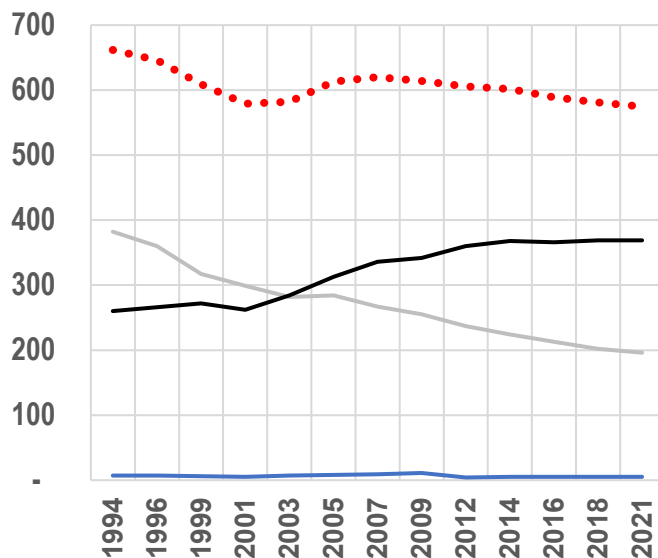
Nom de la CCT	Nb assujettis
★ CCT de la branche du travail temporaire	225 000
★ CCT pour les hôtels, restaurants et cafés	223 000
CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM)	95 000
★ CCT nationale du secteur principal de la construction	70 500
★ CCT de la branche du nettoyage en Suisse alémanique	66 000
CCT des industries horlogère et microtechnique suisses	52 000
CCT Coop Société Coopérative	38 000
CCT de la branche suisse de l'électricité	24 500
★ CCT pour la branche des services de sécurité privés	23 700
CCT de l'industrie chimico-pharmaceutique bâloise (personnes direct. et indirect. assujetties)	22 000
CCT dans la branche suisse des techniques du bâtiment	22 000
CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande	17 000
★ CCT du second oeuvre romand	23 800
★ CCT pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie en Suisse alémanique et au Tessin	15 000
Industrie automobile et de la carrosserie (conventions cantonales et régionales)	16 000
CCNT pour l'artisanat du métal suisse (serrurerie, construction métallique, machines agricoles, ...)	16 300
★ CCT de la menuiserie (Suisse alémanique et Tessin)	18 200
★ CCT des shops de stations-service suisses	12 500
★ CCT des coiffeurs	11 000



Nombre de CCT et de personnes assujetties à une CCT

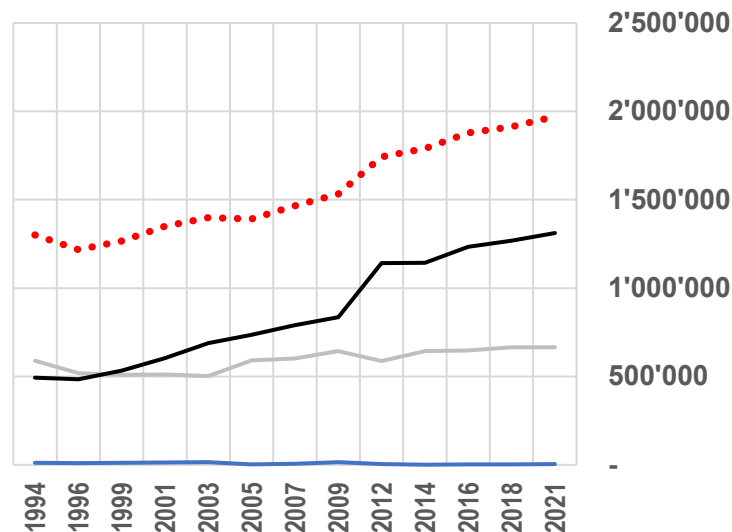
par secteur, entre 1994 et 2021

Évolution du nombre de CCT



..... Total
— Secteur 1
— Secteur 2
— Secteur 3

Évolution du nombre de personnes assujetties à une CCT



..... Total
— Secteur 1
— Secteur 2
— Secteur 3



Évaluation du taux de couverture des CCT au moyen de la SPAO

	2003	2005	2007	2009	2012	2014	2016	2018	2021
Nombre de salariés assujettis à une CCT avec clauses normatives (ECS)	1 397 500	1 392 300	1 466 000	1 533 100	1 742 100	1 788 500	1 877 900	1 913 100	1 970 300
Personnes actives occupées (concept intér.) ¹	4 097 672	4 126 069	4 323 712	4 474 753	4 679 467	4 825 250	4 967 268	5 064 548	5 105 419
Salariés (concept intérieur) ²	3 209 494	3 293 675	3 446 608	3 592 499	3 798 100	3 933 015	4 065 094	4 165 509	4 188 291
Salariés du secteur public ³	140 419	146 815	157 696	152 146	175 999	185 460	186 668	186 084	196 737
Salariés de l'enseignement ⁴	234 963	232 652	230 987	239 997	270 207	285 123	300 393	313 672	335 446
Emplois susceptibles d'être assujettis ⁵	2 951 593	3 030 534	3 173 419	3 320 354	3 486 998	3 604 993	3 728 230	3 822 589	3 823 831
Taux de couverture des CCT estimé au moyen de la SPAO	47,3 %	45,9 %	46,2 %	46,2 %	50,0 %	49,6 %	50,4 %	50,0 %	51,5 %



Conditions légales pour l'extension des CCT

- Conditions générales (art. 2 LECCT)
 - besoin (nécessité)
 - prise en compte de l'intérêt général
 - prise en compte des intérêts des minorités
 - trois quorums
 - égalité devant la loi
 - conformité aux dispositions impératives du droit
 - liberté d'association
 - principe de la « porte ouverte »
- Conditions spéciales (art. 3 LECCT)
 - surveillance financière du SECO



Les trois quorums

1^{er} quorum (quorum des employeurs)

plus de 50 % des employeurs de la branche doivent être liés par la CCT

Quorum 1	Chiffre absolu	%
Nombre d'employeurs dans la branche	5000	100 %
Nombre d'employeurs liés par la CCT	3000	60 %
Nombre d'employeurs non liés par la CCT (dissidents)	2000	40 %

2^e quorum (quorum des travailleurs ; **dérogation possible**)

plus de 50% des travailleurs de la branche doivent être liés par la CCT

Quorum 2	Chiffre absolu	%
Nombre de travailleurs dans la branche	10 000	100 %
Nombre de travailleurs liés par la CCT	5600	56 %
Nombre de travailleurs non liés par la CCT (dissidents)	4400	44 %

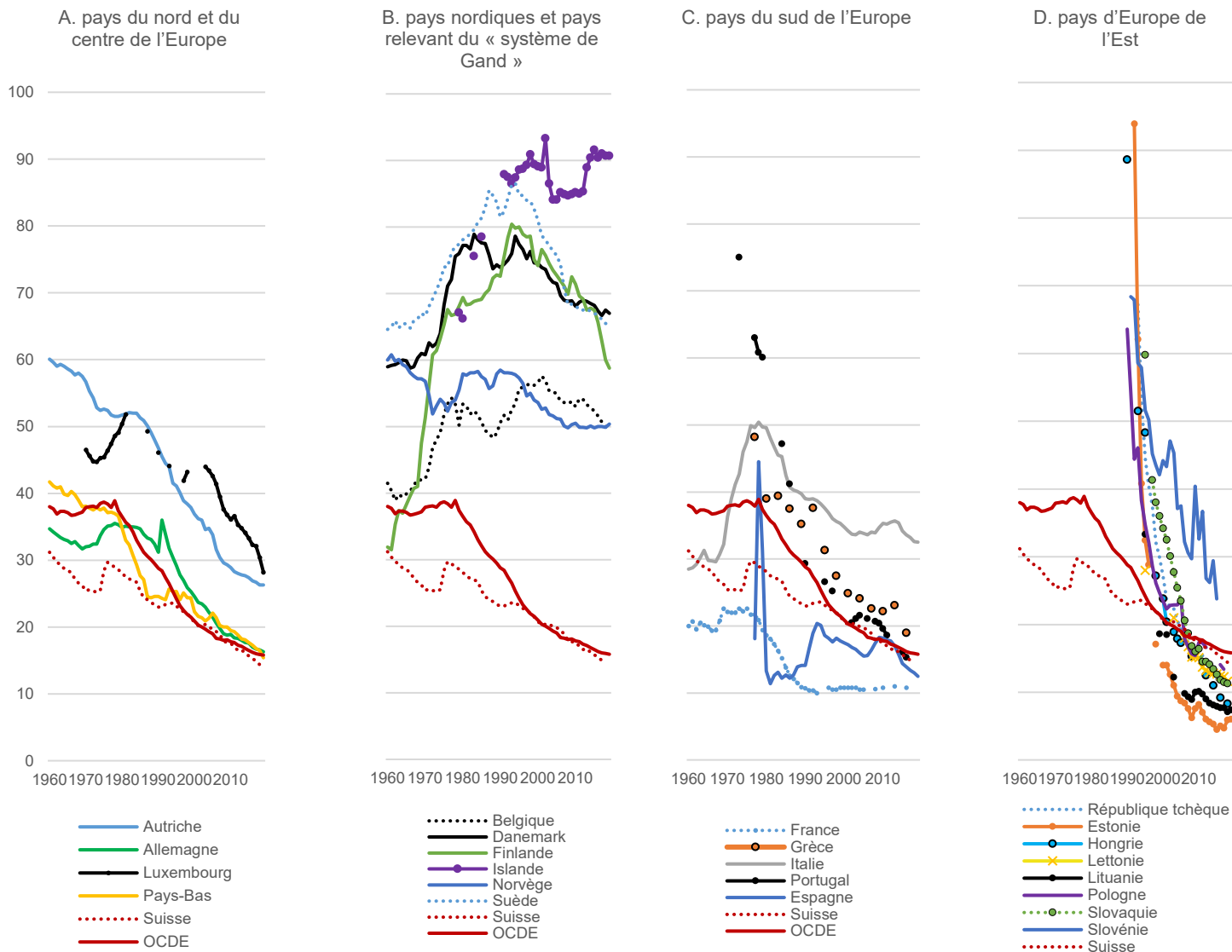
3^e quorum (quorum mixte)

les employeurs liés par la CCT doivent occuper > 50 % des travailleurs de la branche

Quorum 3	Chiffre absolu	%
Nombre de travailleurs dans la branche	10 000	100 %
Nombre de travailleurs dans les entreprises assujetties	6600	66 %
Nombre de travailleurs dans les entreprises dissidentes	3400	34 %



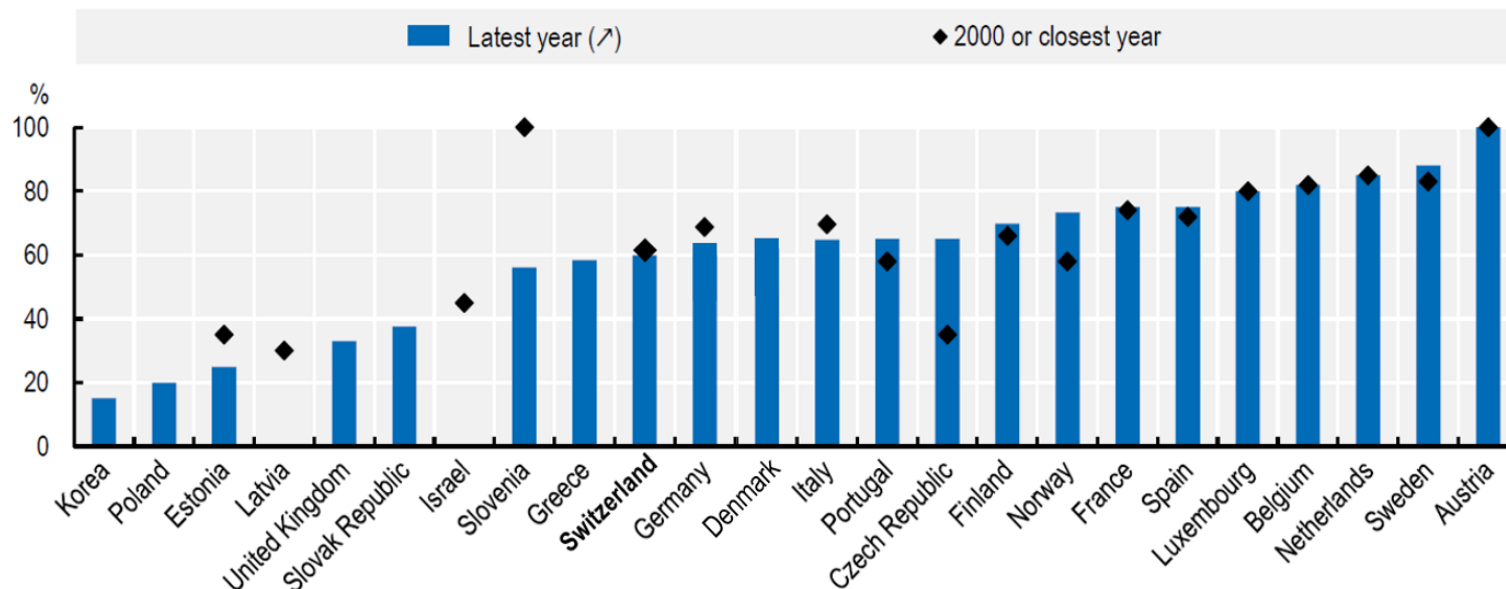
Évolution du taux de syndicalisation selon l'OCDE





Taux d'affiliation aux organisations patronales

par pays, en % des salariés dans le secteur privé (OCDE)





Mesures d'accompagnement (FlaM)

Art. 1a⁷

2. En cas de sous-enchère

¹ Si la commission tripartite visée à l'art. 360b du code des obligations⁸ constate que, dans une branche économique ou une profession, les salaires et la durée du travail usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée, elle peut demander, avec l'accord des parties signataires, l'extension de la convention applicable à cette branche.

² Dans ce cas, la décision d'extension peut porter sur les éléments suivants:

- a. la rémunération minimale et la durée du travail correspondante;
- b. les contributions aux frais d'exécution;
- c. les contrôles paritaires;
- d. les sanctions à l'encontre des employeurs et des travailleurs fautifs, en particulier les peines conventionnelles et les frais de contrôle.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'État à l'économie SECO
Surveillance du marché du travail

RAPPORT FlaM 2023

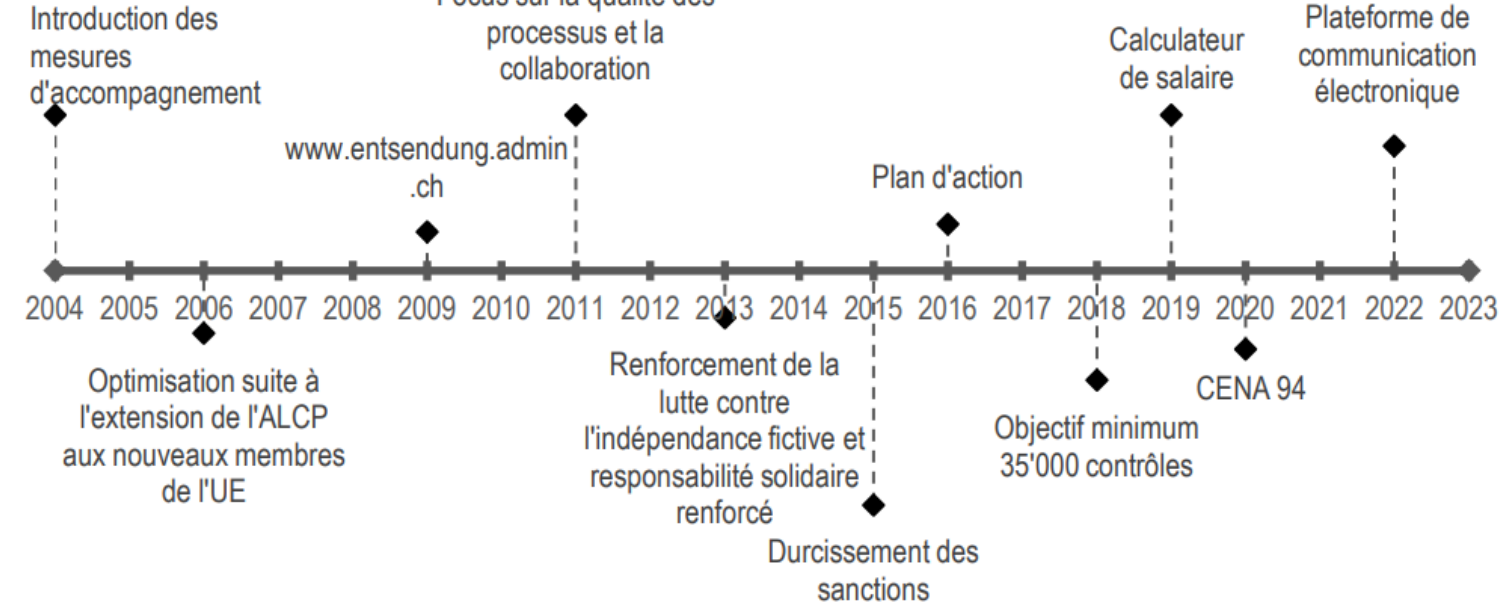
Mise en œuvre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union européenne

Rapport d'exécution



Évolution des mesures d'accompagnement (protection des salaires)

Évolution exécutive



Évolutions légale

Source: SECO



Résultats

- Attentes :
 - hausse des bas salaires et réduction des inégalités
 - pertes d'emploi éventuelles
 - accroissement de la satisfaction au travail
 - meilleure capacité d'adaptation aux changements économiques structurels
- Résultats :
 - l'accroissement du taux de couverture des CCT réduit les inégalités salariales (OCDE)
 - les CCT engendrent une augmentation des activités de formation et de perfectionnement
 - à clarifier : systèmes tarifaires centralisés c. décentralisés
 - effets sur les salaires minimaux



Défis et répercussions

Associations patronales

Mondialisation/internationalisation
Primauté de la direction sur les actionnaires
(gouvernance d'entreprise)
Hétérogénéité des intérêts (concurrence plus
marquée)
Perte d'autorité

Associations syndicales

Changement structurel sectoriel
(tertiarisation)
Nouvelles technologies/mondialisation
Individualisation/flexibilisation
Transfert des négociations à l'entreprise
Contrats de travail atypiques
Hausse du niveau
de formation

Affaiblissement

Renforcement

Mesures d'accompagnement à la libre
circulation des personnes

Désétatisation de services
Mesures d'accompagnement à la libre
circulation des personnes
Extension de CCT
Efforts dans le domaine des services



Problèmes et conséquences

Affaiblissement des associations patronales et des syndicats

Perte de représentativité

Manque de légitimité, grève

Employeurs

Problèmes :

- baisse de la représentativité
- concurrence pour la suprématie de la représentation des intérêts (marché d'exportation/intérieur)

Conséquences :

- perte de flexibilité
- perte de stabilité
- difficulté à conclure des accords fiables

Travailleurs

Problèmes :

- baisse de la représentativité
- concurrence pour l'obtention de membres (« négligence » de l'activité principale)

Conséquences :

- abaissement des normes sociales
- abandon des acquis sociaux

État

Problèmes :

- mise en péril du dialogue tripartite
- l'État en tant qu'« arbitre »
- la politique se substitue au partenariat social

Conséquences :

- accroissement des réglementations étatiques
- faible attention aux spécificités de la branche/des entreprises
- mise en péril de la paix du travail



Bilan

- tendance : perte d'autorité et de légitimité
 - mise en péril de réformes majeures sur diverses questions économiques sans coordination des intérêts entre les partenaires sociaux
 - **absence de substitut aux partenaires sociaux**
-
- 
- baisse de l'importance des partenaires sociaux =
accroissement de l'importance de la politique, en particulier du
Parlement (hausse des iv. pa.)
 - judiciarisation des relations de travail
 - démocratie du public (*audience democracy*)



Controverses actuelles

- patrimoine des syndicats
- « politisation » du discours sur le partenariat social
 - Corrado Pardini : « partenariat social conflictuel »
- flux financiers et surveillance
- question des quorums : la Suisse a-t-elle besoin de davantage de CCT ?
- mesures d'accompagnement et protection des salaires en Suisse
- « étatisation » du partenariat social ? CTT
- nouvelles thématiques : genre, grève des femmes, etc., jusqu'au « nouveau monde du travail » ; loi sur le travail, *quo vadis* ?
- assurances sociales : faut-il encore les étendre ?



Pistes pour d'éventuelles solutions



Rôle de l'État :

Continuer de garantir de bonnes conditions-cadre (libre circulation des personnes, quorums pour l'extension des CCT, dialogue tripartite, etc.)



Soutien institutionnel des partenaires sociaux encore plus nécessaire qu'auparavant ?
(incitations au moyen des conditions d'extension [quorums], discussion sur la politique des CCT ?)

Solutions internationales :

- intégration/délégation supplémentaire de tâches étatiques (p. ex. système de Gand ?)
- obligation pour les employeurs de s'affilier à une organisation (p. ex. Autriche) ?
- obligation de négocier des CCT (p. ex. France)?



Merci pour votre attention.

Boris Zürcher, docteur en sciences
économiques et sociales

boris.zuercher@seco.admin.ch

Direction du travail

Secrétariat d'État à l'économie

Holzikofenweg 36

3003 - Berne