

31^e

CONGRÈS
CONFÉDÉRAL
DE LA
C.F.T.C.

POUR
UNE
POLITIQUE
des
SALAIRES

Rapport
sur les orientations
de la C.F.T.C.
en matière de salaires

ISSY-LES-MOULINEAUX
1^{er} au 4 Juin 1961

présenté au nom du
BUREAU CONFÉDÉRAL
par
RENÉ BONÉTY

CE RAPPORT EST UN "TRAVAIL D'ÉQUIPE"

Y ont collaboré :

1° Pour la partie Sociale :

Laurent LUCAS, responsable du Secteur Social et Professionnel de la C.F.T.C.

Jacques COURCHELLE, chargé des problèmes de Salaires et de Conventions Collectives.

Roger SCHAFFAUSER, chargé des problèmes de main-d'œuvre et d'emploi.

Hubert LESIRE OGREL, responsable du Service Juridique de la Confédération.

2° Pour la Partie Economique :

Jacques DELORS.

Marie-Françoise LEFILLEUL.

Pierre LAVAU

et l'équipe du Bureau de Recherches et d'Action Economiques de la C.F.T.C. (B.R.A.E.C.).

André DARRICAU, responsable du Secteur Economique de la C.F.T.C.

Les « Groupes de Travail » (SALAIRES DU SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISE) (SALAIRES DU SECTEUR PRIVE), par leurs travaux antérieurs sous la direction respective de Louis MARCHETTI et de Raymond MARION ont fourni un apport important de même que les Organisations Fédérales qui ont été sollicitées et en particulier : la FEDERATION GENERALE DES FONCTIONNAIRES, la FEDERATION DES INGENIEURS ET CADRES, la FEDERATION DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES, la FEDERATION DES MINEURS, la FEDERATION DES CHEMINOTS, la FEDERATION DE LA BANQUE, la FEDERATION DE LA SECURITE SOCIALE.

Un « Groupe de Synthèse » désigné par le Bureau Confédéral et auquel ont collaboré en particulier Georges LEVARD, Secrétaire Général de la C.F.T.C. et Eugène DESCAMPS, Vice-Président de la C.F.T.C. et Secrétaire Général de la Fédération de la Métallurgie, a fourni au Bureau Confédéral les éléments permettant de dégager les orientations de la troisième partie.

Le Rapporteur devant le Congrès Confédéral, désigné par le Bureau Confédéral est René BONETY, Secrétaire Général de l'Union d'Arrondissement des Syndicats de la Métallurgie du Valenciennois (U.D. du Nord).

CE RAPPORT

EST EN TIRAGE

POUR UNE POLITIQUE

DES

SALAIRES

INTRODUCTION GÉNÉRALE

" ... UN SALAIRE IMPORTANT EST ESSENTIEL POUR QUE LA DIGNITÉ DU TRAVAILLEUR SOIT RECONNUE ET EST L'ÉLÉMENT DE BASE DE LA LIBERTÉ HUMAINE..."

(Rapport d'orientation du Congrès Confédéral de la C.F.T.C. en 1953.)

LES salaires sont la préoccupation constante et dominante de toute l'action du Syndicalisme.

En fonction de cet axiome, il est donc parfaitement légitime que le Congrès Confédéral de la C.F.T.C. y consacre une part importante de ses travaux.

Cependant, étant donné que les solutions au problème des salaires sont, en premier lieu, du ressort de l'action propre à chaque Fédération professionnelle, on pourrait s'interroger sur les raisons qui ont conduit l'instance interprofessionnelle nationale — la Confédération — à s'en saisir.

Quelles sont ces raisons ?

- Il y a plus de 10 années que la loi du 11-2-1950 a consacré le retour à la libre discussion des salaires par voie de Conventions Collectives et un tel anniversaire vaut bien de « faire le point » sur les résultats acquis depuis la mise en œuvre de cette Loi par le canal de l'activité des Fédérations, Syndicats et Sections d'Entreprises, ainsi d'ailleurs que de la Confédération ;
- l'échelon confédéral a ses responsabilités propres en matière de politique salariale : le S.M.I.G., les zones de salaires, les prestations sociales et familiales, etc...

Voici deux raisons qui, déjà en elles-mêmes, justifieraient un tel Rapport.

Mais il en est d'autres qui ne sont pas moins évidentes :

- Le problème des salaires est de plus en plus traité à l'échelon global et il l'est en « termes économiques ». C'est le Gouvernement qui « DEFINIT » la politique à suivre en la matière et force est bien de se mettre en face de cette réalité qui n'est pas nouvelle mais qui a pris, ces derniers temps, une ampleur inhabituelle par rapport à 1950 par exemple ;
- la masse des salaires distribués représente environ les 2/3 du revenu national. Devant cela, la tentation du Pouvoir — en fonction trop souvent de préoccupations uniquement économiques — est de « contrôler », de « restreindre », au besoin de « bloquer » cette partie du revenu national ; ne serait-ce que parce que cela est plus facile que d'agir sur le 1/3 restant ;
- enfin, la C.F.T.C. a défini au cours du Congrès Confédéral de 1959 son « Programme Economique de Planification Démocratique ». Il n'est pas inutile de poursuivre nos recherches par l'étude de ce que pourrait être une

De plus en plus, la C.F.T.C. prend parmi les travailleurs et dans le Pays tout entier une place importante.

Nous avons conscience des responsabilités qui incombent à un grand Mouvement Syndical dans tous les domaines et nous entendons que dans le concert des voix venues de tous les horizons (parfois les plus inattendus comme le démontre la proposition de Loi n° 878 préconisant un Plan de Progrès Social) le Syndicalisme exprime ce qu'attend la Classe Ouvrière d'une Economie qui serait mise en service de l'Homme.

Ce qui compte, ce ne sont ni les mots, ni même les intentions : ce sont les actes.

A tous ceux qui font la « découverte » de la Classe Ouvrière et de ce qu'elle représente dans la vie nationale nous dirons :

— C'est en fonction du degré de Démocratie que vous mettrez dans les rapports économiques, sociaux et politiques que nous vous jugerons.

Les « bonnes fées » qui se « penchent » sur la Classe Ouvrière ont, dans leur comportement, un certain relent de néo-capitalisme qui nous rend instinctivement méfiant. D'autant qu'à travers toute l'histoire du mouvement ouvrier, les travailleurs ont appris que c'est de leur action que dépend leur propre sort.

Ce qui, hier, s'exprimait par le « contrôle ouvrier » prend aujourd'hui toute sa signification par notre volonté de « partage du Pouvoir Economique ».

Le salaire, s'il est un élément important de l'épanouissement de la personne humaine, n'est pas le seul élément. Or, l'action que nous menons veut peser sur tout ce qui fait obstacle à la promotion de l'Homme.

Les structures économiques capitalistes que nous avons maintes fois dénoncées dans tous nos Congrès sont, en fait, mises en accusation d'une manière permanente par la revendication salariale des travailleurs.

Pour sa part, la C.F.T.C. a poursuivi une Politique Salariale guidée par un certain nombre de constantes depuis que notre camarade Robert Vansileghem présentait au Comité National d'Avril 1952 un Rapport remarquable sur les orientations confédérales face au problème des salaires :

- Préserver les plus faibles et faire en sorte de les garantir contre les aléas de la loi de l'offre et de la demande : ce fut le S.M.I.G. dont nous voulions qu'il fût un salaire vraiment vital..
- veiller à la défense permanente du « pouvoir d'achat » individuel et familial : notions que la C.F.T.C. peut se féliciter d'avoir largement popularisées dans le pays ;
- donner aux travailleurs inactifs (retraités, chômeurs) un revenu de remplacement en faisant tout pour qu'il atteigne un niveau décent.

Tels ont été les fils conducteurs de notre action.

★

La première partie de ce Rapport examinera les résultats acquis, les déficiences constatées ; qu'ils s'agisse du Secteur Privé ou du Secteur Public et Nationalisé.

Soulignons à ce propos toute l'importance des méthodes de travail inaugurées depuis trois ans à la C.F.T.C. par la création des « Secteurs fonctionnels ».

Et remercions tous nos camarades des Fédérations intéressées pour la collaboration qu'ils ont apportée à la mise en œuvre de ce Rapport.

Grâce à l'organisation à l'échelon confédéral de deux Groupes « SALAIRES » (Secteur Privé, Secteur Public et Secteur Nationalisé) un travail important d'analyse et de synthèse a été accompli par le Secteur Social et Professionnel lequel ira encore en s'amplifiant si le Congrès retient les perspectives tracées ici d'une « politique salariale harmonisée » à l'échelon confédéral.

★

La seconde partie dont l'introduction particulière se suffit à elle-même s'efforce d'apporter à nos Militants un certain nombre de réponses aux questions qu'ils se posent ou qui leur sont posées à propos des ASPECTS ECONOMIQUES du Salaire.

Grâce à l'importante collaboration du BUREAU DE RECHERCHES ET D'ACTION ECONOMIQUE de la C.F.T.C. ainsi qu'à celle du Secteur Fonctionnel Economique, nous espérons avoir élaboré une « réponse syndicale » en face des théories classiques en honneur dans certaines sphères.

Remercions tout particulièrement nos camarades du B.R.A.E.C. pour l'abondante documentation dont il a fallu qu'ils effectuent le travail d'analyse et de synthèse.

★

La troisième partie s'efforcera d'élaborer un certain nombre d'orientations de « LIGNES DE FORCE » — sans d'ailleurs descendre dans les détails pratiques ni dans les aspects de tactique — sur ce que pourrait être une POLITIQUE CONFEDERALE DES SALAIRES.

Nous ne prétendons pas avoir voulu ou pu traiter l'ensemble des questions qui peuvent être soulevées lorsque l'on aborde les « salaires » car à travers ce problème c'est toute la vie syndicale qui pourrait être passée au crible...

Notre propos a été de préciser les directions vers lesquelles l'EFFORT COLLECTIF de toute la C.F.T.C. aura à s'orienter dans les années à venir.

EFFORT COLLECTIF :

- C'est-à-dire effort de tout le Mouvement, de la Section d'Entreprise à la Fédération et à la Confédération ;
- c'est-à-dire effort de tous les Secteurs, qu'ils soient privé, public ou nationalisé ; avec les liaisons que cela suppose entre les uns et les autres ;
- c'est-à-dire effort de tous les Militants du Mouvement pour inscrire leur action syndicale dans les lignes qui auront été tracées par l'instance suprême du Mouvement : le CONGRES CONFEDERAL.

Le « chantier » est ouvert en permanence : c'est celui d'une action syndicale au service de tous les travailleurs.



VUES GÉNÉRALES SUR LA POLITIQUE DES SALAIRES EN FRANCE



1° - LE RÉGIME JURIDIQUE

A) dans le Secteur privé

Avant de tracer les grandes lignes du régime juridique actuel, il n'est pas sans intérêt de faire un bref rappel historique dont les étapes peuvent être tracées comme suit :

- 1° Le régime contractuel qui se prolongea jusqu'à la première guerre mondiale et qui laissait se débattre entre employeurs et salariés les conditions de travail. En fait, les travailleurs insuffisamment organisés, subissaient la loi de l'offre et de la demande et ne pouvaient, en général, qu'accepter le salaire proposé par l'employeur dont le taux était fixé par le contrat individuel de louage de services ;
- 2° Le régime des conventions collectives instauré avant la seconde guerre mondiale ;
- 3° Le régime de fixation des salaires par l'Etat qui entra en application dès le 1^{er} septembre 1939 et qu'une politique d'économie dirigée maintint en vigueur jusqu'à l'intervention de la loi du 11 février 1950.

Sur la première de ces étapes, il n'y a pas grand-chose à dire sinon qu'il était impensable qu'elle puisse subsister sans être la négation absolue de toute promotion ouvrière.

La seconde débute avec la loi du 25 mars 1919 selon laquelle les conventions collectives devaient définir les conditions de travail auxquelles auraient à satisfaire les contrats individuels intervenant entre les employeurs et les salariés.

Une conjoncture économique favorable détermina la conclusion d'un nombre important de conventions. Mais la loi avait été conçue dans un esprit encore très libéral : insuffisance de sanctions, impossibilité d'extension des clauses d'une convention à l'ensemble d'une profession firent que ce régime de conventions collectives tomba peu à peu en désuétude.

A la veille du grand choc de 1936, les conventions collectives n'intéressaient que 7,5 % de l'ensemble des salariés du Commerce et de l'Industrie.

Promulguée peu après les accords Matignon dont elle fut en quelque sorte l'aboutissement, la loi du 24 juin 1936 donna aux pouvoirs publics la possibilité d'intervenir pour faciliter l'élaboration et la conclusion de conventions collectives entre les organisations les plus représentatives d'employeurs et de salariés.

D'autre part, la loi autorisa le ministre du Travail à étendre, par arrêté, après consultation du Conseil

national économique, les dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et employés des professions et régions compris dans le champ d'application de la convention.

De telles conventions collectives qui tendaient à devenir véritablement la « loi de la profession » devaient obligatoirement comporter des clauses fixant les salaires minima à observer par catégorie et par région. Les salaires minima pouvaient eux-mêmes varier en fonction du coût de la vie. La loi du 4 mars 1938 rendait, en effet, applicable la procédure d'arbitrage qu'elle instituait au règlement des différends nés des conséquences de variations notables du coût de la vie. Aux termes de cette loi, les demandes en révision de salaires étaient recevables si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie était d'au moins 5 % par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où furent fixés les salaires en cause.

Ainsi s'introduit dans le droit du travail français la notion du salaire minimum. A cet égard, la loi du 24 juin 1936 marque une étape importante dans l'évolution des salaires.

Notre troisième étape se situe en période d'hostilités qui amena le Gouvernement à bloquer les salaires à la date du 1^{er} septembre 1939. Des aménagements de rémunération furent cependant accordés, pendant les hostilités, aux salariés les plus défavorisés ; certaines mises en ordre furent également esquissées et précédèrent la remise en ordre générale des salaires qui, dès le début de l'année 1945, fut entreprise par le ministre du Travail, M. PARODI.

Cette mise en ordre des salaires, qui tendait également à relever le pouvoir d'achat des travailleurs, prit date à partir du 15 mars 1945 et s'effectua sur la base du taux horaire de salaire de 20 francs afférent au coefficient hiérarchique 100 de l'échelle des salaires et applicable au manoeuvre ordinaire désigné communément sous le vocable « manoeuvre balai ».

Elle se réalisa pour les différentes branches d'activité professionnelle par arrêtés ministériels (arrêté Parodi) qui s'inspiraient, dans les grandes lignes, des principes suivants :

- a) Les arrêtés déterminaient le salaire minimum qui était dû aux travailleurs âgés de plus de 18 ans, d'aptitude physique normale et appartenant à la catégorie professionnelle la moins favorisée.

Les salaires féminins qui devaient être, en principe, les mêmes que ceux des hommes, à conditions égales de travail et de rendement, pouvaient néanmoins être frappés d'un abattement de 10 % au plus.

Les salaires des jeunes travailleurs des deux sexes supportaient également un abattement dont le taux applicable aux salaires des travailleurs adultes de leur catégorie professionnelle était ainsi fixé :

- De 14 à 15 ans : 50 %
- De 15 à 16 ans : 40 %
- De 16 à 17 ans : 30 %
- De 17 à 18 ans : 20 %

- b) Un salaire moyen maximum était fixé ; il constituait les limites que ne peut dépasser la moyenne des salaires des ouvriers de même catégorie ou échelon professionnel dans un même établissement.

- c) Les ouvriers étaient classés en quatre ou cinq catégories professionnelles correspondant aux qualifications suivantes : manoeuvres ordinaires, manoeuvres de force ou spécialisés, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés et, éventuellement, ouvriers hautement qualifiés plus communément désignés sous les sigles : M 1, M 2, O S 1, 2, 3, O P 1, 2, 3, O H Q.

- d) Le taux des salaires était fixé pour tout le territoire, mais la formule des zones de salaires subsistait. Entre la première zone de la région parisienne et la dernière zone, l'écart des salaires était de 25 % sur les salaires minima, mais non sur les réels ou les salaires moyens.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX EMPLOYES

Les arrêtés de salaires avaient soit un caractère professionnel ou interprofessionnel (arrêté du 30 juin 1945). Ces arrêtés comportaient les dispositions communes suivantes :

- a) Ils distinguaient, d'une part, les travaux manuels (personnel de nettoyage, de manutention, de livraison), d'autre part, les employés proprement dits (archivistes, standardistes, dactylographes, employés aux écritures, etc.).

Les coefficients hiérarchiques affectés à ces postes d'emploi étaient échelonnés entre 100 et 115 pour les travailleurs manuels, 115 et 170 pour les employés.

- b) Les arrêtés ne prévoyaient pas de salaire moyen maximum, mais fixaient un salaire maximum individuel. Les écarts entre le salaire minimum et le salaire maximum étaient de 15 à 25 points.

- c) Le salaire était fixé au mois pour 40 heures de travail par semaine, soit 173 heures un tiers par mois.

- d) Des arrêtés prévoyaient l'attribution d'une prime d'ancienneté quand elle était due, en vertu d'une convention collective ou des usages.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX INGENIEURS ET CADRES

Les arrêtés définissaient des positions-types qui constituaient des repères pour la classification des ingénieurs et cadres.

La position I, affectée des coefficients 185 à 330 était celle de l'ingénieur débutant âgé de moins de 28 ans.

La position II comprenait les ingénieurs et cadres qui n'assuraient pas, d'une manière générale, des postes de commandement. L'échelle hiérarchique partait du coefficient 330 pour atteindre, suivant l'ancienneté, les coefficients 360, 376 et 393.

La position III où étaient, en général, placés les cadres administratifs, techniques ou commerciaux comportait deux classes :

- Classe A avec le coefficient 400,
- Classe B avec le coefficient 500.

Les arrêtés intéressant les ingénieurs et cadres ne fixaient pas de salaire maximum. D'autre part, la rémunération des cadres supérieurs exerçant des

fonctions de direction échappait à toute réglementation.

Par ailleurs, il faut faire mention, bien que cette législation intéresse peu les salaires, de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives.

Cette loi apparaît comme un compromis entre le souci de restituer aux organisations syndicales le droit de discuter avec les employeurs, les conditions de travail et la nécessité, encore imposée par les circonstances économiques, de laisser à l'Etat le soin de fixer les salaires. C'est dans cet esprit que furent adoptées par le législateur les dispositions suivantes qui sont la marque originale de la loi du 23 décembre 1946 :

- Les conventions collectives doivent être d'abord conclues pour l'ensemble du territoire ; dans chaque branche d'activité professionnelle, une seule convention à caractère national doit intervenir.

- Des conventions régionales et locales ne peuvent être conclues que pour adapter les dispositions d'une convention nationale aux conditions de travail dans la région ou la localité considérée.

- A titre transitoire, les conventions ne peuvent contenir aucune clause relative aux salaires.

- Pour entrer en application, les conventions nationale, régionale ou locale doivent être obligatoirement agréées par arrêté du ministre du Travail. Cet agrément peut être retiré après avis motivé de la Commission supérieure des conventions collectives.

- Une convention collective agréée s'impose à tous les établissements et à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle (ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres) de la profession et de la région considérée.

La loi du 23 décembre 1946 n'obtint qu'une application limitée à quelques conventions collectives parmi lesquelles nous citerons notamment : la convention collective du personnel des banques, en date du 12 février 1947 ; la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ; la convention collective du personnel de l'outillage public des ports autonomes et des chambres de commerce concessionnaires dans les ports maritimes de commerce, en date du 17 juillet 1947.

L'échec de cette législation a, bien sûr, été dû surtout à la non-insertion des salaires dans les clauses prévues par la loi pour les conventions négociables.

Le cadre de discussion prévu au départ avait un caractère national, mais le refus de chambres patronales, importantes dans la Métallurgie, de discuter à ce plan n'a pas permis, à cette législation, d'obtenir les résultats escomptés.

Voilà donc l'essentiel d'une période qui a connu une époque assez longue de dirigisme en matière de salaires. C'est la loi du 11 février 1950 qui a rendu la liberté aux salaires en inaugurant une nouvelle politique de conventions collectives.

A cette fin, l'article 31 g nouveau du Livre I du Code du Travail dispose que les conventions natio-

nales doivent obligatoirement contenir des clauses déterminant le salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification et les coefficients hiérarchiques professionnels afférents aux diverses qualifications professionnelles.

Des conventions collectives régionales et locales peuvent adapter les dispositions des conventions nationales aux conditions de travail particulières à une région ou à une localité. Enfin, des accords d'établissement conclus entre un employeur ou un groupement d'employeurs et les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel des établissements considérés peuvent, à défaut de conventions collectives fixer les salaires et accessoires de salaires applicables à ces établissements.



Par ailleurs, une procédure de règlements des conflits de travail est envisagée. Elle prévoit :

- L'obligation de déterminer dans les conventions collectives des dispositions concernant les procédures contractuelles de conciliation suivant lesquelles sont réglés les conflits collectifs de travail ;

- L'obligation de faire porter, dans un délai d'un mois, tous les conflits qui, pour quelque raison que ce soit n'auraient pas été soumis à une procédure conventionnelle, devant une commission nationale ou régionale de conciliation.

D'autre part, la législation prévoit également une procédure de médiation qui peut être engagée par le président de la commission de conciliation soit de sa propre initiative, soit à la demande d'une des parties qui, dans ce cas, les invite à désigner, dans un délai fixé, un médiateur, aux fins de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Il est possible aussi de prévoir soit une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressées, d'un commun accord, entre les parties, soit la décision de soumettre à l'arbitrage, des conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation.

SALAIRE MINIMUM GARANTI

Si, en vertu de la loi du 11 février 1950, il n'appartient plus aux pouvoirs publics de fixer par voie réglementaire, un salaire minimum afférent au coefficient 100, point de départ de la hiérarchie et si l'échelle des rémunérations n'est plus limitée au sommet, par un salaire maximum ou moyen maximum, le législateur a tenu néanmoins à ce que les travailleurs les plus défavorisés puissent obtenir, dans leur emploi, une rémunération minimum. Il

a donc laissé au Gouvernement le soin de fixer par décret, après consultation de la commission supérieure des conventions collectives un salaire minimum garanti, au-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

On trouvera d'ailleurs ci-dessous un tableau montrant l'évolution du taux du S.M.I.G. depuis l'application de cette législation :

DATE D'APPLICATION	ARRETE	COMMERCE ET INDUSTRIE		AGRICULTURE	
		Zone 0	Ab ^t maximum	Zone 0	Ab ^t maximum
Septembre 1950		78	65	65	46,15
Avril 1951		87	74	72,50	55,10
Juin 1951		—	74	—	56,75
Septembre 1951		100	86,50	83,50	65,35
Février 1954		115	99,50	96	75,15
Octobre 1954		121,50	105,10	101,40	79,35
Avril 1955		126	110,90	105,15	84,90
Avril 1956		126	115,90	—	91,70
1 ^{er} août 1957	8-8-1957	133,45	122,75	111,40	97,10
1 ^{er} janvier 1958	31-12-1957	139,20	128,05	116,15	101,03
1 ^{er} Mars 1958	27-2-1958	144,80	133,20	120,85	105,40
1 ^{er} juin 1958	28-5-1958	149,25	137,30	124,55	108,65
1 ^{er} février 1959	31-1-1959	156	143,50	130,20	113,55
1 ^{er} novembre 1959	30-10-1959	160,15	147,35	133,70	116,60
1 ^{er} octobre 1960	29-9-1960	1,6385	1,5075		
1 ^{er} octobre 1960	1-10-1960			1,3680	1,2585

Le tableau qui précède démontre une différence de traitement entre les professions industrielles et commerciales et les professions agricoles. La législation a été, en effet, adaptée à ces dernières par un décret du 9 octobre 1950 tenant compte des facteurs suivants :

a) Durée légale du travail

Celle-ci a été fixée par la loi du 10 mars 1948 à 2.400 heures par année de 300 jours de travail, alors que la loi du 21 juin 1936 fixe la durée de travail dans les professions non agricoles à 40 heures par semaine, soit 2.000 heures par an.

Pour fixer le S.M.I.G. agricole, il est appliqué l'équation suivante :

$$\frac{\text{S.M.I.G. industriel} \times 2.000}{2.400} = \text{S.M.I.G. agricole}$$

b) Structure des zones de salaires

Pour tenir compte de la diversité des régions et des cultures, les salaires minima des ouvriers agricoles étaient fixés, en vertu de l'ordonnance du 7 juillet 1945, par des arrêtés préfectoraux pris après consultation de commissions paritaires départementales.

Le décret du 9 octobre 1950 n'a pas modifié la structure de toutes ces zones et stipule que, pour

chaque zone, le salaire minimum garanti est calculé en prenant pour base le rapport existant actuellement entre le salaire réglementaire fixé pour la zone considérée et le salaire réglementaire de la Seine.

D'autre part, compte tenu du salaire réglementaire prévu par les arrêtés préfectoraux pour certaines cultures spécialisées, il a été fixé un salaire minimum garanti pour lesdites cultures.

Enfin, le décret a ramené à 29 % le taux maximum d'abattement.

Le décret du 17 mars 1956 a ramené l'écart maximum à 12,78 %. Ce régime est resté en vigueur jusqu'au 30 septembre 1960.

En effet, la Fédération C.F.T.C. des travailleurs de la terre, appuyée par la Confédération, a attaqué les textes successifs en Conseil d'Etat, en soutenant que la discrimination dont les ouvriers agricoles étaient victimes était illégale.

Par une série d'arrêtés rendus du 12 février 1960 au 5 octobre 1960, le Conseil d'Etat nous donnait raison en ce qui concerne les abattements de zone, mais refusait d'abolir l'écart basé sur les différences de législation en matière de durée du travail.

En raison de ces arrêts, le dernier arrêté fixant le S.M.I.G. agricole à compter du 1^{er} octobre 1960 toujours en vigueur, s'est référé aux zones de salaires du S.M.I.G. général, et l'écart entre le chiffre maximum et le chiffre minimum a été ramené à 8 %.

Ajoutons qu'il a été prévu la variation automatique du S.M.I.G. en fonction du coût de la vie. Par ailleurs, des abattements sont applicables dans des

zones déterminées. Ces abattements ont évolué avec le temps et ils ont été sérieusement réduits depuis quinze ans.

TAUX d'abattement résultant des arrêtés ministériels	DECRET du 13-6-1951 (à compter du 16-6-1951)	DECRET du 2-4-1955 (à compter du 4-4-1955)	DECRET du 17-3-1956 (à compter du 1 ^{er} -4-1956)
0	0	0	0
1 %	0,75 %	0,66 %	0,44 %
5 %	3,75 %	3,33 %	2,22 %
7 %	5,25 %	4,66 %	3,11 %
8 %	6 %	5,33 %	3,56 %
10 %	7,50 %	6,66 %	4,44 %
12 %	9 %	8 %	5,33 %
13 %	9,75 %	8,66 %	5,78 %
15 %	11,25 %	10 %	6,67 %
17 %	12,75 %	11,33 %	7,56 %
18 %	13,50 %	12 %	8 %
20 %	13,50 %	12 %	8 %

La méthode de calcul pour la variation automatique du taux du S. M. I. G. a également évolué. Voici les principales étapes de ce qu'on appelle :

L'ECHELLE MOBILE DES SALAIRES

L'institution d'une échelle mobile des salaires, qui a soulevé de multiples controverses notamment dans les milieux syndicaux, de patrons et de salariés, et dans les milieux parlementaires, a été introduite dans la législation française du travail par la loi n° 52-834 du 18 juillet 1952 (« J.O. » du 18 juillet 1952) relative à la « variation du salaire minimum national interprofessionnel garanti » : elle a l'objet de l'article 31 x a du Livre I du Code du Travail.

C'est ce système de variation du S.M.I.G., en fonction de l'indice de référence retenu par la loi du 18 juillet 1952, que nous nous proposons d'étudier, en premier lieu. Nous verrons plus loin que le mécanisme de l'échelle mobile du S.M.I.G. a été sensiblement modifié par la loi du 26 juin 1957.

L'indice retenu des variations de prix était l'indice de la consommation familiale à Paris dit des 213 articles établi par l'I.N.S.E.E.

Aux termes de la loi du 18 juillet 1952, « lorsqu'une augmentation égale ou supérieure à 5 % de l'indice mensuel d'ensemble des prix à la consommation familiale à Paris (213 articles) était enregistrée, le salaire minimum garanti était modifié proportionnellement à l'augmentation constatée ».

De ce texte, il résultait que :

— La variation du S.M.I.G. ne pouvait jouer que dans le sens de la hausse ;

— A toute hausse au moins égale à 5 % de l'indice de référence devait automatiquement correspondre une augmentation parallèle du S.M.I.G. ;

— Aucun délai n'était prévu pour la fixation du S.M.I.G., quel que soit le pourcentage de

variation des prix mais, ajoute le texte, deux modifications successives du S.M.I.G. ne pouvaient, sauf circonstances exceptionnelles, intervenir pendant une période de quatre mois.

La composition de l'indice des 213 articles avait donné lieu à des critiques répétées de la part des organisations syndicales ouvrières et agricoles qui lui reprochaient son caractère insuffisamment représentatif du niveau de vie actuel ouvrier et la place excessive qu'y tenaient les produits agricoles.

De son côté, le système d'échelle mobile institué par la loi de 1952 présentait des inconvénients certains. Comme il ne jouait qu'en cas de majoration de 5 % de l'indice du coût de la vie, les augmentations du S.M.I.G. auxquelles il pouvait donner lieu étaient à la fois trop espacées et, quand elles devaient intervenir, trop brutales. Aussi, est-ce en partant de ces considérations que le Gouvernement déposait un projet de loi afin de permettre une évolution plus normale du S.M.I.G.

Ce projet était, précisons-le, intégré dans un projet d'ensemble portant assainissement économique et financier (n° 5169, Assemblée Nationale, 3^e législature) qui devint la loi du 26 juin 1957 (« J. O. » du 27 juin) modifiant, en ce qui concerne le S.M.I.G., les articles 31 x et 31 x a du Livre I du Code du Travail :

Le jeu de l'échelle mobile ne peut intervenir que lorsque l'indice mensuel qui s'est substitué à l'indice des 213 articles (c'est le nouvel indice des prix de détail dit des 179 articles) « sera resté pendant deux mois consécutifs à un niveau marquant une augmentation égale ou supérieure à 2 % par rapport

au dernier indice de référence ». Dans ce cas « le S.M.I.G. sera modifié proportionnellement à l'augmentation moyenne constatée » (article 31 x a, mod. 4^e alinéa). Cette hausse moyenne sert ensuite de nouvelle référence pour la modification pouvant intervenir ultérieurement.

Antérieurement à la loi du 26 juin 1957, l'article 31 x a précisait dans son 5^e alinéa que deux modifications successives du S.M.I.G. ne pouvaient intervenir, sauf circonstances exceptionnelles, pendant une période de quatre mois ; cette restriction est désormais supprimée. On remarquera qu'une restriction demeure dans la nouvelle législation, le S.M.I.G. ne pouvant varier que tous les deux mois.

C'est un arrêté — pris conjointement par le ministre du Travail et le ministre chargé des Affaires économiques — qui, depuis la loi du 26 juin 1957, fait connaître le nouveau S.M.I.G., les indices utilisés pour le calcul et le nouvel indice de référence.

Le nouveau S.M.I.G. entre en vigueur à compter du premier jour du mois qui suit la publication du deuxième des indices utilisés.

Mais la loi du 26 juin 1957 dispose également que le S.M.I.G. peut être fixé par décret pris en Conseil des Ministres, compte tenu des conditions économiques générales et de l'évolution du revenu national, sur le rapport du ministre chargé du Travail et de la Sécurité sociale et du ministre chargé des Affaires économiques, compte tenu également de l'avis

motivé de la Commission supérieure des Conventions collectives.

C'est une excellente disposition de la législation qui n'est pas appliquée et qui mérite qu'on s'y accroche : c'est pourquoi nous demandons depuis de nombreux mois la réunion de la Commission supérieure des Conventions collectives.

Cette Commission supérieure des Conventions collectives est chargée d'étudier la composition d'un budget-type servant à la détermination du S.M.I.G.

Elle s'est réunie assez régulièrement entre 1950 et 1957, mais il a toujours été difficile de discuter véritablement des problèmes de budget-type dont elle a la responsabilité, notamment lorsque le gouvernement exerçait sur les indices des pressions diverses afin que ceux-ci ne bougent pas trop pour éviter le déclenchement du processus d'augmentation du S.M.I.G.

Depuis 1957, elle ne s'est pas réunie une seule fois, bien que la législation prévoit une réunion au moins tous les ans. La Commission supérieure semble se reposer, depuis cette date, sur la sous-commission chargée de vérifier l'évolution de l'indice. Celle-ci n'a aucun pouvoir en ce qui concerne la composition du budget-type et, de plus, sert surtout à entériner les chiffres de l'I.N.S.E.E. que, parfois d'ailleurs, on trouve dans la presse avant même qu'elle se soit prononcée à leur sujet.

B) dans la Fonction publique

Celle-ci est régie par le statut général des Fonctionnaires.

La loi du 19 octobre 1946 fixait la rémunération de base à 120 % d'un minimum vital et ne fut jamais suivie d'application réelle. Les fonctionnaires trouvaient du moins dans cette référence une base juridique à leurs revendications en matière de salaire.

C) dans le Secteur nationalisé

A LA S.N.C.F.

Le décret 50-635 du 1^{er} juin 1950 pris en référence de l'article 31/0 de la loi 50-205 du 11 février 1950, classe la S.N.C.F. dans les entreprises à statuts.

Le décret 50-637 du 1^{er} juin 1950 prévoit que le statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel est élaboré par une commission mixte comprenant les organisations syndicales, la S.N.C.F. et les représentants des ministères de tutelle (travaux publics et finances) et que les travaux de cette commission sont soumis à l'approbation des deux ministères susvisés. Il stipule par contre que cette commission n'a aucun pouvoir pour tout ce qui touche à la rémunération. Ce dernier point est du ressort du Conseil d'administration de la S.N.C.F.

En mai 1957 est signé un protocole relatif à l'examen aux fins de conciliation des différends collectifs du travail y compris les questions de rémunérations.

Or, le statut de 1946 a été modifié sous la V^e République et le statut actuel ne comporte aucune règle en matière de rémunération. Il résulte des travaux préparatoires au nouveau Statut, que la seule base juridique des revendications des fonctionnaires est la loi dite « d'harmonisation ».

Elle est du moins la situation théorique, mais le traitement des fonctionnaires est fixé chaque année par une loi : le Budget.

Ce protocole est conclu en application des articles 31 à 34 de la loi du 11 février 1950 modifiée par la loi 57-833 du 26 juillet 1957. Néanmoins les décrets du 1^{er} juin 1950 ne sont pas modifiés.

En droit, la commission mixte chargée de l'élaboration du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel peut discuter des questions se rapportant aux salaires, mais c'est le Conseil d'administration de la S.N.C.F. dans lequel les organisations syndicales ne représentent que le quart qui fixe la rémunération. La commission n'a donc pas juridiquement pouvoir de décision.

A L'E.G.F.

Les salaires font l'objet, dans le Statut national du Personnel des Industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946), des dispositions suivantes :

« ARTICLE 9, § 1. — Le salaire national de début de l'échelle n° 1, coefficient 100 (dit de base : ma-

nœuvres, garçons de bureau, de courses, plantons) est en principe fixé par le moyen d'accord direct entre le président directeur général d'Electricité de France et les représentants de la ou des organisations syndicales nationales les plus représentatives du personnel. »

Cette disposition statutaire a été complétée par une convention signée le 7 janvier 1960 entre les directeurs généraux d'E.D.F. et de G.D.F. et les organisations syndicales C.F.T.C., F.O., C.G.T., et C.G.C.

Une clause de garantie y a été introduite :

« ARTICLE 2 (clause de garantie). — Les salaires sont dorénavant intégralement hiérarchisés à partir du salaire de base et toute modification salariale se traduira par la fixation d'un nouveau salaire de base, à l'exclusion de toute autre mesure particulière ayant pour effet de déformer le système de rémunération ainsi établi. »

2° - LE RÉGIME DE FAIT

A) la situation générale

A. — DANS LE SECTEUR PRIVE

Les grandes industries sont couvertes par des conventions collectives nationales, sauf dans la Métallurgie et le Bâtiment où les départements sont couverts par des conventions départementales, régionales ou locales.

Il y a, bien sûr, quelques professions où il est difficile d'obtenir la discussion de conventions ou d'accords : le Commerce et l'Alimentation notamment. On se heurte dans ces professions à une mauvaise volonté patronale évidente et il faudra, sans doute, envisager une certaine modification de la législation, car les procédures de conciliation qui sont prévues et qui sont souvent sollicitées par nos organisations se heurtent, au plan national, aux hésitations du Ministère du Travail qui semble ne vouloir engager la procédure que lorsque les chances de succès sont importantes. Cela est évidemment assez paradoxal, car on n'utilise cette procédure que dans la mesure où l'état des négociations est assez difficile... Alors ?

Il s'agit là pratiquement d'une non-application de la loi du 11 février 1950.

En général, les conventions collectives contiennent des clauses de salaires et de classifications des emplois. Dans certaines branches (métallurgie notamment) des accords d'entreprise viennent développer l'application de certaines conventions et apportent, sur le plan des salaires, des innovations parfois assez importantes.

Quels sont les éléments importants que l'on retrouve dans ces textes et qui modifient, en quelque sorte, le régime juridique des salaires ?

DANS LES MINES

Le régime juridique est déterminé par l'article 12 du statut du mineur :

« Les salaires horaires de base sont fixés par arrêtés des ministres chargés des mines, du travail, des finances et des affaires économiques, après consultation des exploitants ou organisations d'exploitants intéressés et des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressées. »

L'article 32 stipule : « Pour l'application des dispositions du présent statut relatives aux éléments de rémunération du personnel, les entreprises visées à l'article 6 du décret n° 53-707 du 9 août 1953 modifié, relatif au contrôle de l'Etat sur les entreprises nationales ou certains organismes ayant un objet d'ordre économique et social sont soumises à la procédure prévue audit article. »

D'après les textes, les salaires dans les Mines sont donc fixés par arrêtés ministériels.

La disposition de l'article 32 indiquée ci-dessus résulte d'une adjonction récente, faite par un décret du 25 octobre 1960.

Dans les conventions collectives, on trouve des clauses :

- apportant des modifications au régime des heures supplémentaires ;
- majorant sensiblement les heures effectuées la nuit, ou le dimanche, ou les jours fériés ;
- modifiant le régime légal d'abattement sur le salaire des jeunes ;
- réduisant ou supprimant l'écart prévu pour les zones de salaires (un accord récent dans la Sucrerie fixe l'écart maximum à 2,22 %, alors qu'il est de 8 % normalement) ;
- définissant un salaire minimum professionnel ;
- précisant les conditions de rémunération du travail au temps et au rendement ;
- indiquant les méthodes de discussion de salaires ;
- fixant des mesures d'indexation ou d'échelle mobile pour les augmentations à venir.

A souligner que, depuis le 4 février 1959, cette possibilité est interdite, car l'article 79 de la loi de finances pour 1959 a été modifié comme suit :

« Sont abrogées toutes dispositions générales, de nature législative ou réglementaire, tendant à l'indexation automatique des prix de biens ou de services. Demeurent toutefois en vigueur les dispositions de l'article 31 x a du Code du Travail relatives à l'indexation du salaire minimum garanti. »

A ce propos, la situation est donc actuellement la suivante :

Indexations interdites :

« Les indexations fondées sur le S.M.I.G., sur le niveau général des prix et des salaires ou sur les prix des biens, produits ou services n'ayant pas de relation directe avec l'objet du statut ou de la convention ou avec l'activité de l'une des parties. »

Indexations permises :

Sont donc permises, en matière de conventions collectives, les indexations sur des indices propres à la branche en cause : salaires, prix, production, productivité, etc.

Comme nous le soulignons plus haut, ce sont cependant les accords d'entreprise qui entrent le plus dans le détail en ce qui concerne la discussion des salaires.

Il faut dire tout de suite que ces accords existent surtout dans la Métallurgie et peu d'autres branches en connaissent : on en rencontre quelques-uns dans l'Alimentation et les Produits chimiques.

Quels sont les éléments nouveaux apportés par ces accords dont les plus nombreux ont été signés à partir de la fin de 1955 :

- une augmentation de salaires se produisant chaque semestre. Cela est vrai pour un très grand nombre d'accords et l'augmentation prévue est, en général, de l'ordre de 2 % par semestre sur les salaires effectifs ;
- la création d'une commission chargée d'étudier l'évolution des salaires et des prix ou la décision de réunir les parties en cas de variation des indices ou du S.M.I.G. ;
- un salaire mensuel garanti. Les accords dans ce sens sont encore très peu nombreux, néanmoins il en existe quelques-uns qui visent à donner aux ouvriers les mêmes avantages et les mêmes garanties qu'aux mensuels ;
- une régularisation des ressources (Peugeot-Renault) qui a pour but d'assurer la compensation partielle des pertes de salaires résultant d'une diminution des horaires de travail par la création d'un fonds destiné à cet effet.

N'oublions pas, d'autre part, qu'un certain nombre d'avantages sociaux sont, en fait, une amélioration du revenu des travailleurs. Qu'il s'agisse d'indemnisation maladie, de jours fériés payés, d'indemnité de licenciement, on peut estimer, à juste titre, que ces nouvelles dispositions, nombreuses dans les accords d'entreprise, améliorent les revenus des travailleurs.

Pour conclure ce chapitre sur le « Régime de fait » des salaires dans le secteur privé, on peut rapidement donner un schéma sommaire de l'évolution qui s'est faite depuis vingt ans en la matière :

1939-1950

- Dirigisme gouvernemental motivé par les hostilités et la situation économique d'après guerre ;

Février 1950

- Attitude tranchée du Patronat qui inaugure la législation du 11 février 1950 sur les conventions collectives par une décision unilatérale. Cette période a été marquée par des grèves importantes et une position intransigeante du

C.N.P.F., reprise par toutes les Chambres patronales, de « 5 % maximum d'augmentation de salaires » ;

Octobre 1950 - Mars 1951

- Accords négociés, conclusions de conventions collectives comportant des clauses sur les barèmes de minima et les salaires réels ;

1951-1955

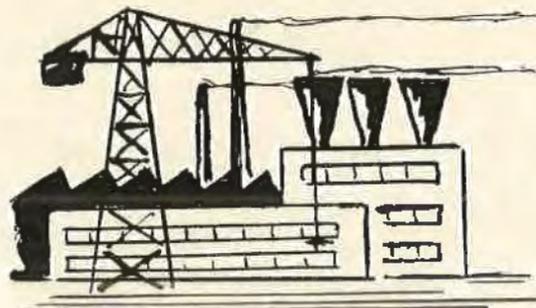
- Stagnation de fait ; recours à la décision unilatérale ;

1955

- Après les mouvements de Nantes, Saint-Nazaire qui « enfoncent le mur patronal », retour à la conclusion d'accords importants avec clauses sur les minima et protocole annexés sur les salaires réels ; période de signature de nombreux accords d'entreprise contenant souvent des clauses de révision des salaires visant à lier celui-ci au pouvoir d'achat et à la productivité ;

1956-1960

- Refus systématique de la part du patronat de discuter des salaires réels ; dirigisme gouvernemental discret, mais efficace.



B. — DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les rémunérations publiques sont essentiellement fonction du traitement de base hiérarchisé et de l'indice ou coefficient auquel se trouve situé l'agent intéressé du fait de sa qualification, de ses responsabilités et de son ancienneté.

Il ne faut d'ailleurs pas confondre traitement de base hiérarchisé et minimum, puisque aussi bien il convient d'ajouter au traitement une indemnité de résidence fixée en pourcentage du traitement proprement dit et qui varie selon les zones d'abattement de salaires. Au surplus des éléments dégressifs de rémunération ont été introduits pour éviter que certains fonctionnaires (100.000 environ) soient payés en-dessous du S. M. I. G.

A l'intérieur de la grille indiciaire 100 à 1.000 les positions relatives des différentes catégories d'agents peuvent être modifiées. Dans ce cas le Conseil Supérieur de la Fonction Publique, organisme paritaire, est appelé à donner son avis. En fait, il existe un véritable droit de veto, exercé par le Budget, quant aux questions à porter à l'ordre du jour. De toutes les modifications intervenues depuis 1947, la plus importante, qui a abouti à l'institution d'échelons lettres en 1957, n'a pas précisément été soumise au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

C. — DANS LE SECTEUR NATIONALISE

S. N. C. F.

Par suite du déficit permanent du compte « exploitation » de la S.N.C.F., c'est le Budget général qui est toujours en cause dans une opération « salaire S.N.C.F. ». Toute opération « salaires » dépend directement des décisions gouvernementales, et en particulier du Ministère des Finances par le truchement de la Commission interministérielle des salaires ; la Direction S.N.C.F. se retranche toujours derrière les décisions de ces derniers.

La discussion se passe à la Commission Mixte et consiste essentiellement en l'affrontement des positions syndicales et gouvernementales. Le Conseil d'Administration de la S.N.C.F. n'intervient pour décision qu'à posteriori : sa décision est toujours conforme à l'accord réalisé en Commission Mixte s'il y a accord unanime, et à la position gouvernementale s'il y a un quelconque désaccord au sein de ladite Commission Mixte.

E. G. F.

En fait, les dispositions dont il est question dans la première partie sont théoriques ; le décret n° 53-707 du 9 août 1953 et le décret n° 60-582 du 22 juin 1960 ne permettent pas d'ouvrir des discussions entre Directions générales et Organisations syndicales sans l'accord du Gouvernement et plus particulièrement du Ministère des Finances.

DANS LES MINES

Dans le cadre général de l'article 12, prévoyant la fixation des salaires par arrêté, une série de dispositions ont été introduites pour, à la fois garantir le pouvoir d'achat des mineurs contre le risque de dépréciation résultant des hausses de prix et assurer sa progression. C'était :

B) l'intervention de l'Etat

Elle est évidente dans la Fonction publique où le budget commande tout. C'est également évident dans le secteur nationalisé, bien que la relation avec l'Etat ne soit pas tout à fait aussi apparente : c'est le poids du ministère de Tutelle, qui est « surveillé » par le ministre des Finances, qui est la manifestation de l'Etat dans ce secteur. Mais, pour le secteur privé, cette intervention est non moins réelle.

Combien de fois, lors de discussions de salaires dans certaines professions, le patronat a-t-il été obligé de signaler le désir du ministère des Finances de ne pas dépasser un pourcentage déterminé.

Il est évident, par ailleurs, que le Plan joue un rôle important dans la détermination d'une politique des salaires. En effet, une orientation, dans laquelle nous ne retrouvons pas ce que nous souhaitons en matière de « planification démocratique » ne peut pas être sans incidence sur le niveau général des salaires.

Voici d'ailleurs les positions de M. Baumgartner, livrées à la presse lors de la présentation du Plan intérimaire (juillet 1960 - juillet 1961) et du prochain Plan quadriennal :

« ... Le Gouvernement estime que la stabilité approximative du niveau général des prix ne peut être

— d'une part, une clause de l'article 12, établissant une révision automatique du « salaire de base en fonction des variations de l'indice mensuel de l'ensemble des prix à la consommation familiale à Paris » ;

— d'autre part, une autre clause de ce même article 12 stipulant que, « indépendamment des dispositions précédentes, l'ensemble de la rémunération devait tenir compte des améliorations de résultats dues à l'accroissement de la productivité. »

En s'appuyant sur la deuxième clause, notre Fédération a obtenu avec les exploitants des confrontations annuelles pour examiner dans quelle mesure il paraissait possible de procéder à des relèvements de salaires tandis que les augmentations de prix provoquaient des relèvements ou plutôt des rajustements automatiques. Des discussions s'engageaient donc au début de chaque année, aboutissant généralement à des accords avec l'exploitant, accords qui étaient ensuite ratifiés par des arrêtés ministériels.

Mais la pression des gouvernements successifs s'est faite de plus en plus forte pour briser le système de double garantie de défense et de progrès.

Cette tendance reste la même au début de 1961.

Enfin, parallèlement, l'influence du contrôle de la commission interministérielle des salaires s'est fait sentir de plus en plus nettement : c'est ainsi qu'en dehors des décisions autoritaires prises en 1959 et 1960, on a pu remarquer qu'un accord pratiquement intervenu en octobre 1958 sur l'établissement d'une prime dans les mines d'uranium a été différé dans son application jusqu'à la fin de 1960 par suite de l'opposition des Finances ; de même, un accord instituant une échelle mobile d'une prime de chauffage dans les mines de potasse en fonction du prix des combustibles n'a jamais pu être appliqué, etc.

obtenue que si les hausses de salaires demeurent dans la limite du taux moyen d'accroissement de la productivité.

« L'expérience de la France et des pays étrangers tend à montrer que la hausse globale de l'ensemble des rémunérations ne peut, d'une manière durable, excéder environ 1 % par trimestre. »

« Il est souhaitable, ajoute le texte du Plan intérimaire, que les entreprises comme les organisations syndicales ouvrières s'inspirent de cette considération dans leurs attitudes respectives. »

« Il importe notamment que les entreprises dont la productivité est fortement croissante se gardent, dans l'intérêt général, d'accorder des augmentations de salaires sensiblement plus importantes, même si leur situation particulière leur permettait de les supporter sans relèvement de leurs propres prix ; de telles augmentations risqueraient de s'étendre à l'ensemble des salariés et contribueraient ainsi à déterminer une hausse générale des prix. Dans ces secteurs, l'action des entreprises doit tendre principalement à abaisser les prix de vente dans la mesure rendue possible par les progrès de la productivité. »

Mais si l'intervention de l'Etat est de plus en plus visible et de plus en plus réelle sous la V^e République,

ce n'est pas un phénomène qui date de son avènement.

L'Etat est de plus en plus un grand Patron : il est donc tenté d'intervenir de plus en plus. Sous la IV^e, c'était peut-être plus discret, mais n'oublions pas, sous l'égide de M. Ramadier qui voulait éviter la hausse du S.M.I.G., les taxations ou détaxations de certains produits selon qu'ils entraient ou non dans la liste des 213 articles et étaient donc en mesure de faire évoluer l'indice en hausse ou en baisse suivant leur importance.

De nos jours, cette situation se prolonge : la récente hausse des transports parisiens a été considérée comme épongeée par l'augmentation de la prime de transports bien que cette décision ait été prise au mépris le plus total de la législation qui exige, dans ce cas, la consultation de la Commission supérieure des Conventions collectives.

Un autre élément de l'intervention de l'Etat en matière de salaires, c'est l'institution, par un décret en date du 9 août 1953, d'une Commission interministérielle des salaires.

Cette Commission, comprenant dix ministères, a pour but officiel d'assurer une politique cohérente en matière de salaires dans les entreprises publiques nationales, la Sécurité sociale, etc., et constitue un véritable « verrou gouvernemental ».

Un récent décret du 22 juin 1960 vise à renforcer les pouvoirs du ministre des Finances et fait suite, sans doute, au différend qui l'avait opposé au ministre de l'Industrie et du Commerce lors de l'accord E.G.F. du 7 janvier 1960 auquel ce dernier avait été favorable.

Le décret de 1953 ne visait que les rémunérations. Celui du 22 juin 1960 étend la compétence de la Commission aux Statuts et aux régimes de retraite.

Les pouvoirs du ministre des Finances sont de plus en plus importants, car :

- il est saisi des problèmes en même temps que le ministre de Tutelle ;
- il soumet la question pour avis à la Commission interministérielle ;
- il permet l'exécution des mesures projetées par les organisations en cause en même temps que le ministre de Tutelle.

Mais il y a autre chose et nous le disions plus haut : des attitudes concordantes du patronat et du gouvernement existent et se traduisent dans les faits. Nous en avons eu maintes fois la preuve, notamment par des déclarations du patronat à ce sujet :

« La politique générale du gouvernement est d'une grande fermeté... Il faut poursuivre l'effort de redressement... L'augmentation des salaires que nous envisageons ne peut être que modérée ; elle se place dans le cadre de la politique économique du gouvernement » déclare M. Robert André, président de l'Union des Chambres syndicales de l'Industrie du Pétrole lors d'une commission paritaire réunie les 4 et 5 novembre 1959. Même chose dans la Chimie et dans la Métallurgie.

On se souviendra, en effet, qu'à Roubaix, en avril-mai 1959, dans la Métallurgie, une discussion d'accord de salaires avait été interrompue à la suite de directives données par le ministre des Finances.

On se rappellera également la lettre de M. Debré qui, en date du 23 mai 1959, répond à nos camarades de la Section syndicale C.F.T.C. de la Compagnie française de Raffinage. Cette lettre, abondamment répandue, est une sorte de charte de la

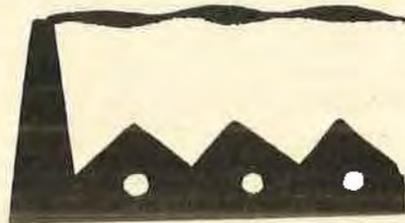
politique du gouvernement en matière de salaires. Il est intéressant d'en citer les principaux extraits :

« Mais, du fait que les salaires soient juridiquement libres, et que la libre discussion en soit autorisée, il ne doit pas résulter que les rémunérations puissent subir n'importe quel relèvement. Pour n'être pas écrites dans des textes, il est des limitations résultant des faits économiques eux-mêmes qui ne s'en imposent pas moins inéluctablement à nous.

« Une fraction de l'augmentation annuelle de la productivité à l'échelon national doit être consacrée, d'une part, chaque fois qu'il est possible, à la baisse de certains prix compensant les hausses inéluctables de certains services, d'autre part, au financement des investissements qui permettront à leur tour, au cours des années à venir, les améliorations futures de la productivité ; seule la fraction complémentaire du relèvement annuel de productivité peut être consacrée à une hausse des salaires. Ceci fait apparaître en valeur nominale des taux incontestablement faibles et sans commune mesure avec les relèvements apparents si souvent accordés au cours de ces dernières années, mais, en revanche, une amélioration réelle et considérable du pouvoir d'achat effectif des salariés. »

Si la discussion des salaires reste théoriquement libre, le gouvernement s'emploie — et l'on peut être assuré que les patrons lui prêtent main forte — à ce que le pourcentage fixé par lui — 4 à 5 % — ne soit pas dépassé.

Dans les industries où la productivité progresse particulièrement par suite de la mécanisation, les augmentations de salaires pourraient certes atteindre des moyennes bien supérieures.



Mais le gouvernement considère, quant à lui, qu'il ne serait pas raisonnable qu'il en soit ainsi, car, par contagion, ces pourcentages de hausse s'étendraient aux secteurs les plus défavorisés et conduiraient ceux-ci à relever leurs prix de façon excessive. C'est ainsi que M. Debré ajoutait :

« Le gouvernement demande donc à ces industries de limiter leurs hausses éventuelles de salaires à des pourcentages voisins de la moyenne nationale et, après avoir financé les investissements nécessaires, de consacrer la marge supplémentaire que dégage pour eux l'amélioration de la productivité à une baisse des prix de vente. »

Comme on vient de le voir, la politique du gouvernement en matière de salaires peut se résumer dans une formule employée par M. Debré dès octobre 1959. « Pour éviter l'inflation, la hausse moyenne des salaires ne doit pas dépasser la hausse moyenne de la productivité. » M. Villiers, président du C.N.P.F., a également repris cette formule, notamment dans une interview accordée à la télévision, le 6 février 1960.

Par ailleurs, une ordonnance de 1959 a interdit l'indexation des salaires ; il n'est pas possible maintenant, dans une convention collective ou un accord, de faire figurer une clause indexant le salaire de base à un indice quelconque du coût de la vie, voire même au S.M.I.G.

A part cela, nous sommes dans un régime de liberté des salaires. Nous avons pu constater les effets de ces mesures dans les accords signés fin 1959 et début 1960. Peu de ces accords dépassaient 3 %, peu trouvaient une application sur les salaires réels...

C) la discussion des salaires

A. — DANS LE SECTEUR PRIVE

On rencontre diverses positions patronales que l'on retrouve, d'une façon générale, un peu partout et que l'on peut cataloguer ainsi :

- a) Souci de rester dans les limites fixées par le gouvernement. Dans certains cas, il est fait état d'interdiction du ministre des Finances ;
- b) Calcul de moyennes générales. Par exemple, la Métallurgie parisienne ou le Patronat voulait accorder un relèvement des minima correspondant à la moyenne des augmentations accordées en province ;
- c) Une floraison de décisions unilatérales motivées le plus souvent par un refus de signature de la part des syndicats, mais aussi par une volonté affirmée de passer par-dessus les organisations syndicales ;
- d) Un nombre de plus en plus important d'accords portant sur deux ou trois périodes distantes de trois mois. S'agit-il d'une nouvelle tactique patronale visant à démobiliser les travailleurs assurés d'augmentations périodiques ? Nous avons, semble-t-il, à être vigilants sur cette nouvelle tendance ;
- e) Refus total de discuter des salaires réels qui sont très loin des minima. On peut même affirmer que, dans la plupart des cas, ces minima ne veulent plus rien dire et qu'un relèvement de ceux-ci n'a aucune influence sur la paye des travailleurs ;
- f) Volonté du patronat de fixer librement le salaire réellement pratiqué dans l'entreprise pour chaque salarié pris individuellement (utilisation de la « valeur personnelle », normes fixées unilatéralement pour le travail au rendement, etc.).

Il s'agit de la situation actuelle. Il semble cependant que ces constatations sont l'aboutissement d'une politique patronale dont la citation empruntée aux conclusions d'un groupe de travail du Marché commun montrera le soul majeur qui s'est traduit, depuis 1950, par des positions constantes :

« En fait, la politique constante des syndicats d'employeurs a consisté à maintenir autant que possible une double autonomie des entreprises en matière de salaires :

- d'une part, autonomie vis-à-vis du S.M.I.G. : pour cela on insistait fortement sur le principe entériné par le décret d'août 1950 sur le S.M.I.G., selon lequel les barèmes de minima des conventions collectives constituaient de simples taux de référence pour le calcul des salaires réels. Les « mini » étaient donc sans rapport avec le S.M.I.G. lui-même et n'avaient pas à varier avec lui ;

Cependant, il faut souligner que là où les pressions syndicales ont été fortes, il a été possible de dépasser ce pourcentage. Dans certaines entreprises, des augmentations de 6 à 8 % ont été arrachées par les travailleurs.

« — d'autre part, autonomie des salaires réels des entreprises vis-à-vis des barèmes de taux conventionnels. Chaque entreprise, affirme-t-on, doit rester libre d'aménager par un système adéquat de rémunération le niveau et la structure des salaires réels. Les minima conventionnels doivent donc demeurer assez bas pour laisser à chaque employeur sa liberté.

« Ces principes devinrent plus difficiles à appliquer en 1955 lorsque l'action gouvernementale accéléra la hausse du S.M.I.G. Les conventions introduisirent alors, à côté des barèmes de taux des barèmes de ressources assez élevés pour « décrocher » du S.M.I.G., mais assez bas pour laisser leur liberté d'aménagement aux entreprises. Ces « barèmes de ressources » ont alors pour fonction, selon les textes des rapports d'assemblées générales de l'U.I.M.M., de constater les salaires effectivement payés plus que de les déterminer. Ils permettent ainsi, en maintenant l'écart entre S.M.I.G. et salaires réels, d'isoler ces derniers de l'influence des premiers.

« Il ne faut donc pas s'attendre à constater l'existence d'une méthode conventionnelle d'ajustement des salaires au revenu national. »

(Progrès technique du Marché commun, Groupe de travail « Salaires ».)

Des pressions sont certes exercées sur le Patronat par le Gouvernement et notamment par le ministère des Finances. Mais si le Patronat entérine la politique du Gouvernement en matière de salaires, n'en est-il pas, en fait, le promoteur ? N'est-il pas symptomatique de constater un tel accord entre la lettre citée de M. Debré et les textes ci-dessous émanant du C.N.P.F. et visant à obtenir sur ce plan une discipline et une application semblables de tout le Patronat français.

« La deuxième menace d'inflation réside dans une distribution de pouvoir d'achat, notamment un accroissement des salaires qui dépasserait les possibilités offertes par l'accroissement de la productivité nationale. Certes, les salariés ont montré qu'ils étaient bien conscients des méfaits de l'inflation et attachés à une progression de leur niveau de vie dans la stabilité des prix. Cette stabilité est aujourd'hui pratiquement acquise ; encore faut-il la préserver dans les mois qui viennent. Sous réserve des remises en ordre qui ont pu ou peuvent se révéler nécessaires en faveur de certains et notamment des chefs de famille frustrés, d'une part, des ressources qui devraient leur revenir, c'est à un rythme de l'ordre de 3 % à peu près par an que le pouvoir d'achat des Français doit pouvoir progresser, soit un doublement de génération en génération. Un tel résultat n'a jamais été atteint en France, ni ailleurs, sur une longue période ; faut-il prétendre à un progrès de 5 ou 6 % pour retomber dans l'inflation et, de nouveau, rétrograder ? Les secteurs où un progrès technique rapide dégagerait des possibilités

particulièrement importantes devront, dans l'intérêt de tous, en affecter une part à la baisse de leurs prix, compensant par là les hausses inévitables dans des secteurs de moindre productivité, évitant l'inflation générale et faisant naître de nouvelles possibilités d'exportation. Rappelons d'ailleurs que cette position est celle-là même qui a été indiquée par le Gouvernement dans une lettre du Président du Conseil publiée dans notre Bulletin de décembre 1959. C'est ainsi qu'une progression réelle et continue du niveau de vie des Français et notamment des salariés pourra répondre effectivement à l'effort commun d'accroissement de la production nationale.»

(G. Villiers, Patronat Français, juillet 1960.)

Il y a, par ailleurs, un certain nombre d'éléments qui influencent très nettement les discussions de salaires. Ils sont classiques et nous les rencontrons lors de chaque négociation avec plus ou moins d'intensité :

- la force syndicale ;
- la situation économique de la branche ou de l'entreprise ;
- le marché général de la main-d'œuvre ;
- importance de la main-d'œuvre féminine, etc...

Il n'est, sans doute, pas nécessaire de donner des exemples : les militants syndicaux savent que tout cela existe et que la tactique de négociation est commandée par une analyse sérieuse de ces éléments, mais, malgré ces pressions, on sent que la décision est de plus en plus centralisée par le C.N.P.F. ou les Chambres patronales professionnelles elles-mêmes, en parfaite concordance de vues avec le Gouvernement.

Il faut rappeler également que certains avantages sociaux, qui sont en fait des salaires indirects : jours fériés, indemnité maladie, indemnité de licenciement, assurance-chômage, retraites complémentaires, font l'objet également de discussions. Il arrive quelquefois que des avantages de ce genre sont plus faciles à arracher que des augmentations de salaires. C'est quelquefois la tactique ou la situation de fait qui oblige à effectuer la pression sur ce point plutôt que sur les salaires directs ; c'est pourquoi il nous a paru important, sans vouloir nous étendre sur le sujet, de les citer à cette place.

La liberté des salaires est, comme on le voit, toute relative.

La véritable négociation n'existe pas... Toutes les discussions de salaires ressemblent bien plus à des marchandages qu'à des négociations.

Le Gouvernement favorise d'ailleurs cet état de choses en n'appliquant pas, d'une façon normale, la législation sur la conciliation lorsque des discussions n'aboutissent pas...

La notion juridique du « contrat » est de plus en plus relative. La véritable négociation est faussée à la base.

Et pourtant, la volonté de voir s'instituer la négociation en matière de salaires ressort clairement des textes législatifs. Ceci se comprend parfaitement eu égard à la technique juridique utilisée dans les relations de travail. Cette technique reposant sur le contrat, il est normal que l'un des éléments essentiels de celui-ci demeure contractuel.

On mesure alors combien l'esprit et la lettre des textes, l'esprit du droit, sont mis en cause par la politique ordinairement pratiquée par le Patronat : refus des négociations en matière de salaires, décisions unilatérales, etc. Dans sa volonté de domination absolutiste, il en vient ainsi à négliger même

les apparences qui lui ont permis, jusqu'ici, de prétendre fonder son autorité sur une quelconque fiction contractuelle. Alors il apparaît combien ce prétendu accord est inexistant puisque même la base des rapports de travail ne peut être négociée.

B — DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En fait, le secrétariat d'Etat au Budget et le ministre des Finances déterminent chaque année le niveau des rémunérations publiques.

Cette décision est prise sans qu'il y ait au préalable discussion véritable et, a fortiori, accord avec les organisations syndicales. Aucune procédure de discussion ou d'arbitrage n'existe ; les fonctionnaires connaissent le « fait des Princes » qui successivement nous gouvernent.

Il faut noter que la préparation du Budget est l'une des prérogatives essentielles de l'exécutif, que le vote du Budget est l'acte le plus important qu'accomplit chaque année le Parlement et qu'en définitive on imagine mal la procédure ou l'arbitrage qui aboutirait à déssaisir, quant aux rémunérations publiques, l'exécutif et le législatif.

Dès lors, la détermination des rémunérations publiques dépend de trois facteurs déterminants :

— Les disponibilités budgétaires dont nous savons qu'elles sont pratiquement inexistantes en raison même des choix prioritaires faits par les gouvernements lorsqu'il s'agit d'affecter aux différents chapitres du Budget les masses de dépenses ;

— La combativité des personnels de l'Etat qui, très longtemps, a été limitée, mais dont il convient de noter qu'elle croît d'année en année ;

— Le niveau général des prix et des salaires. Or, cette dernière considération prend de plus en plus d'importance puisque, incapable de rétribuer convenablement ses agents dans les limites budgétaires qu'il s'assigne lui-même, l'Etat patron s'attache à freiner, à retarder, à minimiser les augmentations de salaires les plus légitimes qui devraient normalement être consenties dans les autres secteurs professionnels.

C. — DANS LE SECTEUR NATIONALISE

S. N. C. F.

Les discussions sont réglées par le Protocole du 30 septembre 1957. Mais il n'y a aucune règle ferme pour déterminer lorsqu'il y a ou non accord. Dans les faits, il y a trois parties : Gouvernement, S.N.C.F. et Organisations syndicales. Il faut donc l'accord des trois parties pour qu'il y ait « accord ». Il a été plus ou moins admis que l'accord de quatre organisations syndicales sur les cinq faisant partie de la commission valait accord de la partie « Organisations syndicales », mais il n'en est pas toujours ainsi. De plus, aucune règle n'existe sur la non-participation d'une organisation syndicale non signataire aux discussions ultérieures ayant trait à un accord.

Les accords sont établis soit sous forme de protocole, soit sous forme d'un procès-verbal de conciliation valant protocole, dûment signé de toutes les parties.

Le centre réel des décisions en matière de salaires se situe donc à l'échelon gouvernemental et non à l'échelon S.N.C.F.

E. G. F.

Quand le ministère des Finances permet aux Directions Générales d'ouvrir les discussions, celles-ci se déroulent avec les représentants des Fédérations,

Dans le passé, les deux parties ne se sont jamais mises d'accord, sauf peut-être en 1951 où un protocole fut signé entre les Directions Générales et la C.F.T.C., F.O. et l'U.N.C.M. (C.G.C.). Le ministère de Tutelle, au lieu d'arbitrer, prenait alors une décision toujours plus proche de celle des Directions que de celles des Fédérations.

DANS LES MINES

L'intervention toujours plus marquée du Gouvernement dans la fixation des salaires rend les discussions de plus en plus difficiles.

Pendant plusieurs années, le processus des discussions s'est déroulé de la façon suivante : les contacts étaient d'abord pris avec les Directions d'entreprise, les discussions se prolongeant parfois plusieurs semaines ; en cas de conflit, il arrivait que les représentants syndicaux et les représentants de l'explo-

tant se retrouvaient dans l'antichambre du ministre de l'Industrie ou du ministre des Finances pour conclure généralement un accord qui était signé avec la mention : « Sous réserve de l'approbation des ministères de Tutelle. »

Ces accords, généralement passés en premier lieu dans les Charbonnages de France, trouvaient ensuite leur répercussion dans les autres secteurs miniers (fer, potasse, ardoisières, uranium, recherches de pétrole, bauxites, mines diverses).

C'est ainsi qu'était maintenue dans l'ensemble l'unité de la profession non sans que des conflits se produisent parfois dans un secteur ou dans un autre.

Mais, aujourd'hui, le déplacement du centre de gravité des discussions s'opère vers les instances gouvernementales, tandis que les décisions gouvernementales ont tendance à ne pas être uniformes pour tous les secteurs miniers.

3° - LA STRUCTURE DES SALAIRES

A) dans le Secteur privé

BASES DE DETERMINATION

Le premier aspect de la détermination des salaires est constitué par les minima. C'est sur eux que porte la discussion de salaires, notamment au plan national et départemental, car les accords d'entreprise vont quelquefois plus loin.

Il y a plusieurs sortes de minima et il convient de le signaler afin de bien interpréter les chiffres donnés dans ce Rapport.

Il faut cependant constater qu'il existe un tel décalage entre les salaires réels et les salaires minima que, quelle que soit la nature de ceux-ci, toutes ces subtilités risquent de ne pas dire grand-chose aux travailleurs que cela intéresse.

Quoi qu'il en soit, voici les différentes natures de minima :

a) Minima de référence

La Convention collective nationale des Industries chimiques (30 décembre 1952) en donne, dans l'article 22 de ses clauses générales, une définition qui nous semble particulièrement claire :

« Les barèmes de salaires minima horaires ou mensuels (base 40 H) applicables aux différentes catégories, emplois et positions des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres sont établis (sous réserve des clauses particulières de l'avenant des ingénieurs et cadres) en fonction :

« — du salaire minimum horaire du manœuvre ordinaire (coefficient 100) ;

« — des coefficients hiérarchiques afférents à des catégories, emplois ou positions. »

Le salaire minimum de chaque catégorie s'obtient donc par la multiplication pure et simple du salaire au point 100 par le coefficient imparti.

b) Minima garanti

« Le salaire minimum garanti est celui en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé quel que soit son mode de travail.

Le minimum garanti exclut de son taux :

« — les majorations d'heures supplémentaires, de travail de nuit et du dimanche ;

« — les indemnités de remboursement de frais ou répondant à des conditions particulières de danger ou d'insalubrité dans le travail ;

« — les primes basées sur l'assiduité ou l'ancienneté ;

« — les primes d'intéressement à la marche de l'entreprise ;

« — toutes les primes bénévoles.

« Pour les mensuels, il exclut en outre toutes les gratifications mensuelles ou annuelles (treizième mois par exemple) ou encore les suppléments de salaires ayant trait à la valeur professionnelle de chaque intéressé. »

c) Minima de ressources

Il faut également noter que certains accords de salaires (notamment dans la Métallurgie) prévoient des « minima de ressources ». Bien que cette notion de minima soit assez particulière, il importe cependant de savoir ce dont il s'agit.

En voici une définition tirée du Protocole d'Accord annexe à la Convention collective de la Sidérurgie de la Moselle :

« Pour l'application de ce barème de ressources garanties, tous les éléments du salaire seront pris en

considération, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit ou de dimanche et de la majoration pour feux continus prévus à l'Avenant Ouvriers de la Convention collective.

« Pour les ouvriers âgés de plus de dix-huit ans, présentant une capacité de travail normale et travaillant normalement, la mise en vigueur de ce barème n'aura de répercussion que sur la rémunération de ceux dont la ressource horaire totale sera inférieure au taux correspondant à leur catégorie. »

Ces minima représentent la rémunération de base des différentes catégories professionnelles.

d) Taux effectifs garantis

Sont compris dans ces taux effectifs garantis tous les éléments de la rémunération du personnel ouvrier, à l'exception des éléments suivants :

- majorations pour heures supplémentaires pour travail de nuit et du dimanche ;
- primes d'insalubrité ;
- primes basées exclusivement sur l'assiduité et primes d'ancienneté (là où elles seraient prévues) ;
- gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- prime de productivité admises à bénéficier du décret du 20 mai 1955.

Il s'agit également de barèmes appliqués dans la Métallurgie. En fait, seule cette branche connaît les « minima de ressources » et les « taux effectifs garantis ».

Sans aucun doute, cette profusion de définitions illustre parfaitement la volonté du Patronat de provoquer des « variétés » de détermination de salaires telles que la « politique syndicale » s'en trouve compliquée à l'excès. C'est un parfait exemple de libéralisme en matière de salaires.

En partant d'une définition sérieuse et contrôlée de minima de référence ou garantis, on arrive à la vague définition du minima de ressources à partir de laquelle le chef d'entreprise « fait ce qu'il veut », ce qui correspond à la politique patronale que nous avons dénoncée dans notre deuxième chapitre.

LES PRIMES DE RENDEMENT

Il est difficile de dresser une liste complète de toutes les primes qui existent. Disons qu'elles peuvent être individuelles ou collectives et qu'elles se présentent en général :

- sous la forme de salaire aux pièces ;
- comme résultat d'un système de chronométrage ;
- sous l'aspect de primes de production globale.

Ces systèmes sont d'une variété infinie. Chaque entreprise, même si elle s'inspire d'un système connu (Bedaux, Taylor, Rowan), invente son ou ses propres systèmes.

La part des primes de rendement est plus ou moins importante suivant les professions, les entreprises. Cela joue beaucoup dans la disparité des salaires dont nous parlerons plus loin.

Il faut souligner l'action persévérante menée par nos organisations pour l'incorporation des primes dans les salaires horaires effectifs.

Cette action, plus ou moins couronnée de succès, vise à rendre aux salaires minima une réelle valeur. En effet, la multiplicité des primes explique en grande partie les « glissements de salaires » qui sont constatés. Les majorations de salaires résultent, bien souvent, d'un accroissement du rendement des travailleurs dû parfois à la modernisation, mais également à des cadences de travail accélérées.

Par ailleurs, ces différents systèmes de rémunération entraînent des complications énormes dans la rédaction des fiches de paie, ce qui est la source de conflits permanents à l'intérieur des entreprises.

PRIMES DIVERSES

Il faut les citer pour mémoire. Sachons qu'il y a une variété infinie et que seule la section syndicale peut connaître l'ensemble, car, par excellence, il s'agit, pour beaucoup d'entre elles, d'éléments du salaire discutés ou imposés à la base.

Il suffit d'énumérer :

- prime de qualification,
- — d'ancienneté,
- — de danger,
- — de salissure,
- — d'assiduité,
- — de panier,
- — de vacances,
- — d'outillage,

et d'ajouter *et cætera*, tant il est vrai que l'on peut en trouver beaucoup d'autres.

L'INTERESSEMENT DU PERSONNEL

Au cours de ces deux dernières années, l'intervention des Pouvoirs publics en matière de rémunérations s'est manifestée essentiellement sur deux plans : « conseils » du Ministère des Finances tendant à cantonner les augmentations de salaires proprement dites dans une limite donnée et, d'autre part, politique d'intéressement du personnel.

Dans l'esprit du Gouvernement, il s'agissait de donner corps à des propositions déjà anciennes et destinées à améliorer la nature des rapports sociaux au sein de l'entreprise. Une répartition au prorata des bénéfices, des résultats de la productivité, ou la participation au capital devaient aboutir à mieux intégrer les salariés, à « s'intéresser » au sens plein du terme, à leur entreprise. Ainsi, pour un part, se réaliserait une modification des structures de l'entreprise capitaliste que les tenants de cette thèse déclarent rechercher.

Les résultats de cette politique ont été quelque peu clairsemés : au mois de novembre 1960, c'est-à-dire après dix-huit mois d'expérience, le Ministère du Travail relevait trente-huit contrats signés et agréés, couvrant à peine 25.000 salariés. Même si les mois à venir devaient connaître davantage de signatures, on ne peut que constater l'échec. Ce que nous pensions pour notre part, depuis l'origine, est désormais clair : ce n'est pas par l'intéressement tel qu'il a été présenté que se modifieront les structures de l'entreprise, ni que s'amélioreront les rémunérations.

Cet échec s'explique fort aisément : le patronat, sauf quelques exceptions, a refusé de suivre le Gou-

vernement. Les possibilités de contrôle offertes par la législation aux représentants des travailleurs l'ont effrayé, toutes réduites et insignifiantes qu'elles fussent. Ainsi, à cette occasion, les employeurs ont montré une nouvelle fois que le maintien de leur autorité dans l'entreprise était le dogme auquel bien des choses pouvaient être sacrifiées pourvu qu'il subsiste sans faille. Des concessions en matière de rémunération sont possibles, mais le moindre soupçon de partage de l'autorité, lui, est refusé. Cette volonté se retrouve même dans les quelques contrats signés : un bon nombre d'entre eux, dans leur première mouture, proposaient la signature à d'autres partenaires qu'au délégué syndical, de même si le syndicat est admis à signer, il est parfois exclus de la Commission de contrôle ; ainsi, le cocontractant officiel n'a aucun moyen de vérifier l'application de l'accord. Ces dispositions, qui ne sont que des manœuvres subalternes, sont cependant significatives de la réticence avec laquelle les employeurs acceptent de négocier avec le seul personnage capable de défendre les intérêts des travailleurs. Dans le même ordre d'idée, il est à noter que la plupart des contrats signés ne contiennent pas de « Préambules », à la différence des accords d'établissements des années 1955 et 1957. Là aussi on retrouve le souci chez les employeurs de s'en tenir, lorsqu'ils utilisent les nouvelles dispositions légales, au seul aspect technique d'augmentation de la rémunération.

..

On doit constater que, dans le cadre des contrats d'intéressement tels qu'ils ont été proposés, le surcroît de rémunération a été en général très minime (bien des contrats contiennent un mécanisme fort complexe de répartition qui aboutit à attribuer à chaque salarié à peine quelques milliers de francs anciens). Au cours de ces deux années, les hausses de rémunérations obtenues ne sont pas passées par « l'intéressement ».

Et d'ailleurs comment ne pas noter que ces mécanismes complexes pouvaient tout aussi bien se régler par les approches habituelles : la négociation collective ne manque pas d'instruments (convention, accords d'entreprise) qui auraient pu être utilisés sans bâtir une construction nouvelle qui ne sera jamais emménagée.

Il existe toujours, bien sûr, et notamment dans les professions mensuelles, des primes dites de fin d'année ou 13^e mois (ou 14^e, etc.) qui modifient sensiblement le niveau réel des salaires. Ce genre de primes existe également dans le secteur nationalisé (E.G.F., S.N.C.F.) où l'on rencontre également des suppléments aux salaires calculés sur la productivité globale. Toutes ces formules ont un caractère unilatéral et bénévole que ne manquent pas de souligner certains employeurs, voulant ainsi démontrer qu'elles sont octroyées par leur seule volonté.

FORMULES NOUVELLES (Job évaluation, salaire fixe)

On retiendra surtout celle du « job évaluation » qu'on appelle également « évaluation des tâches » ou « classification des emplois ».

Il ne faut pas confondre le job évaluation avec l'étude des postes dont le but principal consiste à rechercher un mode opératoire meilleur.

Le but du « job évaluation » au contraire est tout différent.

Il sert à rechercher la valeur relative des postes entre eux en vue d'un équilibre de salaires. Chacun sait que les classifications Parodi dont nous parlons dans la toute première partie de ce rapport ont divisé les emplois en diverses catégories :

— Manœuvres ; ouvriers spécialisés ; ouvriers qualifiés.

Ces classifications ont été établies en 1945 ; or, depuis cette époque, les techniques de fabrication ont évolué et de nouveaux postes sont apparus. Par ailleurs, certains postes classés dans la nomenclature Parodi ne correspondent plus à la valeur qui leur a été attribuée.

Le but du « job évaluation » est donc de revoir ces classifications à partir d'une méthode rationnelle.

Le « job évaluation » a pour but d'évaluer les postes et non les personnes.

Par rapport à ces techniques nouvelles qui sont notamment employées en France, dans l'industrie de l'Automobile, on doit se poser un certain nombre de questions qui détermineront l'attitude des militants syndicalistes à leur égard :

La classification Parodi est-elle encore valable ?

— Pouvons-nous laisser les techniciens patronaux modifier seuls la classification Parodi ?

— Quelles sont les garanties à prendre en face d'une telle technique ?

On doit d'ailleurs souligner l'unilatéralisme quasi total des décisions d'élaboration et d'application de la qualification du travail là où elles existent en France. Ceci est d'autant plus regrettable que l'appoint des organisations syndicales ouvrières est décisif, tant aux États-Unis qu'en Allemagne, pour l'introduction de la qualification du travail dans une industrie ou dans une entreprise.



Il semble important de souligner également que si le « job évaluation » a des répercussions sur la répartition interne de la masse des salaires, il est sans influence sur la détermination de la masse globale des salaires. Il sert, en fait, à mieux répartir les salaires suivant l'importance des postes, et cela pose, bien sûr, un certain nombre de problèmes.

Sans vouloir entrer dans le détail de cette question qui mériterait à elle seule tout un rapport, on ne peut que faire nôtres les conclusions d'une étude récente (1) qui, après avoir rappelé que la valeur du travailleur et de son travail ne peut être limitée au

(1) La qualification du travail : réflexions syndicales (B.R.A.F.C.), Décembre 1960.

cadre strict du professionnel et que la rémunération doit évoluer non seulement par rapport à une hiérarchie-travail, mais également par rapport à une hiérarchie-besoin, recommande une grande réserve par rapport à ces systèmes de qualifications sur lesquels on ne pourra guère se prononcer qu'en fonction de leur application pratique dans un contexte déterminé.

SALAIRES MINIMA ET SALAIRES REELS

C'est devenu un lieu commun de dire que les salaires minima ne sont plus en rapport avec les salaires réels. Le tableau ci-dessous le prouve et nous n'avons pris que des chiffres *moyens* de source officielle.

Cela n'est cependant pas vrai pour toutes les professions. Dans l'Alimentation ou dans l'Habillement

Il faut également noter, en matière de « formules nouvelles », l'apparition du « salaire fixe » déterminé d'une façon horaire ou mensuelle. Ce système devient de plus en plus fréquent au fur et à mesure que le rendement de l'ouvrier ne dépend plus de son activité personnelle, mais de l'activité de la machine.

par exemple, les minima sont assez proches des salaires réels, ce qui souligne nettement le bas niveau des salaires dans ces industries.

Cette situation a des répercussions assez importantes dans notre action syndicale, car elle laisse le patronat *maître* des salaires réels et, plus l'écart est grand, *maître* de l'essentiel de la rémunération.

CATEGORIES	ACCORD Métallurgie Parisienne 1 ^{er} octobre 1960	SALAIRES MOYENS Métallurgie Parisienne Août 1960	SALAIRES MOYENS toutes industries France entière 1 ^{er} juillet 1960
Manœuvre ordinaire	1,85	2,18	2,08
— spécialisé	1,90	2,29	2,23
— — 1 ^{er} échelon	1,96	2,55	2,48
— — 2 ^e échelon	2,08	2,80	
Ouvrier qualifié 1 ^{er} échelon	2,29	3,10	
— — 2 ^e échelon	2,53	3,50	2,90
— — 3 ^e échelon	2,76	3,85	3,44

LES SALAIRES DES JEUNES

Comme on l'a vu dans le premier chapitre, les salaires minima des jeunes subissent des abattements d'âge entre 14 et 18 ans.

Cela n'est cependant pas valable pour les jeunes qui effectueraient des travaux habituellement confiés à des adultes dans les mêmes conditions d'activité, de rendement et de qualité.

Par ailleurs, certains textes conventionnels comportent des aménagements aux abattements prévus.

L'étude de plusieurs dizaines de conventions collectives nous permet de classer les clauses sur les salaires des jeunes en plusieurs catégories.

a) Clauses améliorant le salaire des moins de 18 ans, compte tenu de leurs temps de présence dans l'entreprise.

Ce sont les plus répandues, mais on les retrouve surtout dans la Métallurgie.

b) Réduction des abattements limitée à certaines catégories d'âge (en général de 17 à 18 ans) ;

c) Réduction d'abattement pour les titulaires de C. A. P.

	14-15 ans	15-16 ans	16-17 ans	17-18 ans	
A l'embauche	50 %	60 %	70 %	80 %	Du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés.
Après 6 mois dans l'entreprise	55 %	65 %	75 %	80 %	
Après 1 an de pratique		75 %	80 %	85 %	
Après 2 ans de pratique			85 %	90 %	
Après 3 ans de pratique				95 %	

B) dans la Fonction publique

Dans la Fonction publique, la rémunération théorique ne comprend que deux éléments :

- le traitement budgétaire ;
- l'indemnité de résidence.

Le traitement budgétaire est le seul élément retenu pour le calcul de la retraite.

L'indemnité de résidence représente à tous les niveaux de la hiérarchie 20 % du traitement budgétaire dans la zone sans abattement, et 10,5 % dans la zone — 8 %.

En fait, pour les rémunérations les plus faibles, il convient d'ajouter l'indemnité spéciale dégressive dont le plafond est de 66.000 fr. par an à Paris et qui n'est plus perçue au niveau des fins de carrière des agents de service et huissiers de Ministères.

De plus, un complément à l'indemnité de résidence dont le plafond est de 38.000 fr. par an à Paris

s'ajoute jusqu'à l'indice 300 brut, c'est-à-dire qu'elle disparaît avant que ne soit atteinte la fin de carrière des cadres d'exécution.

Il faut encore ajouter certaines primes extrêmement variables en fonction des grades ou des administrations. Ainsi le personnel des services centraux perçoit une prime de rendement dont le taux moyen représente 5 % du traitement, alors que les services dits extérieurs, de loin les plus nombreux, ne peuvent y prétendre.

Des honoraires importants peuvent être perçus par certains agents des Ponts et Chaussées, des remises ou primes substantielles sont accordées dans certains services des Finances, alors qu'il s'agit aux P. T. T. d'une prime annuelle uniforme de 28.000 fr. et tandis que d'autres services ne perçoivent aucune rémunération accessoire.

C) dans le Secteur nationalisé

S.N.C.F.

Les salaires S.N.C.F. se décomposent en deux grandes catégories (les éléments pris en compte pour le calcul de la retraite et les autres). Il y a cinq éléments principaux, dont quatre identiques, quelles que soient les fonctions (le traitement, la part de productivité, l'indemnité de résidence et la prime de fin d'année) et un (les primes de travail) variable suivant les fonctions (ouvriers, administratifs, agents d'exploitation, etc.). Tous sont intégralement hiérarchisés suivant la grille de salaires de la profession.

E. G. F.

La structure des salaires comporte trois éléments :

- Le niveau fonctionnel est représenté par la « Catégorie » ;
- Le choix est représenté par la classe dans la catégorie ;
- L'ancienneté est représentée par l'échelon dans la classe et la catégorie, à propos desquelles il nous paraît indispensable de donner les éléments suivants :

a) Nous noterons qu'une nouvelle grille a commencé d'entrer en vigueur après la signature de la Convention du 7 janvier 1960 susmentionnée.

Les coefficients définitifs ne devraient, d'après les Directeurs généraux d'E. D. F. et de G. D. F. entrer en vigueur que le 1^{er} octobre 1962.

Entre le 1^{er} mars 1960 et le 1^{er} mai 1961, les agents « glissent » progressivement de leurs salaires en vigueur au 31 décembre 1959 vers le salaire correspondant à leur coefficient transitoire multiplié par le salaire de base (330 NF à Paris).

Entre le 1^{er} octobre 1961 et le 1^{er} octobre 1962, les agents glisseront de leur coefficient transi-

toire vers leur coefficient définitif qui deviendra le coefficient d'embauche de chaque catégorie.

La Fédération C. F. T. C. réclame l'accélération de ces dispositions.

b) Il est créé dans chaque catégorie des classes de choix, en principe trois classes de choix dénommées A, B, C, plus une classe exceptionnelle E comportant au plus 5 % de l'effectif de la catégorie.

La majoration de choix par classe est de 5 à 5,5 % pour le groupe des catégories d'exécution, 6 à 7 % pour le groupe des catégories de maîtrise et 10 % pour le groupe des catégories de Cadres.

c) Il y a dix échelons d'ancienneté.

MINES

La structure des salaires miniers a été modifiée, notamment depuis 1954, par l'adjonction de certaines primes à certaines catégories, dans le cadre de la politique de « bas salaires » de cette époque.

Les principaux éléments du salaire sont actuellement les suivants :

- Salaire de base hiérarchique ;
- Indemnité horaire non hiérarchisée aux basses catégories ;
- Prime de poste uniforme de 80 fr. par jour ;
- Prime de 3 % dite « de charbon » dans les Charbonnages ;
- Prime annuelle uniforme de 8.000 fr. dans les Charbonnages et dans la plupart des autres secteurs miniers ;
- Prime de productivité semestrielle de taux variable suivant les secteurs miniers.

4° - LES CLASSIFICATIONS

PROFESSIONNELLES ET LA HIÉRARCHIE

A) dans le Secteur privé

Comme nous le signalons au premier chapitre, les arrêtés Parodi de 1945 ont permis une certaine classification.

Cette classification est reprise et quelquefois modifiée dans les Conventions collectives :

« Aux questions de classifications et de barèmes de salaires, on peut ajouter le désordre d'attribution et de calcul des temps alloués, le nombre de catégories internes aux classifications de P1, P2 et P3, quelquefois au nombre d'une dizaine, dont l'une des sources fut la direction des salaires avant le 11 février 1950, ce qui était une façon d'augmenter les salaires en détournant la loi.

« Dans l'entreprise, depuis vingt ou trente ans, les techniques de production et d'organisation du travail ont été profondément modifiées. Or, si l'on considère la plupart des textes actuellement en vigueur, qui devraient permettre la classification des emplois d'une entreprise, on s'aperçoit que, dans leurs principes et dans leur forme, ils sont restés les mêmes qu'il y a vingt ou trente ans, même si les classifications Parodi ont apporté quelques correctifs, aménagements ou précisions. L'évolution technique depuis dix ans a déjà modifié bien des données, par la modification de certains postes ou emplois et par la création de nombreux autres. »

(Rapport Fédération de la Métallurgie 1956.)

La modernisation, les apports constants de la technique qui font évoluer les professions et les postes de travail ne rendent pas facile une solution d'ensemble.

L'image est commune de l'usine presse-bouton où les qualifications actuelles ne voudront plus rien dire. Mais si cela peut paraître anticipation dans certains secteurs, d'autres comme l'électronique, la sidérurgie, l'automobile, la chimie connaissent déjà des catégories de travailleurs hautement qualifiés appelés couramment Agents techniques et d'autres sans grande qualification dont le travail s'apparente bien plus à celui du « bureaucrate » que de l'ouvrier spécialisé.

« Ainsi, en France, entre 1938 et 1954, le nombre des ouvriers a augmenté de 75 %, celui des mensuels de 124 %. Aux Etats-Unis, où le progrès technique est bien plus avancé, de 1950 à 1958 les « cois blancs » ont augmenté de 57 % chez les techniciens, 18 % pour les employés de bureau, 6 % pour les employés de commerce, alors que le nombre d'ouvriers n'augmentait que de 4 %.

« Dans l'industrie chimique, un exemple pris chez Rhône-Poulenc permet d'éclairer cette évolution. »

Effectif RHONE-POULENC

	CADRES		MAITRISE		EMPLOYÉS		OUVRIERS		TOTAL
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Janvier 1950	463	7 %	402	6 %	1.356	20,5 %	4.394	66,5 %	6.615
Janvier 1960	874	7,5 %	774	7 %	2.623	22,5 %	7.381	63 %	11.652
Evolution	+ 0,5 %		+ 1 %		+ 2 %		- 3,5 %		

« Dans cet exemple, même si le phénomène ne semble pas très important, on peut noter en dix ans (ce qui est court) une diminution de la proportion du groupe « ouvriers » par rapport au total de

3,5 % et une augmentation de chacun des groupes de mensuels.

« La Chimie est, d'ailleurs, parmi les industries privées, celle qui emploie les plus grandes proportions de mensuels, ainsi que le montrent ces chiffres :

REPARTITION EN CATEGORIES SUR 1.000 SALARIES AU 1^{er} JUIN 1957

	CADRES ET TECHNICIENS	EMPLOYÉS	OUVRIERS
Pétrole	242	231	527
Chimie, Caoutchouc	142	170	688
Toutes industries y compris Commerces	103	174	723

« Mais, à l'intérieur du groupe « ouvriers », l'évolution n'est pas identique dans toutes les industries. Ainsi, en France, si dans la métallurgie le nombre des ouvriers professionnels diminue, tandis que grossit considérablement celui des ouvriers spécialisés dans l'industrie chimique, industrie de capitaux et non de main-d'œuvre, le phénomène inverse se produit et c'est le groupe des ouvriers qualifiés qui augmente le plus par rapport au nombre total des ouvriers.

« Dans le Pétrole, pour 100 ouvriers, il y avait 16 ouvriers qualifiés de plus en 1957 qu'en 1947, et dans le groupe chimie-caoutchouc, il y en avait 10 de plus.

« Mais, comme dans tous les autres secteurs, le groupe des techniciens s'accroît rapidement. Dans le pétrole en 1952, sur 1.000 salariés il y avait 201 cadres ou techniciens. En 1957, leur nombre atteignait 247, soit 4,1 % de plus. Durant la même période, dans la chimie, la proportion des cadres augmentait de 1,3 %.

« Cette évolution numérique des différentes catégories professionnelles s'est accompagnée d'une transformation lente, mais certaine, des rapports sociaux entre ces différentes catégories et de l'attitude de chacune d'entre elles vis-à-vis du patronat. »

(Rapport Fédération des Industries Chimiques, Congrès 1960.)

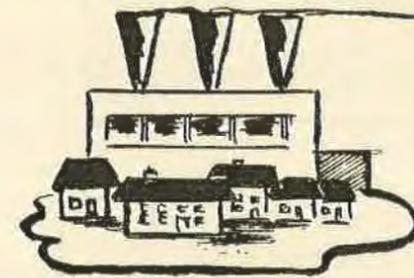
Mais il n'y a pas que la classification qui est en cause... il y a également la hiérarchie.

Il est utile de souligner, à ce sujet, ce que nos camarades cadres de l'E.G.F. disaient voici plusieurs années :

« La défense de la hiérarchie ne doit pas se concevoir comme la défense des coefficients hiérarchiques. Tout au contraire, et pour paradoxal que cela paraisse, nous pouvons soutenir que le resserrement des coefficients, s'il intervient dans les conditions de haut niveau de vie pour tous, d'équilibre convenable entre les niveaux de vie des différents salaires... doit être considéré comme un phénomène heureux puisqu'il traduit une augmentation générale du bien-être des salariés... »

La hiérarchie a été et est encore, dans bien des professions, concrétisée par des avantages spécifiques liés à la fonction : le logement de l'ingénieur, la retraite des cadres, le mois de vacances, etc. Ces réalisations, obtenues tant par l'action syndicale que par la situation professionnelle des cadres, ont créé un effet catalyseur.

On peut donc dire que maintenant ces avantages sont de plus en plus généralisés et que l'ensemble des travailleurs accède, grâce à l'action syndicale, à des régimes de retraites, des congés d'ancienneté, des indemnités maladie, de licenciement, etc., qui étaient auparavant l'apanage de ceux qui avaient des postes assez élevés dans la hiérarchie.



Cette situation est plus normale, car elle tend à considérer la hiérarchie sur la fonction remplie et non sur les avantages qu'elle apporte. Elle n'est cependant pas encore générale et notre lutte doit

continuer pour la suppression de différences sensibles dans la vie professionnelle qui ne sont pas justifiées par la compétence ou la responsabilité.

Notre Fédération des Cadres fait état d'une enquête faite en 1943 qui fournit quelques indications sur le niveau relatif de la rémunération en 1914 et en 1942 dans diverses professions :

METALLURGIE (Région Nantaise)

	En 1914	En 1942
Mancœuvre	100	100
Ouvrier qualifié	170	124
Lamineur	310	198
Chef d'atelier	495	310
Ingénieur	620	386

— Construction navale pour un ingénieur ayant dix ans de pratique : 6,2 en 1914, 2,5 en 1942, soit 40 %.

— Industrie textile des Vosges, pour un directeur technique : 8 à 10 en 1914, 4,5 en 1942, soit 50 %.

Dans l'industrie chimique lyonnaise, l'enquête montre qu'en 1942 les salaires minima sont :

— Mancœuvre : quatorze fois supérieurs à ceux de 1914 ;

— Ingénieur débutant : onze fois supérieurs à ceux de 1914 ;

— Ingénieur confirmé : cinq fois.

Il serait certes intéressant qu'une telle enquête puisse être mise en œuvre actuellement et dans différentes branches professionnelles. A cet égard, il sera utile de connaître les enseignements tirés par notre Fédération de la Métallurgie de l'enquête lancée par elle auprès de plus de 5.000 mensuels.

En 1936-37, les conventions collectives des E.T.A.M. comportaient des rémunérations minimales pour des fonctions d'ingénieurs. Elles se situaient entre les coefficients 2,5 à 2,6 par rapport à celles du manœuvre.

En septembre 1944, après la majoration horaire uniforme de 5 fr. décidée par le Gouvernement provisoire, le coefficient était légèrement supérieur à 2.

1945 : Remise en ordre des salaires.

Le premier souci des organisations naissantes de cadres fut d'arrêter cette régression, et si possible de rétablir une hiérarchie normale. Les Fédérations de Cadres de la C.F.T.C. et de la C.G.T., seules reconnues comme représentatives à l'époque, obtinrent pour la première fois l'inclusion des rémunérations des ingénieurs et cadres dans la remise en ordre des salaires. Une vingtaine d'arrêtés furent pris concernant les ingénieurs et cadres. Dans la plupart des secteurs professionnels, ils établirent la hiérarchie suivant les indications données dans le premier chapitre de ce rapport.

1950 : Loi sur les Conventions collectives. »

Dans la plupart des cas, la hiérarchie des arrêtés Parodi est maintenue. Dans plusieurs secteurs, elle prévoit une position III C au coefficient 800. Il s'agit de cadres supérieurs ayant de larges responsabilités dans des entreprises importantes.

De même, les ingénieurs appelés à exercer une fonction ne comportant pas de commandement ont

vu leur promotion garantie, assurée jusqu'au coefficient 460. Ils peuvent même par notoriété passer aux positions supérieures III A, B et même C.

Tel est l'état actuel de la hiérarchie des ingénieurs et cadres, telle qu'elle résulte des nombreuses conventions conclues depuis 1950. A l'heure actuelle, la

B) dans la Fonction publique

La hiérarchie de la Fonction publique est figurée par une grille indiciaire 100-1.000.

Les fonctionnaires sont divisés en quatre grandes catégories A, B, C, D. Les catégories C et D regroupent le personnel d'exécution, recruté sur la base du brevet, et de petite maîtrise. Elles sont subdivisées en douze catégories (quatre en D, huit en C).

La catégorie B regroupe des personnels recrutés par concours sur la base du baccalauréat (instituteurs, contrôleurs des Finances et des P.T.T. constituent la grande masse de ces agents).

La catégorie A comprend des agents recrutés par concours sur la base d'une licence, parmi lesquels quelques-uns constitueront avec les élèves de l'Ecole

Fédération des Ingénieurs et Cadres a conclu des conventions collectives dans près de 90 secteurs d'activité. La plupart de ces conventions ont un caractère national.

Par rapport aux rémunérations, un écart excessif est constaté entre les salaires minima et réels.

nationale d'Administration les futurs cadres supérieurs de l'Administration.

Le défaut essentiel des classifications de la Fonction publique tient aux barrières érigées entre les catégories et à la notoire insuffisance des possibilités de promotion sociale.

« Malgré les précautions qu'il convient de prendre lorsque des nouvelles techniques de classification sont pronées, notamment par le Patronat, la Fonction publique porte un intérêt évident au « job évaluation », dans la mesure précisément où une classification nouvelle basée sur la distinction des emplois tenus, et non plus des grades, faciliterait la promotion interne et conduirait à un dynamisme et à une efficacité accrue. »

C) dans le Secteur nationalisé

S.N.C.F.

Il y a, à la S.N.C.F., une grille de rémunération figée. Les classifications professionnelles s'insèrent dans cette grille. Comme les questions de rémunération pure, toute décision concernant la modification de classification de poste est soumise à l'échelon gouvernemental. Il est rencontré, en la matière, de nombreuses difficultés et l'une des bagarres actuelles, sous le vocable « répercussion de la modernisation », consiste à rendre la Commission Mixte compétente, en permanence, en matière de classifications professionnelles.

En dehors des cadres supérieurs, la hiérarchie s'établit en gros au 1^{er} juin 1961 :

de 100 à 210 pour le personnel d'exécution ;
de 170 à 340 pour le personnel de maîtrise ;
et de 310 à 570 pour le personnel cadres.

E. G. F.

Un échantillon de la qualification professionnelle en vigueur est développé ci-dessous. Nous ne donnons que des exemples qui doivent permettre de se faire une opinion.

Personnel d'exécution

CATÉGORIES	OUVRIERS	EMPLOYÉS
1	Manoœuvre.	Garçon de bureau.
2	Conducteur d'automobile.	Dactylographe.
3	Monteur électricien.	Sténodactylo.
4	Ouvrier de contrôle électrique.	Secrétaire, Agent de comptabilité.
5	Agent de la catégorie 4 qui, dans sa spécialité, et éventuellement dans plusieurs spécialités, a acquis des connaissances et un niveau de qualification lui permettant d'effectuer des travaux délicats qui lui sont demandés, compte tenu des moyens mis à la disposition, et qui sont autres que ceux relevant normalement des emplois de la catégorie 4.	

Agents de Maîtrise

CLASSIFICATION	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE ADMINISTRATIVE
6	Chef d'équipe d'ouvriers qualifiés.	Chef de dactylographie.
7	Contremaître.	Comptable principal, Secrétaire de direction.
8	Contremaître principal.	Chef de section comptabilité.
9	Contremaître princip. hors classe.	Chef de service mécanographie.

Cadres

La classification des cadres est pour bon nombre basée sur l'importance de l'Unité ou d'après l'application d'une formule de paramétrage. Les postes qui ne sont pas rattachés à l'un ou l'autre des critères voient leur niveau défini par interpolation.

	Catégories
Chef de service technique électricité	12 à 14
Chef de service commercial	12 à 14
Chef de service comptable	10 à 14
Chef de centrale thermique	10 à 14
Chef d'usine hydraulique	10 à 13
Chef d'exploitation production gaz	11 à 14
Etc., etc.	

MINES

La classification professionnelle générale dans les mines est fixée par le Statut du Mineur, qui groupe les travailleurs en « catégories » pour les ouvriers, et en « échelle » pour les employés et ingénieurs, le rôle des conventions collectives existant dans diverses régions n'étant que de définir et de grouper les emplois à l'intérieur de cette classification générale. Des révisions sont devenues nécessaires par suite des profondes transformations techniques survenues dans les mines depuis quinze ans.

Parallèlement, une révision complète s'impose en ce qui concerne l'éventail de la hiérarchie qui a perdu une grande partie de sa signification.

C'est ainsi, par exemple, que pour les ouvriers le Statut avait prévu le coefficient de salaires 160 pour la surface et 155 pour le fond, par rapport au manoeuvre débutant au point 100. L'institution d'indemnités horaires et d'éléments fixes de la rémunération a fait que le coefficient réel des ouvriers les plus qualifiés se trouve réduit à un niveau inférieur à 130. Un sérieux problème se pose donc dans ce domaine, et une demande de révision a été introduite.

Il faut par ailleurs signaler que l'institution d'indemnités horaires non hiérarchisées et les mesures prises dans chacune des trois grandes catégories (ouvriers, E.T.A.M., ingénieurs) ont abouti :

— à réduire sensiblement la hiérarchie moyenne des E.T.A.M. par rapport aux ouvriers et celle des ingénieurs par rapport aux E.T.A.M. et aux ouvriers ; tout en maintenant intégralement la hiérarchie des ingénieurs entre eux et celle des E.T.A.M. entre eux.

Il en est résulté des chevauchements. L'E.T.A.M. à l'échelle supérieure gagne maintenant plus que l'ingénieur de même ancienneté à l'échelle inférieure. Il en est de même entre ouvriers et E.T.A.M. La promotion sociale d'une catégorie à l'autre devient une pénalisation sur le plan financier.

Cette constatation montre l'intérêt qu'il y aurait à une grille unique.

5° - LES SALAIRES INDIRECTS

Mais, en dehors du salaire immédiatement perçu par les travailleurs, il y a ce que l'on appelle les salaires indirects qui sont des salaires différés pour les cas où l'activité normale ne peut s'effectuer, ou des compléments de salaires réalisant la répartition d'une masse salariale globale en fonction notamment des charges familiales des intéressés.

Il y a trente ans, les dépenses salariales, c'est-à-dire celles consécutives à l'emploi du personnel salarié (ouvriers et employés de tous grades), ne comprenaient en dehors de la rémunération du travail sous ses diverses formes (salaires, primes,

appointements ou traitements), que la charge relativement peu importante de l'assurance contre les accidents du travail.

La situation actuelle est très nettement différente comme nous pouvons le constater dans l'énumération qui suit. Il n'est cependant pas question, dans ce rapport, de développer la position de la C.F.T.C. sur tous ces problèmes et notamment en matière de Sécurité sociale et d'Allocations familiales. Cela se retrouve par ailleurs et nous nous contenterons ici d'énumérer les grandes lignes des réalités existantes.

A) dans le Secteur privé

LA SECURITE SOCIALE

Après les retraites ouvrières et paysannes, c'est en 1930 qu'un premier régime obligatoire d'assurances sociales a vu le jour.

En 1945 fut instituée la Sécurité sociale s'inspirant de deux grands principes :

- La gestion du régime par des représentants élus des salariés ;
- Le développement d'une solidarité générale à l'échelon national.

Dans l'esprit du législateur devait ensuite intervenir la généralisation à l'ensemble des secteurs d'activité.

Ce régime devait assurer en principe le remboursement des frais médicaux à 80 % — des indemnités

maladie égales au maximum à la moitié du salaire plafond retenu pour le calcul des cotisations — une retraite égale à 60 ans à 20 % du salaire moyen des dix dernières années et à 40 % de ce salaire pour trente années de cotisations.

La Sécurité sociale prend en charge également les accidents du travail couverts par des cotisations diverses suivant les industries et modifiables en fonction du souci de sécurité pris par les entreprises.

LES PRESTATIONS FAMILIALES

Celles-ci assurent une répartition d'une partie de la masse salariale en fonction des charges familiales des travailleurs.

Il eût été normal que l'augmentation des prestations familiales suive l'évolution des salaires. C'est du reste ce que prévoyait la loi du 22 août 1946 qui fixait le salaire de base pour le calcul des Allocations familiales à 225 fois le salaire MOYEN du manoeuvre de la région parisienne. Malheureusement cette loi ne connut jamais d'application et de ce fait nous avons constaté une dégradation progressive du pouvoir d'achat des familles.

Il faut souligner par ailleurs que les prévisions démographiques pour notre pays empêchent pratiquement d'espérer un équilibre budgétaire tant pour ce qui concerne la Sécurité sociale que pour ce qui concerne les Allocations familiales. Il y a donc lieu de rechercher des moyens de financement complémentaires : ce problème est traité dans le programme de la C.F.T.C. pour les prochaines élections.

LES CONGES PAYES

Obtenus en 1936 en même temps que la loi de 40 heures, les congés payés ont évolué depuis leur première application.

En 1936, ils étaient fixés à 12 jours ouvrables par an.

En 1946, les jeunes obtenaient dix-huit jours (de 18 à 21 ans) et 24 jours (de 14 à 18 ans).

En 1956, ils étaient fixés à 18 jours ouvrables pour l'ensemble des travailleurs, après une lutte syndicale qui avait amené des précédents (Renault, Chantiers de l'Atlantique, etc.), les 24 jours des jeunes de 14 à 18 ans restant évidemment acquis.

Les Conventions collectives ont modifié ce régime des congés payés :

- Par la détermination de jours fériés payés (un seul est légalement obligatoire : le 1^{er} mai). Certaines vont jusqu'à 11 journées payées par an.
- Par l'attribution de congés d'ancienneté ;
- Par l'établissement de congés lors d'événements familiaux : mariage, naissance, décès, etc.

INDEMNITES DE TRANSPORT

Elle n'est légale que dans la région parisienne où elle est obligatoire et fixée à 16 NF par mois quels que soient les frais réels engagés.

Par ailleurs, certaines conventions ou accords d'entreprise prévoient des indemnités diverses tendant à compenser les frais engagés suivant les dépenses réelles et le mode de transport employé.

CHOMAGE

La Convention signée le 30 décembre 1958 entre le C.N.P.F., la C.F.T.C., la C.G.C. et F.O. et à laquelle la C.G.T. a adhéré par la suite, vise à couvrir le risque de chômage total.

On peut regretter le fait que l'ensemble des travailleurs ne soit pas encore couvert par cette

Convention. Les efforts de la Confédération visent à obtenir :

- La généralisation à l'ensemble des travailleurs,
- La couverture du chômage partiel.

REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITES

Par la convention du 14 mars 1947 était institué un régime obligatoire de retraite complémentaire pour les Cadres de l'Industrie et du Commerce.

L'insuffisance notoire des retraites servies par le régime général de la Sécurité sociale avait incité, d'autre part, les organisations syndicales à revendiquer l'instauration de régimes complémentaires pour les autres catégories de travailleurs.

Déjà un certain nombre de régimes avaient été constitués avant la création de l'U.N.I.R.S. et la signature de l'accord du 15 mai 1957 a permis un large développement puisque maintenant plus de 4 millions de travailleurs de l'industrie et du commerce sont garantis dans ce domaine.

Là aussi, on peut regretter que tous les travailleurs ne soient pas encore assurés d'une retraite décente. En effet, si dans les grandes branches d'industrie, des accords retraite ont été signés dans le cadre des conventions collectives, il n'en a pas été de même partout. Un nombre important de salariés du commerce, d'industries secondaires de grandes branches ne sont pas encore bénéficiaires de tels régimes, bien souvent à cause de l'impossibilité où ils se trouvent de signer des Conventions du fait d'un patron rétrograde qui s'y refuse.

DIVERS

Il convient de souligner que certaines charges sont assises sur les salaires et entrent donc dans le coût des produits fabriqués au même titre que les charges sociales. Mais, à la différence de ces dernières, elles n'apportent aucun avantage direct au salarié. L'incidence économique de ces charges est donc analogue à celle des impôts inclus dans les prix.

Par ailleurs, il semble que certains avantages en nature puissent être considérés comme de véritables salaires indirects. Il ne paraît pas inutile d'en faire mention, mais il faut bien avouer qu'il est impossible d'en donner un aperçu très précis d'autant plus que ces avantages varient à l'infini : depuis leur non-existence jusqu'à une série de possibilités d'achats à prix réduits ou de services rendus, assurés par l'entreprise ou le Comité d'entreprise, ils sont autant d'éléments qui jouent peu ou prou sur le pouvoir d'achat des travailleurs.

Nous avons souligné au début de ce chapitre l'évolution importante des charges salariales. Il convient de préciser que, si cette évolution semble remarquable, elle n'a pas eu pour objet une évolution correspondante de la masse salariale globale.

En effet, les chiffres prouvent que l'augmentation des salaires indirects s'est faite au détriment des salaires directs dans une masse salariale globale, qui a relativement peu évolué au sein du revenu national n'assurant pas ainsi aux salariés la juste part qui devrait leur être acquise. Il est donc faux de prétendre que les charges sociales sont la cause de difficultés économiques et de notre mauvaise position sur le plan de la concurrence internationale.

B) dans la Fonction publique

Depuis fort longtemps les fonctionnaires bénéficient d'un régime particulier de prévoyance sociale. Toutefois l'évolution relativement récente de la législation a conduit à certaines adaptations.

Certaines prestations sont servies aux fonctionnaires par le régime général de Sécurité sociale, d'autres sont directement prises en charge par l'Etat qui est son propre assureur.

PRESTATIONS FAMILIALES

L'Etat est son propre assureur et verse aux fonctionnaires les mêmes prestations que le régime général. Toutefois les fonctionnaires ne disposent d'aucun fonds d'action sociale et sont, par conséquent, en situation d'infériorité de ce point de vue.

ACCIDENTS DE SERVICE

La législation applicable est sur ce point moins favorable que pour le secteur privé. Indiquons à titre d'exemple que le fonctionnaire ne bénéficie pas du régime du « tiers payant » en cas d'accident de service.

SECURITE SOCIALE

Pour les remboursements de frais médicaux, les fonctionnaires sont affiliés au régime général et suivent le sort fait aux salariés du secteur privé. Ils sont, par contre, mieux traités pour ce qui con-

cerne les prestations en espèce (salaire intégralement perçu pendant les trois premiers mois de maladie).

RETRAITES

Le fonctionnaire relève du Code des Pensions civiles et militaires.

Le régime de la Fonction publique n'a pas évolué, les progrès réalisés dans les autres secteurs professionnels ont abouti à des résultats au moins comparables et dans certains secteurs aussi avantageux que ceux acquis depuis longtemps par les fonctionnaires.

LES NON-TITULAIRES

La Fonction publique compte près de 120.000 agents non titulaires affiliés au régime général de Sécurité sociale. Des régimes complémentaires sont mis en place pour eux. L'un (I.G.R.A.N.T.E.) par référence à l'U.N.I.R.S., intéresse tous ces agents ; l'autre (I.P.A.C.T.E.) n'a pour bénéficiaires que des cadres (contractuels ou temporaires).

COMITE D'ENTREPRISE

Il n'existe pas de Comités d'Entreprise gérés par le personnel ni de prélèvements en pourcentage sur les traitements.

C) dans le Secteur nationalisé

S.N.C.F.

Ce sont des éléments très difficiles à évaluer, car c'est la S.N.C.F. qui assure toutes les prestations sociales : maladie, maternité, invalidité, vieillesse, accidents, prestations familiales, etc., y compris prêts à la construction, à l'accession à la propriété, à l'équipement ménager, etc., y compris les œuvres sociales, cantines, économats, secours, colonies de vacances, bibliothèques, logements du personnel, etc., et sans tenir compte de l'avantage « facilités de circulation » aux Cheminots et à leur famille.

E.G.F.

Maladie

En cas de maladie ou de blessures non couvertes en raison de la législation sur les accidents du travail, les agents statutaires, mis dans l'incapacité de travailler, ont droit pour la durée de leur incapacité de travail à leur salaire ou traitement intégral, allocations et avantages de toute nature compris, à l'exclusion des indemnités de fonction et cela à concurrence :

- a) D'une durée de 365 jours sur une période de 15 mois pour les maladies ou blessures courantes ;
- b) D'une durée de 3 ans en cas de longue maladie quel qu'en soit le caractère.

Accidents du travail - Maladies professionnelles

Les victimes d'accidents du travail et de maladie professionnelle relèvent également de l'organisa-

tion générale de la Sécurité sociale en ce qui concerne le service des prestations.

Retraites

Pour avoir droit aux prestations : pension d'ancienneté, un agent doit avoir 55 ans d'âge, s'il appartient aux services insalubres ou actifs ; 60 ans d'âge, s'il appartient aux services sédentaires, et doit totaliser 25 ans de services décomptés.

MINES

Les avantages en nature dans les Mines sont essentiellement constitués par les avantages logement et chauffage.

L'exploitant doit le logement à son personnel en activité et retraité ou à défaut, une indemnité de logement, dont une revalorisation semestrielle a été prévue par accord pour tenir compte dans la mesure du possible des augmentations semestrielles résultant de l'application de la législation sur les loyers. Cette indemnité, qui a été jusqu'ici réservée aux agents mariés ou soutiens de famille, a été étendue par accord aux célibataires dans certaines conditions.

De même, dans les mines de combustibles minéraux solides, l'exploitant doit la fourniture de combustibles à son personnel actif et retraité, tandis que dans les autres mines, il doit une indemnité de chauffage.

Il n'en reste pas moins vrai que la plus grosse partie des charges vient de cotisations de Sécurité sociale.

6° - LES DISPARITÉS DE SALAIRES

A) dans le Secteur privé

On trouvera dans la deuxième partie de ce rapport un chapitre assez important sur ce problème.

Ce chapitre cependant n'aborde pas, et cela est d'ailleurs normal, cette question sous l'angle des salaires minima (1). On verra, par les tableaux ci-après, que ceux-ci sont très différents suivant les professions et les régions. Il est vrai par ailleurs que, suivant l'importance de telle ou telle catégorie d'ouvriers dans telle ou telle industrie, les différents postes sont plus ou moins bien rémunérés.

Quoi qu'il en soit, un simple coup d'œil sur ces tableaux nous permet de constater des disparités importantes. Sachons cependant qu'au niveau des salaires effectivement payés à partir de ces minima, on pourra se trouver devant une situation plus ou moins aggravée dans la disparité selon que les minima sont plus ou moins loin des réels.

Ces documents ont donc une valeur indicative certaine, mais seuls ils ne pourraient pas donner la preuve d'une disparité effective.

QUELQUES SALAIRES MINIMA NATIONAUX

BRANCHE	Application	M1	M2 ou M5	OS1	OS2	P1	P2	P3	OHtQ	Point mensuel
SUCRERIE	1- 2-1961	1,80	1,98	2,16		2,40			2,65	1,42 + Ind. Degr. 2,48
PATES ALIMENTAIRES	1- 1-1961	1,77	1,88	2,02		2,23				
TUILES ET BRIQUES	16- 1-1961	1,64	1,69	1,80	1,88		2,19			
AMEUBLEMENT	15-12-1960	SMIG	1,75	1,98		2,35			2,68	2,65
CONTREPLAQUE	1- 1-1961	SMIG	1,75	1,98	2,08	2,36			2,70	
CUIRS VERTS (ventes publiques)	1-11-1960		1,62	1,86	2,14	2,51			2,75	2,80
HABILLEMENT	1-10-1960		1,63	1,68	1,71	1,83	1,87		2,04	2,83
IMPRIMERIE DE LABEUR	7-11-1960		1,84	2,05	2,34	2,46	2,69	2,92	3,22	3,80
PETROLE (Raffinage)	1- 8-1960		1,60	1,84	2 »	2,16	2,32		2,56	
MATIERES PLASTIQUES	1-10-1960		1,50	1,72	1,77	1,95	2,10	2,33	2,70	2,60
TEXTILES ARTIFICIELS	1-10-1960		1,86	1,93	1,99	2,06	2,20	2,27	2,44	2,10
NETTOIEMENT	1- 7-1960		1,82	1,84	1,92	2,04	2,25	2,51	2,76	
VERRE MECANIQUE	1- 1-1961		1,52	1,75	1,90	2,05	2,28	2,43	2,66	3,04 2,63

QUELQUES SALAIRES MINIMA DEPARTEMENTAUX

DEPARTEMENT	Abattement minimum	Application	M1	M2 ou M5	OS1	OS2	P1	P2	P3	OHtQ	Point mensuel
METALLURGIE :											
(1) SEINE	0,	1-10-1960	1,85	1,90	1,96	2,08	2,29	2,53	2,76		2,53
(3) NORD (Lille)	2,22	1-10-1960	1,72	1,75	1,81	1,90	2,09	2,27	2,45		2,39
(2) MOSELLE	2,22	1-10-1960	1,65	1,66	1,68	1,71	1,88	2,08	2,28		
(1) SARTHE	4,44	15- 9-1960	1,69	1,73	1,78	1,88	2,07	2,30	2,51		2,30
(2) CHER	5,33	1-12-1960	1,70	1,73	1,78	1,91	2,10	2,32	2,56		2,35
BATIMENT :											
(2) SEINE	0,	27- 6-1960	1,54	1,84	1,95	2,09	2,33	2,56	2,70	2,97	2,60
(2) NORD	2,22	1- 9-1960		1,73	1,83	1,89	2,06	2,15	2,27	2,42	2,44
(2) MOSELLE	2,22	1- 1-1960		1,59	1,65	1,74	1,93	2,06	2,13	2,26	2,21
(2) SARTHE	4,44	1-10-1960			1,90	1,92	2,12	2,20	2,31	2,48	2,22
(2) CHER	5,33	1- 4-1960		1,60		1,72	1,88	2,04	2,16	2,32	2,10 + 27,50 fixe

(1) Barème de ressources garanties. — (2) Minima garantis. — (3) Taux effectifs garantis.

(1) On aura intérêt à se reporter à l'étude parue dans le numéro de Formation de septembre-octobre 1960 et intitulée Les Salaires minima dans le Secteur privé.

Il faut noter par ailleurs que les salaires minima nationaux subissent des abattements de zones légaux de 0 à 8 %. Signalons cependant que certaines conventions collectives les ont modifiés (ex. : Industrie sucrière - 0 à 2,22 %) et que d'autres les ont supprimés (ex. : C. C. N. Artisans Bottliers).

Par ailleurs, les enquêtes du ministère du Travail démontrent, au niveau des salaires moyens, une disparité très nette entre les industries, les postes de travail et les sexes.

On trouvera ci-après le tableau des indices salaires horaires moyens du personnel ouvrier occupé dans les établissements par catégorie professionnelle.

INDICES DES TAUX DES SALAIRES HORAIRES	MOYENNE			1961 JANVIER
	1958	1959	1960	
Suivant le sexe et la qualification :				
Hommes :				
Manœuvre ordinaire	124,0	132,1	139,6	144,1
Manœuvre spécialisé	124,8	132,8	141,2	146,0
Ouvrier spécialisé	125,7	133,6	142,8	148,0
Ouvrier hautement qualifié	128,2	136,3	145,6	151,1
Ouvrier qualifié	127,3	135,3	144,7	150,2
Femmes :				
Manœuvre ordinaire	120,7	128,6	135,9	140,1
Manœuvre spécialisée	121,1	128,8	137,2	142,0
Ouvrière spécialisée	122,2	129,7	138,8	144,1
Ouvrière qualifiée	124,2	131,7	141,5	146,7

La place nous manque pour donner tous les tableaux de chaque zone, mais l'indication donnée ici est déjà suffisante pour se faire une idée des disparités, malgré une zone géographique assez homogène (Région Parisienne).

Le problème reste posé : malgré une législation intéressante, la situation, si elle s'est améliorée depuis 1936, n'est pas encore parfaite et il faudra trouver les moyens susceptibles d'atténuer des disparités qui se sont pas acceptables.

On notera également qu'une disparité existe sur le plan des salaires indirects. Tous les salariés ne bénéficient pas des mêmes avantages. Suivant les régions, les professions, les entreprises, les divers éléments de salaires indirects sont extrêmement différents, non seulement parce qu'ils sont fixés à des niveaux disparates, mais également parce qu'ils existent ou n'existent pas dans telle ou telle situation.

B) dans la Fonction publique

Les salaires sont diversifiés en raison des qualifications ou de l'ancienneté et cela peut paraître normal.

Par contre paraissent de moins en moins bien supportées :

— les diversifications justifiées par les abattements de zones,

— celles qui résultent de l'attribution d'indices différents pour une qualification comparable selon que l'agent relève de telle ou telle administration,

— celles dont sont génératrices les primes et indemnités qui sont fonction de l'administration considéré plus que de la manière de servir des intéressés.

C) dans le Secteur nationalisé

S.N.C.F.

Tous les éléments de rémunération sont uniformes quelle que soit la résidence d'emploi, à l'exception de l'indemnité de résidence. Cette dernière est égale à un pourcentage appliqué à la rémunération totale. Ce pourcentage varie de 15 à 25 % suivant la résidence d'emploi et en fonction de l'abattement dont

cette résidence est justifiée au regard du S.M.I.G., la majoration la plus faible étant appliquée à la résidence ayant l'abattement le plus fort.

En fait, les salaires réels S.N.C.F. ne varient d'une résidence à l'autre que dans la proportion des abattements de zone légaux appliqués au S.M.I.G.

E. G. F.

Les salaires fixés pour Paris subissent, suivant les régions, un abattement dit de zones, ces abattements variant de 0,8 à 8 %.

MINES

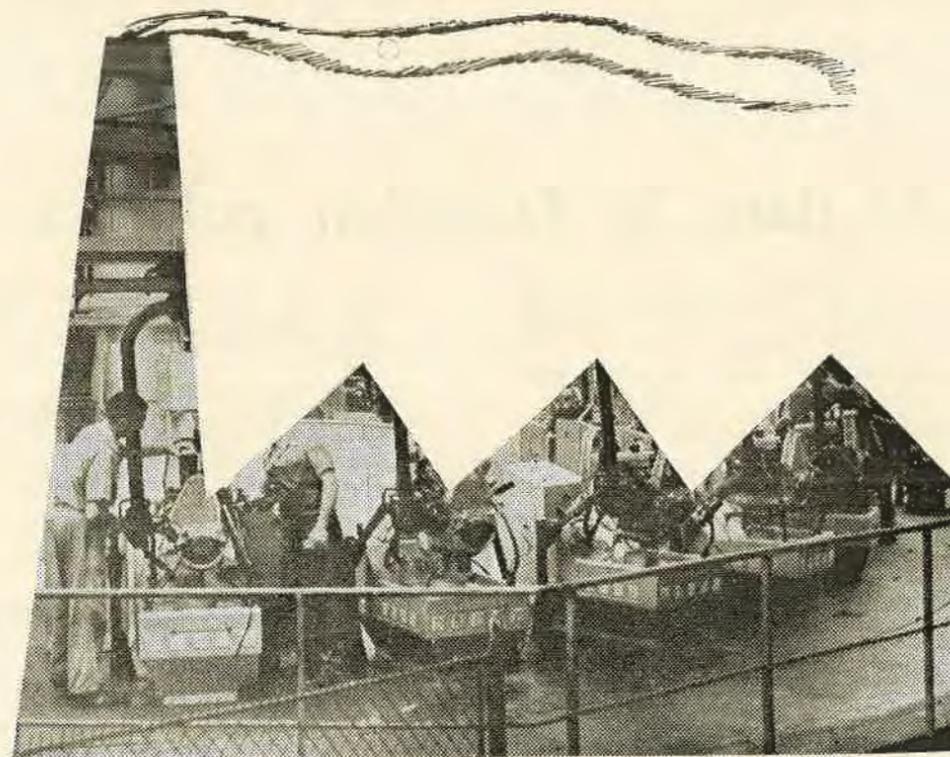
Dans l'ensemble, les salaires de base dans les mines démontrent une certaine cohérence.

C'est ainsi que dans les Charbonnages, le Nord, Pas-de-Calais, et la Lorraine, qui représentent les trois quarts du personnel, ont le même barème. Les autres bassins houillers du Centre-Midi supportent des abattements dans la limite d'un maximum de 7 % environ. Les barèmes dans la potasse, dans les mines de fer, dans les mines d'uranium sont rattachés à ceux des charbonnages, de même que ceux

des recherches de pétrole, des ardoisiers, des mines de bauxites.

Des divergences sont cependant apparues au cours des dernières années, les ardoisiers par exemple ne bénéficiant pas de certains « rendez-vous » de salaires annuels. C'est particulièrement sensible pour les petites mines isolées qui, bien qu'ayant connu un regroupement de leurs barèmes propres, n'ont pas connu de révision de leurs salaires depuis plusieurs années parfois.

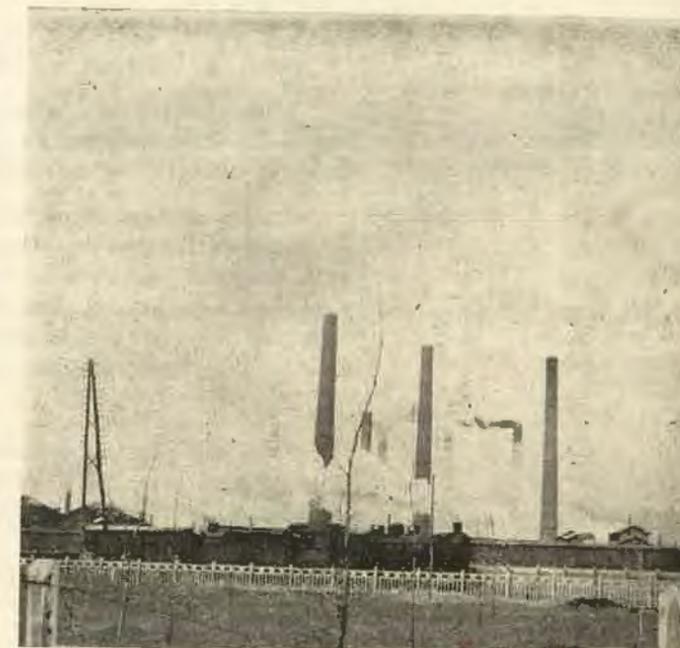
En fait, par le jeu de primes et des salaires à la tâche surtout au fond, des divergences se sont introduites cependant entre les salaires réels, suivant la situation économique des entreprises. De ce point de vue, les petites mines, métalliques ou de charbon, ont été particulièrement défavorisées, d'autant plus qu'elles se trouvent très isolées au point de vue industriel.



DEUXIÈME PARTIE



LES SALAIRES DANS L'ÉCONOMIE



INTRODUCTION

« **L** E grand problème économique du siècle » ! C'est ainsi que dirigeants politiques et économistes caractérisent généralement le dilemme expansion-inflation qui domine l'évolution des économies modernes. La plupart d'entre eux ajoutent d'ailleurs que la solution réside essentiellement dans une politique d'augmentation prudente et « raisonnable » des salaires.

Nous voilà donc dans le vif du sujet : l'évolution non contrôlée des salaires mise en accusation est considérée comme la cause principale de l'inflation.

La C.F.T.C. ne peut accepter sans réagir une telle simplification du problème de la croissance harmonisée. C'est pourquoi toute étude sur la politique salariale doit considérer avec attention les relations et les influences réciproques qui existent entre les salaires, d'une part, et d'autre part, l'inflation, la concurrence internationale et l'expansion. Telle sera, en définitive, l'objet principal de cette deuxième partie, où nous nous efforcerons de montrer que si les salaires sont un facteur important de la vie économique, ils n'en sont pas le seul et que d'autres éléments doivent être pris en considération, si l'on veut réaliser une croissance forte, continue, harmonieuse.



Mais, et cela mérite d'être rappelé une fois de plus, le salaire n'est pas qu'une donnée économique. Il est plus d'une certaine manière : c'est lui qui constitue le fondement du pouvoir d'achat de millions de travailleurs et de leurs familles, c'est lui qui doit permettre à ceux-ci non seulement d'assurer leur subsistance matérielle, mais aussi de conquérir, jour après jour, et de préserver leur dignité et leur liberté. Notre souci de bien mesurer les conséquences économiques de diverses politiques salariales ne doit donc pas être séparé de notre souci de peser sur les finalités de l'activité sociale.

Les deux questions :

QUOI PRODUIRE ET POUR QUI restent indissolublement liées

Au fur et à mesure que les travailleurs prennent conscience de l'ampleur de leurs responsabilités économiques, ils revendiquent les moyens de les exercer véritablement, depuis la détermination des objectifs du plan jusqu'à son application et son contrôle.

L'action syndicale a eu, comme nous le verrons par la suite, le double mérite de provoquer l'Etat et les entreprises à un effort de rationalisation et de mettre à nu de nouvelles contradictions dans notre système économique. Cette action, tout en se poursuivant selon ses modalités traditionnelles, a tendance de plus en plus à poser également les problèmes de l'économie à l'échelon global. On en trouvera une illustration dans les développements qui suivent.

★

Notre entreprise est malaisée, d'autant que les statistiques sont médiocres et en tout cas hétérogènes, sitôt qu'on interroge une époque suffisamment reculée. Nous serons donc contraints de nous en tenir, la plupart du temps, à l'évolution des vingt dernières années. Mais si courte que soit cette période pour rendre compte d'un mouvement de longue durée, elle comporte encore trop d'événements exceptionnels pour être véritablement significative. Tout d'abord, et on l'a suffisamment souligné : l'année 1938 est une mauvaise référence initiale. En outre, les dix années de guerre et de reconstruction altèrent fortement la période 1940-1950. Au total, les données auxquelles nous pouvons nous référer nous limitent aux dix et même aux cinq dernières années.

Enfin, il reste beaucoup à faire pour doter notre pays d'un appareil statistique complet et plus raffiné.

★

Une raison supplémentaire explique l'intérêt relatif des enseignements à tirer de l'évolution de ces dernières années. Depuis 1957-1958, l'économie française se situe et va se situer de plus en plus dans un contexte nouveau. Dans le cadre de la nouvelle économie internationale, caractérisée par une concurrence accrue, voire agressive, les problèmes posés à l'économie française se révèlent singulièrement difficiles. Nous essaierons, toutefois, d'en cerner les grandes lignes et de situer les limites de la politique salariale, face aux impératifs de la libération des échanges et du désarmement douanier.

Mais, de toute manière, la conscience de l'immensité des besoins à satisfaire en France et dans le monde, et principalement chez les peuples du tiers-monde, guide fondamentalement notre attitude. La politique salariale doit, dans le cadre d'une planification démocratique, contribuer efficacement à la réalisation d'une expansion forte au profit de tous. Encore faut-il en mesurer correctement les exigences politiques et économiques.

I. - DU SALAIRE AU NIVEAU DE VIE

Le progrès économique réalisé en France au cours des vingt dernières années s'est-il accompagné d'une amélioration de la condition des travailleurs salariés ? Nous tenterons d'y répondre en nous attachant successivement :

- à la part relative des salariés dans le revenu national ;
- au pouvoir d'achat du salaire.

Les premières conclusions que nous pourrions en tirer invitent à une analyse critique de la thèse de la paupérisation. Cette confrontation nous conduira à élever le débat en introduisant une conception élargie du niveau de vie.

1. LA PART DES SALAIRES DANS LE REVENU NATIONAL DE 1938 A 1959

En dépit d'une marge d'incertitude appréciable, l'augmentation de la part des salariés depuis vingt ans ressort clairement du tableau A où sont mis en

parallèle deux évaluations successives de la comptabilité nationale.

TABLEAU A
REMUNERATION DES SALAIRES EN POURCENTAGE DU REVENU NATIONAL

1938	1949	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959
51,6	55,7	59	60	59,4	60,3	59,5	59,6	—
—	53,7	56,8	57,6	57,7	58,4	58,7	59,6	60,6

En totalisant les salaires directs et les prestations sociales de toute nature que perçoivent les diverses catégories de salariés, on a l'impression que ces derniers se sont taillé la part du lion.

Mais il faut tenir compte de ce que, dans le même temps, les salariés ont constitué une proportion croissante de la population active.

D'autre part, ce résultat n'a été obtenu qu'au prix d'un allongement considérable de la durée du travail : en effet, le ressort du tableau 1 en annexe que, de 1938 à 1960, l'horaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des activités est passé de 39,3 à 46 environ soit une augmentation de quelque 16 %. Il est douteux que les autres catégories sociales aient accru, dans la même proportion, leur volume d'activité.

Encore faut-il ajouter que ces données globales ne laissent pas apparaître l'intensification qualitative imposée au travail salarié, y compris dans les activités tertiaires, par la diffusion des procédés de rationalisation.

Finalement, l'enrichissement relatif des salariés pris dans leur ensemble ne fait que traduire leur contribution croissante à la formation du produit social dans la phase de modernisation des structures où nous sommes engagés.

Par ailleurs, la notion générique de salariés ne doit pas faire illusion : il existe de très fortes disparités entre des groupes privilégiés comme celui des cadres supérieurs et des groupes de travailleurs auxquels tout espoir de promotion est fermé comme les ouvriers agricoles ou les manœuvres ; sans parler des différences de condition entre secteurs et entre régions sur lesquelles nous reviendrons par la suite.

Rappelons simplement que les cadres supérieurs, par exemple, représentaient en 1954 à peine 2,5 % des salariés, mais qu'ils percevaient, d'après les données déjà anciennes du tableau économique de 1951, plus de 10 % de la masse salariale. Or, leur rareté sur le marché du travail n'a fait que s'accroître depuis lors ; il est donc probable que leurs traitements ont connu une majoration très supérieure à

la moyenne. Dans ces conditions, les évaluations globales de la part des « salariés » surestiment, sans doute, l'évolution de la part des catégories les plus modestes.

2. DU SALAIRE AU POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat du revenu des salariés résulte de l'évolution comparée des salaires horaires et des prix à la consommation, compte tenu du prélèvement opéré sur ce revenu par la fiscalité.

Les salaires et les prix

Aucun indice des prix ne permet de mesurer fidèlement le budget de consommation d'une famille ouvrière sur une longue période. Nous nous référerons donc, faute de mieux, aux évaluations successives faites par l'I.N.S.E.E. en nous efforçant de les raccorder ; la comparaison avec d'autres indices émanant d'organismes familiaux et syndicaux pour les dernières années montrera d'ailleurs que des divergences d'appréciation sérieuses subsistent.

- De 1938 à 1949, le pouvoir d'achat du gain horaire aurait diminué d'un peu plus de 20 % ;
- De 1949 à 1957, il aurait augmenté de 44 % ;
- De 1957 à juillet 1960, il serait demeuré stagnant. Pendant ce temps, la diminution des prestations familiales en valeur réelle a entraîné une baisse du pouvoir d'achat des chargés de famille d'ampleur variable suivant le nombre d'enfants ;
- Depuis juillet 1960, les salaires réels ont repris un mouvement ascendant qui conduit à fixer approximativement à 46 % l'augmentation du pouvoir d'achat survenue depuis 1949.

En combinant ces données partielles, on peut avancer une augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de l'ordre de 16 % entre 1938 et la fin de 1960. En 22 ans, cela représente une amélioration inférieure à 0,6 % par an.

Mais ces évaluations peuvent être contestées si l'on en juge par les calculs effectués sur la période juillet 1957 - juillet 1960 par l'I.N.S.E.E. et par les organisations syndicales :

— I.N.S.E.E. (d'après les 250 art.) indice	101
— U.N.C.A.F.	98,5
— C.G.T.	96
— C.F.T.C.	94,5
— C.G.T.-F.O.	93,5

Ces divergences tiennent à la plus faible pondération accordée par l'I.N.S.E.E. aux loyers et aux services dont les prix tendent à augmenter plus rapidement que les autres éléments du budget familial.

Cependant, même si les calculs de l'I.N.S.E.E. exagèrent l'amélioration du niveau de vie, celle-ci n'est cependant pas douteuse par rapport à 1938. Or, cette période englobe les dix années de guerre et de reconstruction au cours desquelles le pouvoir d'achat a été inévitablement écrasé.

L'incidence des impôts est-elle de nature à corriger cette première conclusion ?

L'incidence de l'impôt direct.

Disons tout de suite qu'on ne dispose de données réelles qu'en matière d'impôts directs.

Sur ce plan, il est certain que le prélèvement opéré sur les salariés est beaucoup plus fort qu'en 1938 :

- du fait de l'accroissement de la pression fiscale par rapport au revenu national (appauvrissement absolu pour l'ensemble de la population) ;
- du fait du sacrifice plus particulièrement imposé aux salariés dans la répartition de l'impôt direct ;
- du fait enfin de la part relativement plus grande des impôts directs dans l'ensemble des recettes fiscales.

En effet, en 1938, les salariés supportaient 20 % des contributions directes qui formaient elles-mêmes 15 % des recettes fiscales ; en 1956, ils en supportaient plus du tiers alors qu'elles assuraient le tiers des recettes. De 1956 à 1958, leur part s'est stabilisée puis a brusquement augmenté en 1959.

Alors que l'impôt sur le revenu a été institué sous la pression des partis de gauche, on constate qu'il opère surtout au détriment des salariés en raison, d'une part, de la fraude fiscale et, d'autre part, de la réduction excessive de l'assiette de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux, ce qui fait perdre toute valeur à la notion de bénéfice fiscal, car le bénéfice réel est beaucoup plus important.

Au total, l'incidence fiscale tend à réduire sensiblement l'augmentation du pouvoir d'achat. Il ne semble pas cependant que le sacrifice fiscal demandé aux salariés soit disproportionné par rapport à leur part dans le revenu national : en se référant seulement à la surtaxe progressive, on constate que les salariés en ont supporté 59,7 % en 1959, c'est-à-dire à peu près le même pourcentage que leur part dans le revenu national.

Il est juste aussi de reconnaître que la surtaxe progressive, qui épargne les faibles revenus, rétablit dans une certaine mesure les inégalités relevées dans l'enrichissement relatif des différentes catégories de salariés.

Enfin, l'impôt ne représente qu'un élément de l'action de redistribution qu'exerce le budget de l'Etat ; nous verrons par la suite dans quelle mesure ce qui est soustrait du revenu des salariés leur est restitué sous forme de services procurés par l'Etat.

De cet examen rapide, peut-on conclure à une paupérisation des travailleurs salariés, comme s'obstinent à le faire les économistes marxistes ? Il faut pour cela se demander par quel type de raisonnement ils parviennent à maintenir de telles conclusions.

3. ET LA « PAUPERISATION » ?

La loi de la paupérisation ne peut se défendre qu'à partir d'un schéma marxiste qui implique un grand nombre de conventions extrêmement contestables. Dans ce cadre conceptuel qui ressemble à une défense fortifiée, elle a pourtant dû céder du terrain au cours des dernières années. Examinons-la avant de nous faire une opinion.

Le schéma marxiste

Les marxistes ne comprennent dans le revenu national que les revenus issus de l'industrie, de l'agriculture et des transports. Ces activités, les seules qui soient considérées comme productives, donnent lieu à deux catégories de revenus :

- les salaires directs dont la masse constitue la part variable du capital et qui rémunère la force de travail des salariés ;
- la plus-value prélevée par les employeurs, qui se subdivise en profit, intérêts, et par laquelle se constitue et s'accumule le capital constant.

Dans ce schéma, les artisans et exploitants agricoles sont des hybrides qui ont le privilège de retenir la plus-value créée par leur propre travail ; mais ces catégories n'altèrent pas gravement le schéma dans la mesure où la concentration capitaliste tend à les éliminer.

On voit que la façon dont est posé le problème prépare déjà la réponse :

- Tous les travailleurs employés dans le secteur tertiaire sont exclus comme non productifs — certains sont reconnus « socialement utiles », les autres, qualifiés de parasites — et ce n'est pas un salaire qui les rémunère, mais une partie de la plus-value qui leur serait ristournée ! Or, depuis trente ans, les rémunérations du tertiaire augmentent en valeur absolue et en part relative... Les marxistes n'en tiennent pas compte ;
- Les prestations sociales, qui représentaient en 1956, 26 % de la masse salariale, sont écartées également : ce ne serait pas du salaire, mais des « miettes de plus-value ».

Ceci admis, les marxistes soutiennent qu'il en résulte :

- une paupérisation absolue des salariés en longue période (avec des interruptions, admettait Varga en 1946), soit une baisse du pouvoir d'achat ;
- une paupérisation relative ininterrompue, c'est-à-dire une augmentation du pouvoir d'achat inférieure aux progrès de la productivité et au revenu des titulaires de plus-value.

Pourquoi ? Du fait de la concurrence entre travailleurs qui résulte des progrès de la mécanisation et de la tendance au remplacement de l'homme par la machine dans le processus de production. L'armée industrielle de réserve pèse ainsi sur le taux des salaires qui ne peut dépasser durablement la valeur des biens nécessaires à l'existence physique du travailleur : le salaire est la valeur d'échange de la force de travail.

C'est autour de cette notion de valeur de la force de travail que se dessine le repli prudent de la doctrine marxiste ; non pas en France où nos marxistes craignent l'aventure (1), mais en U.R.S.S. où le théoricien Arzoumanian expliquait, en 1956, que la paupérisation résidait dans l'insuffisance du salaire réel par rapport à la valorisation de la force de travail.

(1) H. Denis s'est efforcé de vérifier la thèse sur la période 1933-1938, mais MM. Marchal et Lecailion ont lumineusement analysé les faiblesses de son analyse, d'ailleurs intéressante sur le plan conceptuel. (Voir *La Répartition du Revenu national*, tome III, Librairie de Médecis.

En clair, cela signifie que le minimum vital s'élève à mesure que le progrès technique transforme les conditions d'existence et les besoins du travailleur. Ainsi peut-on soutenir simultanément que le salaire augmente et qu'il correspond de moins en moins à la « valeur de la force de travail ».

Que faut-il en penser ? Ni le cadre dans lequel s'énonce la loi marxiste, ni le concept incertain de valeur de la force de travail sur laquelle elle repose en définitive ne peuvent être retenus pour fonder un jugement sur la condition des travailleurs dans le monde occidental.

Ce que nous affirmons en revanche, et sans devoir recourir aux abstractions désuètes de l'analyse marxiste, c'est que les travailleurs n'ont pas, dans la France de 1960, le niveau de vie qui pourrait être le leur ; que le progrès technique et la promotion de la culture recèlent un potentiel d'enrichissement qui est partiellement gâché par les incohérences de l'économie libérale à laquelle s'accrochent les titulaires du pouvoir économique.

En ce sens, on peut parler d'une paupérisation relative des travailleurs :

- relative par rapport à ce que rendrait possible un aménagement plus cohérent des facteurs économiques, dans une société obéissant à des impératifs humains et non à des mobiles de profits individuels ;
- relative par rapport à l'évolution des besoins dans une civilisation industrielle qui exige, face aux nouveaux risques de la condition humaine, davantage de calories, de repos, de loisirs, de détente, de protection contre le bruit, la tension nerveuse de la vie urbaine...

Pour réagir efficacement contre cet état de choses, il faut que les travailleurs fassent pression non seulement sur le niveau des salaires, mais sur les centres où se détermine la politique générale de la Nation. Ces remarques nous conduisent à envisager une conception dynamique et élargie du niveau de vie.

4. POUR UNE CONCEPTION ELARGIE DU NIVEAU DE VIE

L'amélioration des conditions générales d'existence ne met d'ailleurs pas en cause que le salaire. Certes, celui-ci demeure quantitativement l'élément principal, mais il n'est pas le seul.

	Agriculteurs	Artisans petits com.	Indust. prof. libér.	Cadres sup.	Cadres moyens	Employés	Ouvriers	Divers
Sur 100 fils :								
— d'ouvriers	15	11	1	0	1	5	53	14
— d'employés	13	17	3	4	6	13	33	11
— de cadres supérieurs ..	6	15	11	22	10	17	11	8
— d'industriels et prof. lib.	10	19	41	7	4	7	9	3
— d'agriculteurs	88	13	0	0	0	1	3	5
— de salariés agricoles ..	32	6	1	—	—	—	13	48
								dont 45 ouv. agr.

On voit donc que les fils d'ouvriers, de salariés agricoles et d'employés n'accèdent que dans une proportion infime aux professions privilégiées.

La poursuite simultanée des divers objectifs énoncés ci-dessus n'est pas aberrante sur un plan strictement économique. Au contraire, une pondération de ces divers éléments de niveau de vie est compatible avec les impératifs de la croissance forte et harmonisée.

Pour ne prendre qu'un exemple, il peut s'avérer souhaitable, dans des circonstances données et dans le cadre d'un contrôle de l'ensemble des revenus (y compris les profits), de limiter la hausse du

Pour mesurer, à la fois, la justesse des objectifs de l'activité nationale et la part des travailleurs dans les résultats obtenus, les intéressés sont appelés à tenir compte, en dehors du salaire direct :

- du salaire indirect et notamment des prestations de Sécurité sociale et des Allocations familiales. Dans les années qui viennent, les budgets des familles vont avoir à faire face aux besoins croissants des adolescents (2) en matière d'enseignement de formation professionnelle, de culture, de loisirs ;
- du salaire différé, sorte de créance sur l'avenir et support matériel d'une vieillesse plus heureuse (d'où le nécessaire développement des retraites complémentaires et des pensions de vieillesse) ;
- de la durée du travail et, par contre-coup, de la durée de l'activité libre, sans oublier la diminution souhaitable des fatigues physiques et nerveuses engendrées par les conditions modernes de la production ;
- des biens et services mis à la disposition des citoyens par l'Etat, qu'il s'agisse de l'enseignement, de l'aménagement des villes, des équipements sociaux-culturels (les bouleversements apportés à la vie quotidienne par la civilisation industrielle exigent un effort exceptionnellement important de la collectivité pour créer les conditions d'une existence plus harmonieuse).

C'est en agissant sur ces divers éléments que les travailleurs peuvent concrétiser leur aspiration à une société plus juste et plus humaine. Or, on conviendra qu'il reste énormément à faire.

Prenons conscience, comme le font durement trop de travailleurs, des fatigues inhérentes à l'éloignement du lieu de travail, de l'exiguïté, de l'inconfort de trop de logements, de l'absence d'un environnement culturel, d'espaces verts, de stades.

Autant de tâches qui échappent à la volonté individuelle et qui engagent la responsabilité de la collectivité.

Un autre exemple nous est donné par le très faible coefficient de mobilité sociale. D'après un sondage sur l'emploi effectué par l'I.N.S.E.E. en juin 1953, on peut mesurer ce qui nous sépare de l'égalité des chances et de la promotion permanente :

salaire direct, mais, en contrepartie, il doit être possible :

- d'accroître le salaire différé qui, dans le moment, ira grossir le volume de l'épargne collective et, par conséquent, de l'investissement ;
- de diminuer la durée de travail, afin de donner aux salariés ces heures d'activité et de repos qui leur seront de plus en plus nécessaires ;
- et d'amplifier l'effort de l'Etat en matière d'équipements collectifs et de bourses d'enseignement.

(2) De 1956 à 1965, le nombre des adolescents de 15 à 19 ans augmentera de 10 %.

II. - QUELQUES ASPECTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'EVOLUTION économique transforme la répartition de la population salariée en même temps qu'elle modifie la situation respective des différents groupes de salariés. Après avoir marqué les grands traits de cette évolution, on s'interrogera sur les mécanismes de détermination des salaires sur le marché du travail et sur le rôle particulier des secteurs entraînants.

1. - COMMENT EVOLUE LA POPULATION ACTIVE ?

a) mouvement global

Alors que l'ensemble de la population n'a cessé de croître depuis un siècle, sauf les coups d'arrêt marqués par les guerres, les variations de la population active sont plus irrégulières : le taux d'activité a atteint le maximum en 1921, avec 500 travailleurs pour 1.000 habitants et a décliné ensuite régulièrement pour atteindre 482 en 1954.

L'activité des femmes n'a pas affecté cette évolution, car leur proportion dans la population active est remarquablement stable depuis 1906 comme le montre le tableau 1 bis annexe. La diminution relative des actifs provient :

- du recul de l'âge de la mise au travail ;
- du vieillissement de la population et du rajeunissement de l'âge de la retraite : sur 1.000 hommes âgés de plus de 65 ans, 667 étaient au travail en 1896 alors qu'on n'en comptait plus que 362 en 1954.

b) la répartition entre les secteurs

Depuis une cinquantaine d'années, on assiste à une égalisation progressive des effectifs dans les trois secteurs, sous l'effet d'une forte réduction dans l'agriculture et d'une forte augmentation dans le secteur tertiaire (tableau 2 en annexe) où la proportion des femmes s'est particulièrement développée.

Le tableau 3 en annexe, qui permet de comparer de 1954 à 1959 la répartition des effectifs par branches regroupées, confirme cette évolution sur la période la plus récente.

● A l'intérieur du secteur industriel, les glissements d'effectifs de 1916 à 1957 sont mis en lumière dans le tableau 4 en annexe :

- Fort accroissement dans les pétroles et carburants, la chimie, le bâtiment, la métallurgie et le travail des métaux ;
- Abaissement sensible dans les industries de consommation (textile, habillement, cuirs et peaux), à l'exception des industries alimentaires.

Les prévisions du IV^e Plan pour 1965 confirment dans l'ensemble les tendances enregistrées.

● Dans le secteur tertiaire, où les effectifs ont plus que doublé en 60 ans, les services publics et les professions libérales absorbent une part croissante de la population.

● Sur le plan géographique, c'est à l'est de la ligne Le Havre-Marseille qu'est concentrée la majeure partie de la population salariée, qu'il s'agisse des ouvriers, des employés et des cadres moyens.

Ces transferts de la population active témoignent d'une assez grande mobilité du travail sur une longue période ; c'est-à-dire que chaque génération s'oriente en fonction des besoins changeants de l'économie.

Mais, au cours de leur vie de travail, il est beaucoup plus difficile pour les travailleurs de glisser d'un type d'activité à l'autre, voire de changer d'entreprise. Ceci nous conduit à envisager les facteurs de la mobilité professionnelle.

2. - LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

De l'avis unanime des économistes, une grande mobilité de la main-d'œuvre est un facteur favorable à la croissance et à la modernisation de l'économie, particulièrement à une époque où le progrès technique s'accélère et où, à mesure que les besoins primordiaux sont satisfaits, les accroissements de revenus alimentent surtout la demande de biens nouveaux : les hommes doivent s'attacher à produire ce qu'ils désirent consommer.

Mais plutôt que de dénoncer le traditionalisme des travailleurs et leur répugnance à changer d'emploi, il est plus convenable de déterminer quels sont les facteurs qui favorisent la mobilité professionnelle et à chercher ensuite les moyens de l'encourager.

Peut-on mesurer la mobilité du travail ?

Les données dont on dispose sont insuffisantes et parcellaires, car les rares études effectuées à ce sujet portent sur telle industrie en récession (le bassin minier du Centre-Midi, par exemple) ou sur une entreprise qui se décentralise (Citroën à Rennes) ou se déplace (Gillette à Annecy).

Deux sources statistiques sont cependant utilisables :

- le pourcentage d'électeurs ayant changé de département ;
- le taux de rotation de la main-d'œuvre calculé à partir des « états 1024 » (relevés de salaires) du ministère du Travail.

Ces sources ne permettent pas de dissocier les mobilités volontaire et involontaire ni d'éliminer l'influence de la main-d'œuvre saisonnière dans des branches comme la conserverie ou l'hôtellerie. Néanmoins, il est permis d'affirmer que le taux de rotation a régulièrement augmenté en France depuis 10 ans : le tableau 5 en annexe fait ressortir une augmentation de près de 11 % de 1950 à 1956.

● Les études effectuées aux Etats-Unis comme en France montrent que l'âge est le facteur déterminant : plus on avance en âge et moins on se déplace, pour la bonne raison qu'un travailleur âgé ne peut changer d'emploi sans s'exposer à un brutal déclassement.

● La taille des entreprises influe également sur la mobilité : les grandes entreprises gardent leurs salariés :

Taux de rotation de la main-d'œuvre selon la dimension des établissements

Nombre de salariés	1952 (Taux de rotation)
11 à 20	1,64
21 à 50	1,60
51 à 100	1,57
101 à 200	1,49
201 à 500	1,42
501 à 1.000	1,32
Plus de 1.000	1,18

Le sexe et le mode d'occupation du logement ne semblent pas influencer la mobilité professionnelle contrairement aux constatations faites aux Etats-Unis.

Ces remarques appellent une première conclusion : si la mobilité du travail est encore beaucoup plus faible en France qu'aux Etats-Unis, elle tendra chez nous à s'élever sous l'effet du rajeunissement de la population alors qu'elle diminue depuis quelques décennies aux Etats-Unis.

Est-il besoin d'ajouter que les interventions pri-

EPOQUE	ABATTEMENT LEGAL (%)				ECART EFFECTIF MOYEN (%)			
	Zone I	Zone II	Zone III	Zone IV	Zone I	Zone II	Zone III	Zone IV
1-1-1950	5	10	15	20	10,	15,2	19,9	23,7
1-1-1952	3,75	7,50	11,25	13,50	9,7	15,6	20,3	23,5
1-1-1954	3,75	7,50	11,25	13,50	13,3	18,4	22,8	25,6
1-1-1956	3,33	6,67	10	12	12,9	16,4	20,5	22,6
1-1-1958	2,22	4,44	6,67	8	16,2	19,1	23,3	24,9
1-1-1959	2,22	4,44	6,67	8	16,8	19,2	23,3	24,9

(Source Min. Travail cité par l'Encyclopédie française)

Si l'on se réfère à la statistique des salaires annuels moyens et non plus aux taux horaires et que l'on compare les salaires de la région parisienne et ceux de la province, on constate un écart moyen de 34 % en 1957 qui va jusqu'à 56 % dans le département le plus défavorisé (Gers). Là encore, la ligne Le Havre-Marseille ou Cherbourg-Toulon marque

mordiales en ce domaine dépendent essentiellement :

- des pouvoirs publics dont relèvent l'enseignement, la formation professionnelle et la politique du logement, facteurs décisifs de la mobilité du travail ;
- des entreprises dont beaucoup s'efforcent de s'attacher définitivement leurs salariés par le procédé qui consiste à réserver au personnel en place les accès aux emplois supérieurs, par l'octroi de primes et de congés d'ancienneté, par l'attribution de logements locatifs au personnel, par les modes de formation qui visent à spécialiser le travailleur à un degré tel qu'un changement d'emploi se traduirait pour lui par un déclassement immédiat.

Ces méthodes, très courantes aux Etats-Unis, étaient relativement moins répandues en France, mais elles tendent à se propager dans certaines grosses entreprises ; leur effet est encore peu sensible sur le taux national de mobilité du travail, mais il faut en éviter l'extension, car les travailleurs risquent de se laisser séduire par des avantages immédiats qui vont contre leurs intérêts à long terme et sont préjudiciables à la fluidité de l'économie.

Qu'on ne rende donc pas les salariés responsables d'une situation qui tient à un ensemble de facteurs sur lesquels ils n'ont pas de moyens d'action.

3. - LES DISPARITES SALARIALES

Depuis le début du XIX^e siècle, les disparités de salaires semblent avoir fortement diminué. Mais la réduction de l'écart n'obéit pas à un processus régulier : elle s'est opérée brusquement et en deux temps qui correspondent aux deux après-guerre. Depuis 1950, on constate au contraire que les disparités tendent à s'accroître.

a) les disparités régionales

C'est un fait bien connu qu'à mesure que les écarts entre les abattements de zone sont réduits par la loi l'éventail des rémunérations réelles ne fait que s'ouvrir.

le clivage : 26 des 27 départements où le salaire annuel moyen était inférieur à 450.000 anciens francs se situaient à l'ouest de cette ligne.

Notons que dans un même département il existe de larges écarts : ainsi dans l'Isère, le salaire moyen de Vienne était en 1959 de 32.400 francs alors qu'il atteignait 58.600 francs dans la zone de péage de

Roussillon, distante de 20 kilomètres. En général, on note une forte différence entre les salaires d'ouvriers des zones rurales et des zones urbaines.

b) les disparités par branches

Là encore, les dernières statistiques datent de 1957 et proviennent de l'exploitation des « états 1024 » ; elles permettent, malgré leur relative ancienneté, d'intéressantes comparaisons (tableau 6 en annexe).

Par rapport aux employés et ouvriers de la branche la plus favorisée, pétroles et carburants, on relève :

- un abattement moindre pour les employés (de 25 % en moyenne avec un maximum de 32,5 %) que pour les ouvriers (28 et 48 %) ;
- l'absence de relation entre le taux d'abattement et le degré moyen de qualification du travail dans la branche ; ainsi l'abattement dans l'industrie mécanique est de 23 % en dépit de la haute qualification moyenne de cette branche.

Plus que la qualification, les éléments déterminants du niveau des salaires paraissent être :

- la proportion des salaires dans l'ensemble des coûts (à peine 6 % dans les pétroles, où les salaires sont les plus élevés) ;
- les perspectives d'expansion de la branche en

fonction des tendances de la demande, qui ne sont évidemment pas les mêmes pour les textiles ou les cuirs que pour le pétrole ou les constructions électriques ;

- la taille moyenne des entreprises, les salaires les plus élevés se rencontrant dans les branches les plus concentrées ;
- la force du mouvement syndical, enfin, qui est liée le plus souvent à la taille des entreprises ; il est frappant que des branches comme les combustibles solides et la polygraphie, dont les coûts salariaux sont cependant importants, distribuent des salaires élevés parce que l'organisation syndicale y est puissante.

Mais poursuivons l'analyse.

c) les disparités selon la taille des établissements

Les données les plus récentes à notre connaissance résultent d'une étude faite en 1953 et 1954 et dont les résultats ont été publiés dans « Etudes et Conjoncture » de mars 1958.

Par rapport aux gains horaires des ouvriers des établissements de plus de 1.000 salariés, les abattements s'échelonnent comme suit :

10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 199 salariés	200 à 499 salariés	500 à 599 salariés
20 %	20 %	19 %	18 %	12 %	12 %

La comparaison est encore plus édifiante lorsqu'on se réfère aux salaires nets moyens des ouvriers par rapport aux établissements de plus de 1.000 ouvriers.

	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50	51 à 100	101 à 200	201 à 500	501 à 1.000
France entière	44,5	31,5	26,5	23	21,5	20,5	18	12,5	7,5
Province	46	35,5	31,5	26,5	25,5	23,5	20,5	14	7,5
Seine	31	23,5	17,5	14,5	11	9	9	2	2

d) les disparités entre salaires masculins et salaires féminins

Rappelons simplement qu'en dépit du principe « à travail égal, salaire égal », il existe en France entre les salaires masculins et salaires féminins des écarts considérables que les différences réelles de qualification ne justifient que très partiellement : le salaire annuel moyen des femmes, dans l'ensemble de la France, est inférieur de 38 % à celui des hommes.

En conclusion, s'il ne semble pas que l'on tende à retrouver l'ampleur des disparités qui existaient au XIX^e siècle, il est en revanche incontestable que

l'ensemble de ces disparités s'aggrave depuis une dizaine d'années. Or, ces différences de situation risquent de briser la cohésion du monde ouvrier.

Autrefois, en effet, les différences de salaires ne créaient pas, pour les ouvriers, des modes de vie sensiblement différents par rapport aux autres groupes sociaux. Aujourd'hui, la production de masse de la civilisation industrielle permet aux titulaires d'un certain seuil de revenu d'accéder à des types de consommation qui opèrent un changement de mode de vie en ouvrant des perspectives de confort qu'ignore le plus grand nombre. Une enquête de l'I.F.O.P. en 1955 est très significative à cet égard des différences de confiance en l'avenir manifestées par des familles ouvrières selon que leur revenu mensuel se situait au-dessus ou au-dessous de 50.000 francs.

Peut-on tirer de cette brève analyse quelques conclusions en ce qui concerne les facteurs de formation des salaires sur le marché du travail ?

4. - LA DETERMINATION DES SALAIRES

Dans la mesure où l'on peut admettre que le niveau moyen des salaires est entraîné par les

salaires les plus élevés, on doit constater le rôle moteur des branches en expansion et à forte concentration ainsi que l'influence exercée par la région parisienne.

Mais l'effet de contagion est très lent si l'on en juge par les disparités constatées. L'attrait des hauts salaires ne suffit pas, d'autre part, à entraîner de substantiels déplacements de main-d'œuvre des hommes dans des zones géographiquement restreintes, en raison des obstacles à la mobilité évoquée plus haut.

D'autre part, il n'est nullement certain que, dans un marché du travail caractérisé par la pénurie de spécialistes, l'écrémage effectué par les entreprises les mieux placées assure une répartition optimum de la main-d'œuvre pour l'économie.

L'exemple actuel de l'automobile montre au surplus que lorsque les prévisions d'expansion sont démenties par les faits, les entreprises n'hésitent pas à rejeter brusquement sur le marché de l'emploi une main-d'œuvre habituée à un meilleur niveau de vie ; leur situation peut être même dramatique lors-

que la formation reçue dans l'entreprise ne les a préparés à aucune autre tâche de remplacement ou lorsque l'employeur constituait la seule entreprise notable de la région.

Ces remarques ne visent pas à préconiser une stagnation du marché de l'emploi et le maintien intégral des avantages procurés par le travail quelles que soient la branche ou la localisation de l'entreprise. La croissance implique mouvement et fluidité. Mais les conditions dans lesquelles s'opère la différenciation des salaires dépendent exclusivement de l'action égoïste des firmes motrices et sont, faute d'appliquer une expansion harmonisée, préjudiciables à la majorité des salariés.

L'action syndicale parvient à limiter les inconvénients de ce processus en exerçant une action de rattrapage en faveur des salaires les plus bas. Mais elle est évidemment impuissante, dans le cadre de l'économie de marché, à assurer un développement volontaire et contrôlé des branches et des régions de manière à préserver tout à la fois les intérêts de l'ensemble des travailleurs et l'harmonie de la croissance.

III. - SALAIRES ET INFLATION

LES travailleurs sont, avec les personnes âgées, les principales victimes de cette étrange maladie qu'on appelle l'inflation. Durant ces quinze dernières années, ils ont toujours été les grands vaincus de la course infernale entre les salaires et les prix. Au surplus, en 1952 comme en 1958, quand il s'est agi de donner un coup de barre brutal contre la hausse des prix avec ses déplorables conséquences sur le plan psychologique et sur le plan de la balance des comptes, les Gouvernements, après avoir gagné du temps en retardant par tous les moyens, y compris la manipulation des indices de prix, l'ajustement des salaires, n'ont rien trouvé de mieux que de comprimer les revenus des travailleurs, pour rétablir à leurs dépens un équilibre fortement compromis.

Les salariés sont donc attachés à une politique de stabilité monétaire, à condition que le résultat ne soit pas obtenu au prix d'une diminution de leur niveau de vie et d'un ralentissement de la nécessaire expansion économique. Car qui souffrira des manques à gagner de la production, sinon les salariés, et parmi eux les plus modestes et les familles !

On peut, bien entendu, pour la facilité du raisonnement, distinguer :

- l'inflation galopante, considérée comme un mauvais souvenir du passé et comme la conséquence des divers déséquilibres dont souffrait une économie lancée dans un vaste effort de reconstruction et de rajeunissement ;
- de l'inflation de prospérité, sorte d'épidémie chronique qui atteint les économies occidentales dès qu'elles frôlent le plein emploi des facteurs de production.

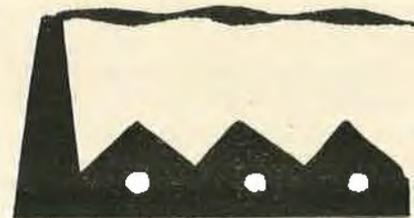
A vrai dire, le problème n'est pas si simple, car les risques inhérents à un emballement de l'économie sont d'autant plus grands, dans le cadre du système économique qui est le nôtre, que subsistent de nombreux déséquilibres structurels et le handicap

de dépenses improductives particulièrement importantes. Sans oublier, mais nous y reviendrons plus longuement dans l'examen des problèmes de la croissance harmonieuse, l'inadaptation des remèdes généralement envisagés et l'insuffisance des moyens de la planification.

LES LEÇONS DU PASSE

Le paysage change et rend plus difficile l'interprétation du passé en vue d'en tirer les leçons pour l'avenir. Les crises inflationnistes que nous avons connues, si elles prenaient leurs racines dans des structures défectueuses, étaient déclenchées, voire amplifiées, par une mauvaise récolte agricole et pouvaient dérouler toutes leurs néfastes conséquences dans une économie close, protégée de la concurrence internationale.

Mais, en définitive, et c'est une leçon qu'il ne faut jamais oublier, ces crises traduisaient l'incapacité des gouvernements à choisir entre divers objectifs et à vouloir les moyens de leur politique. On ne



peut à la fois entretenir le budget militaire le plus important de tous les pays européens et assumer toutes les tâches impérieuses de l'avenir français : moderniser l'appareil de production, éduquer, loger et soigner décentement les Français, offrir un métier aux jeunes générations, aménager nos villes et nos campagnes à l'âge de la société industrielle et venir en aide aux pays en voie de développement. Ceci demeure toujours aussi vrai, alors que l'on nous promet de doubler notre niveau de vie en vingt ans !

Lorsque le pays ploie sous l'ampleur de toutes ces charges, lorsque l'ajustement entre toutes ces demandes additionnées et une offre forcément inférieure se réalise par la hausse des prix, lorsque la confiance des possédants disparaît, en même temps que leurs capitaux fuient à l'étranger ou s'investissent en or et autres valeurs réelles, bref lorsque l'inflation s'installe avec son processus de boule de neige, les experts reviennent avec leurs solutions classiques : dévaluation du franc, diminution du déficit budgétaire, compression de la demande. Ainsi en 1952, puis encore en 1958, avec cette différence que la seconde fois, si l'on a amputé sévèrement le niveau de vie des salariés, on a eu cependant la sagesse de maintenir un volume, sinon suffisant, tout au moins notable d'investissements publics. Pour le reste, on comptait sur ces fameux mécanismes de la confiance retrouvée qui devait ramener les capitaux et les devises cachés à l'étranger, séduits par une amnistie totale. Cet optimisme libéral, fondé sur des solutions injustes dans la mesure où elles récompensent l'incivisme, a été une fois de plus infirmé par les faits, et n'eût été la grande patience des salariés, la stabilisation aurait échoué. Mais les résultats obtenus sont précaires. D'ailleurs, les cris d'alarme ne manquent pas, venant tant du patronat que du gouvernement. Il est de nouveau fait appel à la « sagesse » des travailleurs qui devront se contenter d'une augmentation nominale des salaires de 4 % par an, alors que les prix monteront simultanément de 3 à 4 %. La comparaison donne matière à réflexion. On nous promet :

- d'un côté, une croissance annuelle de 5 % de l'économie ;
- et, d'un autre, une hausse *réelle* du pouvoir d'achat de 1 %.

Est-ce à ce prix qu'on entend lutter contre l'inflation ? En réalité, une pression continue à s'exercer et s'exercera pour maintenir, en termes réels, la hausse obtenue.

LA LENTE MONTEE DES PRIX

On constate dans toutes les économies occidentales une lente mais continue montée des prix, en l'absence même de toute flambée inflationniste. Pourquoi ?

Les progrès de la productivité sont plus sensibles dans le secteur industriel et, à un degré moindre, dans l'agriculture, que dans le secteur tertiaire. Or, nos sociétés consomment de plus en plus de services dont les prix montent pour assurer à ce secteur un revenu égal à celui des secteurs à forte productivité.

Cette évolution se fait également sentir dans le budget de l'Etat qui doit faire une part de plus en plus grande aux dépenses consécutives à l'enseignement, à la santé, à l'aménagement des conditions d'existence collective (urbanisme, électrification, adduction d'eau, routes...). Or, dans la mesure où d'autres postes budgétaires ne sont pas allégés (notamment les dépenses militaires et les subventions anti-économiques), l'Etat est contraint soit de diminuer son effort, soit d'augmenter le prélèvement fiscal qui, inévitablement, pèse sur les prix.

Ajoutons également l'incidence de la situation de l'agriculture, incidence directe sur les prix, dans la mesure où seule une hausse de ces derniers permet au revenu agricole de suivre le revenu des autres catégories sociales. Le budget s'en trouve également affecté, quand l'Etat doit prendre en charge les excédents de production.

Enfin, et ce phénomène est surtout sensible en France, la législation des loyers entraînera une hausse progressive des prix de ce service qui se reflétera dans l'augmentation des indices de prix et du coût de la vie.

LES REACTIONS DES SALAIRES

Dans l'exemple que nous avons choisi, ce n'est plus 4 %, mais 7 % de hausse nominale des salaires que les travailleurs vont réclamer pour obtenir leur part de l'accroissement de la production.

Les salariés qui sont dans des secteurs à forte productivité (6 à 7 % par an) et dans des entreprises de grande dimension, l'obtiendront peut être plus facilement, puisque les entreprises peuvent consentir à une telle augmentation des salaires sans aggravation de leurs prix de revient.

Il n'en sera pas de même dans les autres secteurs et dans les autres entreprises qui résisteront pour finalement aboutir à un compromis en fonction de la puissance respective des forces en présence. Mais les prix supporteront plus ou moins les conséquences des accords intervenus.

A un tel stade de l'évolution, la cote d'alerte n'est pas encore atteinte, car, en définitive, seule une partie des salariés aura pu obtenir une hausse réelle de l'ordre de 4 %, alors que la production aura augmenté de 5 à 5,50 %, laissant une part à l'augmentation de l'investissement, gage et condition de la croissance future.

Au surplus, s'il n'existait pas des causes spécifiques qui aggravent la situation française (dépenses improductives, hausse des loyers), la hausse moyenne des prix ne serait pas supérieure à celle enregistrée à l'étranger. La compétitivité de l'économie française serait préservée, l'inflation et ses désordres, évités.

QUAND L'ECONOMIE S'EMBALLÉ

Nous avons vu, jusqu'à présent, que les travailleurs s'efforcent d'obtenir une part, que l'on peut vraiment qualifier de *non excessive*, de l'expansion. Mais, d'ores et déjà, et par suite de causes qui échappent à la volonté des salariés, nous sommes à la limite du point de rupture. Ce point sera atteint dès que l'économie frôlera le plein emploi des forces de production, dans les conditions suivantes :

L'augmentation des débouchés intérieurs et extérieurs crée un climat d'euphorie qui s'étend de secteur en secteur à une très grande partie de l'économie. Seules les branches dépassées par le progrès technique ou atteintes par la baisse structurelle de la demande vont rester plus ou moins en dehors de ce processus.

Les entrepreneurs augmentent leurs stocks. De ce fait, l'appareil de production se trouve sollicité au-delà des besoins monétairement exprimés par les consommateurs. Autrement dit, une situation d'équilibre entre production et consommation peut se transformer, par un important mouvement de stockage, en une situation de déséquilibre génératrice de hausse des prix.

L'anticipation des entrepreneurs joue également en matière d'investissement. Pour répondre à l'augmentation escomptée de la demande, les industriels décident d'accroître leur capacité de production. Ils vont être amenés à peser ainsi :

- sur leurs prix, en vue d'augmenter les profits et, par conséquent, leur capacité d'autofinancement ;
- sur le marché des capitaux où la demande va s'enfler, entraînant la hausse des taux d'intérêt.

Sur le marché du travail, les mêmes industriels se livrent à une surenchère en vue d'acquiescer ou de conserver une main-d'œuvre qualifiée qui se fait rare. Les augmentations de salaires risquent alors de dépasser les progrès de productivité et de gonfler d'autant les prix de revient.

Pour peu que la spéculation s'en mêle, aggravant le stockage, ne permettant pas à l'épargne déjà insuffisante d'aller aux besoins d'investissement prioritaires, on passe de cette lente hausse des prix à une brusque flambée qui compromet à la fois les chances de l'expansion et la balance des comptes.

LES FAUX DIAGNOSTICS

On peut se rendre compte, à cette analyse trop sommaire, que les travailleurs, en tant que tels, n'ont que peu de responsabilités dans le déclenchement d'un tel phénomène.

Est-ce leur faute si les dépenses improductives sont trop élevées, si nos structures économiques créent un climat favorable à l'inflation ?

Est-il en leur pouvoir, dans l'état actuel des choses, de combattre la spéculation, le stockage excessif, les investissements inutiles ?

Est-il enfin utile de rappeler que les salaires ne représentent que les deux tiers des ressources des ménages et que 40 % de la demande totale (demande privée + demande publique + investissements et stockage) ?

Et pourtant, la régulation des salaires revient, comme un « leitmotiv », dans les démonstrations du gouvernement et du patronat, comme la panacée qui doit permettre l'expansion dans la stabilité monétaire et dans l'équilibre de la balance des comptes.

Or, une croissance régulière des salaires ne peut être utilement envisagée dans cette perspective qu'à condition d'être intégrée dans un ensemble de mesures qui, nous le verrons plus loin, doivent être appliquées simultanément pour obtenir une expansion forte et harmonieuse. *C'est tout le problème de la planification qui est en cause.*

A défaut, l'Etat en est réduit, et nous retrouvons là plus directement notre problème des salaires :

- à renforcer sa tutelle sur les salaires du secteur public, de façon à éviter une trop grande disparité avec les agents de l'Etat, lesquels ont été trop souvent sacrifiés aux impératifs budgétaires ;
- à pratiquer la technique de retardement, désormais bien au point, et qui permet de différer de quelques mois les hausses des traitements et salaires.

Mesures partielles, injustes, inopérantes, et qui ne font qu'accroître le légitime mécontentement des serviteurs de l'Etat.

L'évolution des salaires en 1960 est, à cet égard, particulièrement significative de l'impuissance du gouvernement à permettre à tous les travailleurs, sans exception, de bénéficier de leur juste part de l'augmentation de la production.

IV. - SALAIRES ET CONCURRENCE INTERNATIONALE

VOILA donc le spectre de l'inflation salariale replacé dans ses justes proportions et dans ses justes conséquences. La phobie de l'inflation ne doit pas servir de prétexte au refus d'affronter les vraies exigences d'une croissance forte.

Mais un autre front se découvre peu à peu, celui de la concurrence internationale, laquelle d'ailleurs, par la pression qu'elle peut exercer sur le marché intérieur, peut justement constituer une des armes de la politique économique contre l'ajustement en hausse des prix français ; à condition toutefois de ne pas se trouver dans une situation d'inflation accélérée, car alors devant le déficit croissant des échanges extérieurs et la hausse excessive des prix, le recours à la dévaluation devient inévitable, avec toutes ses conséquences sur le niveau de vie, accompagnées d'un nouveau renchérissement des coûts.

C'est pourquoi l'entrée dans la nouvelle économie internationale constitue une épreuve redoutable pour des économies jusqu'alors bien protégées par les contingentements et les droits de douane. Là encore, le problème des coûts de production et des prix de revient est au premier plan des préoccupations gouvernementales et patronales. Et l'on en

vient à reparler des salaires, comme s'ils constituaient l'élément déterminant de la bataille pour la protection du marché intérieur et la conquête de débouchés extérieurs.

La réalité est plus complexe, bien que difficile à cerner.

DIFFICULTES DES COMPARAISONS INTERNATIONALES

La fabrication d'un produit déterminé est fonction d'un certain agencement de divers facteurs de production (matières premières, énergie, machines, main-d'œuvre) qui va, bien entendu, influencer les coûts.

Il s'y ajoute deux parts, celle du profit dont une grande partie sera réinvestie (processus d'autofinancement) et celle de l'Etat, sous forme d'impôts directs et indirects.

La combinaison de ces divers facteurs sera d'ailleurs plus ou moins efficace, selon le niveau de productivité atteint par l'entreprise, niveau lui-même déterminé par les conditions générales de production du pays considéré qui influencent le prix des matières premières, de l'énergie, des machines, la quantité de main-d'œuvre qualifiée mise à la disposition du marché du travail.

Cette complexité commande donc une grande prudence dans les comparaisons faites entre divers pays pour un produit déterminé (1).

— Le coût des matières premières peut être fort différent, et à supposer même qu'il soit sensi-

blement le même, la qualité, les modalités d'utilisation peuvent être distinctes.

— Il en est de même pour le coût des biens d'équipement produits par le pays lui-même, ou bien achetés à l'étranger, de leur régime d'amortissement comptable ou fiscal.

— Quant à la main-d'œuvre, dès que l'on souhaite dépasser le stade d'une comparaison globale, on se heurte à des obstacles insurmontables, tels que le niveau de qualification, la proportion du salaire direct et du salaire indirect, les charges fiscales...

Souhaitons cependant que soient poursuivies, au sein des institutions européennes, des études franches et sérieuses sur ces divers points, avec la collaboration des organisations syndicales.

S'il convient donc d'attacher une attention soutenue à l'évolution des coûts salariaux, il ne peut être question d'ignorer tous les autres facteurs globaux ou propres à l'entreprise qui, en fin de compte, exercent une influence sur les prix de revient. A cet égard, il n'est pas inutile de citer une ventilation des charges d'exploitation, tirée des tableaux économiques de l'année 1951, établis par le Service d'Etudes économiques et financières (2).

VENTILATION DES CHARGES D'EXPLOITATION POUR L'ANNEE 1951 EN POURCENTAGE

	Achat + stock initial - stock final	Charges salariales	Impôts indirects	Revenu brut d'exploitation	Total
Industries pétrolières	46 %	6 %	33 %	15 %	100 %
Industries chimiques et parachimiques	52 %	20 %	11 %	17 %	100 %
Construction mécanique	48 %	26 %	8 %	18 %	100 %
Construction électrique	50 %	25 %	7 %	18 %	100 %
Construction automobile	55 %	24 %	7 %	14 %	100 %
Métallurgie	54 %	21 %	9 %	16 %	100 %
Industries textiles	66 %	14 %	8 %	12 %	100 %
Bâtiment et Travaux publics	39 %	27 %	7 %	27 %	100 %

LES FORTES DISPARITES

La place des salaires ainsi définis, il faut donc distinguer :

— les pays où le niveau de vie est sensiblement le même, à quelques nuances près, et nous pouvons alors classer dans le même groupe les pays européens industrialisés dont la France ;

— des pays dont le niveau de vie est, soit très nettement supérieur comme les Etats-Unis, soit très sensiblement inférieur, comme les pays tiers, par exemple le Japon.

Les fortes disparités sont un obstacle au développement du commerce international, dans la mesure où des entreprises, situées dans ces trois groupes de pays, produisent dans des conditions de productivité à peu près équivalentes.

(1) On aboutit ainsi à des positions relatives des divers prix intérieurs fort différents d'un pays à l'autre. C'est ainsi qu'en France, le prix d'une machine-outil d'un certain type équivaut à celui de 71 tonnes d'aluminium, alors qu'en Allemagne le rapport est de 88 tonnes d'aluminium.

Autre exemple, en France, le prix d'un réfrigérateur équivaut à celui de 55 kg de nylon ; en Allemagne, à celui de 28 kg de nylon.

(2) Nous préférons citer un tableau élaboré pour l'année 1951 que des évaluations plus récentes, mais moins solidement établies, ou bien alors non dénuées d'arrière-pensées.

Il s'agit là d'un phénomène sinon nouveau, tout au moins d'une ampleur désormais telle qu'il pose de délicats problèmes aux organisations internationales comme le G.A.T.T. (Accord général sur le commerce et les tarifs douaniers) et l'O.C.D.E. (Organisation Commune de Développement Economique) et le mouvement syndical s'en inquiète également.

En effet :

— les pays européens sont parvenus, pour certaines branches industrielles, à un niveau de productivité tel que les Etats-Unis ne peuvent plus espérer compenser, grâce à leur avance technique, l'écart considérable entre leurs charges salariales et celles des pays européens (les premières étant trois à quatre fois plus élevées que les secondes) ;

— un pays comme le Japon installe des usines à haute productivité qui, grâce à des salaires très bas, sont en mesure de concurrencer les entreprises américaines et européennes.

Il ne peut donc être question de libérer intégralement les échanges, de supprimer les droits de douane entre ces trois groupes de pays, sans risquer de désorganiser les économies américaines, puis européennes, et sans donner une prime — absolument insoutenable — au niveau de vie le plus faible.

Il faut, au contraire, procéder à un ajustement progressif vers le haut.

Telle devrait être l'une des missions essentielles du mouvement syndical mondial que de proposer une évolution par étapes des diverses économies, afin d'augmenter le niveau de vie des travailleurs du monde entier et d'aboutir à un accroissement des échanges entre tous les pays, gage de la paix entre les peuples. Les contacts divers qui ont eu lieu entre les Internationales Syndicales libres laissent à cet égard bien augurer de l'avenir.

Mais ceci ne doit pas masquer les devoirs imposés aux pays déjà industrialisés à l'égard des nations en voie de développement. Pour permettre à ces dernières de poursuivre leur croissance économique dans l'indépendance, nous devons leur ouvrir nos frontières et procéder à certaines conversions d'activité. Il s'agit là, d'ailleurs, d'une solidarité qui, bien comprise, se réalisera au profit de tous, car le niveau général des prix, et par conséquent le niveau de vie des pays industrialisés, bénéficiera de la fourniture de certaines denrées et de certains biens à des prix inférieurs à ceux actuellement pratiqués dans lesdits pays.

L'OUVERTURE DES FRONTIERES

Ces données mondiales ne doivent cependant pas nous masquer la réalité européenne. Dans le cadre du Marché Commun certainement, et peut-être même dans un cadre élargi à l'ensemble des pays occidentaux, la suppression des contingentements, la diminution progressive des droits de douane vont bouleverser les conditions de la concurrence, aboutir à une certaine spécialisation des activités, provoquer de nouveaux déséquilibres régionaux à l'échelon d'un plus grand espace économique.

L'ouverture des frontières est donc une aventure dont il n'est au pouvoir de personne de prévoir, avec beaucoup de précisions, le déroulement.

En postulant, ce qui est déjà une prévision précaire, que le Marché Commun se développera selon les modalités prévues dans le traité de Rome et le processus d'accélération qui a été accepté par les Six, on peut illustrer, pour trois produits élaborés, et à titre d'exemple, les étapes de désarmement douanier entre les Six et vis-à-vis de l'extérieur.

L'EVOLUTION PROBABLE DES DROITS DE DOUANE FRANÇAIS VIS-A-VIS DES CINQ PARTENAIRES DE LA « PETITE EUROPE »

	57	1-1-59	1-7-60	1-1-61	1-7-61	1-1-62	1-1-63	1-64	65	66
	Montant de la réduction : 10 % chaque fois									
Réfrigérateurs	15 %	13,5 %	12 %	10,5 %	9 %	7,5 %	6 %	4,5 %	3 %	1,5 %
Tissus de laine										
Automobiles	30 %	27 %	24 %	21 %	18 %	15 %	12 %	9 %	6 %	3 %
Appareils photos	25 %	22,5 %	20 %	17,5 %	15 %	12,5 %	10 %	7,5 %	5 %	2,5 %

L'EVOLUTION PROBABLE DES DROITS DE DOUANE FRANÇAIS VIS-A-VIS DES PAYS AUTRES QUE LES « SIX »

	1-1-57	1-1-61	entre 1-1-64 et 1-1-66	entre 1-1-67 et 1-1-70
Réfrigérateurs	15 %	13 %	13 %	13 %
Automobiles	30 %	29 %	29 %	29 %
Tissus de laine	15 %	15 %	15 %	16 %
Appareils photo	25 %	21,8 %	18,6 %	18 %

(1) Tarif extérieur commun aux six pays de la Communauté Economique Européenne et destiné à remplacer leurs tarifs douaniers respectifs à l'égard des pays tiers ; fixé à la moyenne arithmétique des six tarifs douaniers il implique en moyenne une hausse des droits de douane pour les pays à bas tarif (Allemagne, Benelux) et une baisse pour les pays à tarif élevé (France, Italie).

Mais il n'est pas interdit d'envisager que sous des pressions diverses, le marché commun se trouve noyé dans une zone plus vaste de libre échange.

Enfin, si les rapports Est-Ouest s'orientent véritablement vers la coexistence pacifique entraînant un développement des échanges entre les deux blocs, nous aurons à faire face, pour certains produits industriels, et notamment pour les biens d'équipement, à la concurrence des pays communistes.

Sans prendre en considération un tel développement du commerce mondial, soulignons d'ores et déjà les dangers et les risques de l'évolution actuelle :

— Une phase de concurrence agressive, où chacune des grandes firmes essaierait d'éliminer ses concurrents en vendant au besoin en dessous de ses prix de revient (en pratiquant le dumping). Il en résulterait des conséquences fort néfastes pour nos industries qui ne peuvent supporter un tel régime ; et par conséquent, pour le niveau de vie des travailleurs ;

— La constitution d'ententes entre grandes firmes internationales qui se partageraient, d'une façon ou d'une autre, le marché, empêcherait toute baisse des prix de vente et par la concentration du pouvoir économique qu'elles représenteraient, feraient échec à toute tentative de politique commune à l'échelon des institutions européennes ou des gouvernements ;

— Les difficultés croissantes que rencontreraient la prévision et la planification à l'échelon national, les mécanismes du marché européen ou mondial exerçant des effets de plus en plus puissants : répartition des activités, dépérissement de certaines régions, concurrence déloyale...

Comment peut-on concevoir que les mécanismes du marché, dont on s'accorde à reconnaître qu'ils ne sont plus viables à l'échelon de la France pour provoquer la croissance harmonisée, retrouvent une telle vertu à l'échelon de l'Europe ? Il y a là une contradiction flagrante sur laquelle nous devons insister pour éviter la stagnation du niveau de vie et une expansion désordonnée de l'économie.

LES CONDITIONS DE LA COMPETITIVITE

Ces perspectives plongent le mouvement syndical dans une méfiance justifiée, d'autant que le Patronat et le gouvernement insistent lourdement et uniquement sur le coût salarial. Or, les travailleurs attachés à certaine conception de l'intégration européenne, n'entendent pas faire les frais de l'absence d'organisation du marché international ou de l'incapacité de l'industrie française à répondre à la très vive concurrence des grandes firmes américaines, anglaises, allemandes ou hollandaises.

Nous avons vu que le salaire n'est pas le seul élément du coût. Celui-ci dépend de la productivité d'ensemble de l'économie, de la productivité particulière de l'entreprise considérée, du coût des divers biens qui concourent à la production, de l'importance des profits, des prélèvements fiscaux.

Il serait donc malhonnête de mettre uniquement le salaire en accusation, d'autant que depuis la dévaluation de 1958, et en raison d'une augmentation des salaires plus forte chez nos partenaires que chez nous, le coût moyen de l'heure de travail en France était, en octobre 1960, moins élevé que chez notre principal partenaire industriel, l'Allemagne, et sensiblement égal au niveau atteint au Royaume-Uni.

Allemagne Fédérale ..	112
Royaume-Uni	101
France	100
Belgique	99
Italie	84
Pays-Bas	84

(Bulletin SEDEIS, décembre 1960.)

Au surplus, la capacité d'une industrie à défendre ses positions sur le marché intérieur et à conquérir des débouchés extérieurs, dépend également de l'aptitude des industriels à s'adapter aux besoins des pays étrangers, à prospecter ces marchés, à y créer une organisation de vente et de services après vente, susceptible de gagner la bataille de l'exportation. Ce n'est pas de la faute des salariés français si pendant trop longtemps le Patronat s'est contenté d'un marché intérieur bien protégé avec les rentes qu'il lui procurait. Certes, des progrès certains ont été réalisés ces dernières années, ainsi qu'en témoigne l'évolution de la structure des ventes françaises à l'étranger. Il reste à consolider et à amplifier ces premiers résultats grâce à un triple effort :

- de l'Etat, pour créer un climat propre à développer la productivité, à faciliter la recherche scientifique, à favoriser la création de grandes unités de production aptes à innover, à bénéficier des progrès scientifiques pour être à l'avant-garde de la production,
- du Patronat, pour mettre en œuvre l'innovation, promouvoir le progrès technique et devancer les besoins du marché mondial,

— de tous, Etat, patrons, salariés, pour accepter les disciplines de la croissance forte et de la concurrence internationale : diminution des dépenses improductives, sélection de l'investissement pour faire face aux tâches prioritaires, régulation de l'ensemble des revenus.

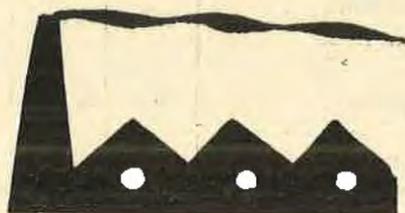
Et nous retrouvons, une fois de plus, les exigences d'une véritable planification où les salariés ne seraient pas les seuls à être « raisonnables ».

DU MARCHE ANARCHIQUE A LA POLITIQUE COMMUNE

C'est dire toute la vanité d'harmonisations partielles, comme celles qui n'engloberaient que le salaire direct ou les charges sociales. Non pas qu'il soit inutile de poursuivre les efforts entrepris dans ce domaine, mais il faut avoir conscience de leurs limites.

Supposons, pour simplifier, que les Six se mettent d'accord pour uniformiser le salaire horaire, les charges sociales, les conditions de qualification et de rémunération des travailleurs. Il y aurait là un progrès considérable, mais cependant insuffisant dans la mesure où, par exemple :

- Les charges globales pesant sur la France et sur l'Allemagne (dépenses militaires — aide aux pays en voie de développement), demeureraient différentes et pèseraient plus lourdement, par le canal de l'impôt, sur les prix français,
- Les modalités de financement des investissements seraient plus onéreuses dans notre pays.



Sans oublier le poids — que nous jugeons inévitable — des dépenses collectives propres à améliorer les conditions générales d'existence : comment accepter qu'au nom des nécessités de la concurrence internationale, on rogne sur les crédits affectés à l'enseignement, à la santé, à la culture, à l'urbanisme ?

L'intégration européenne, telle que nous la concevons, ne consiste pas en la dictature du marché et de ses mécanismes que l'on prétend correcteurs. Seule une politique commune se donnant tous les moyens actuellement réservés aux institutions nationales (fiscalité, crédit, monnaie...) peut concilier progrès économique et progrès humain. C'est à l'instauration d'une planification à l'échelon européen que doivent tendre tous nos efforts.

Sinon, on assistera au triomphe de la concentration capitaliste, à la résistance victorieuse des égoïsmes nationaux, aux dépens des chances offertes à l'Europe de concilier une croissance forte et harmonisée avec la promotion morale et matérielle de tous ses habitants.

Si l'on s'obstinaient dans cette voie, on donnerait raison à tous les adversaires de l'intégration européenne et on verrait les travailleurs — premières victimes d'une concurrence désordonnée — se retourner contre un projet en lequel ils avaient mis tant d'espoir de paix et de réconciliation entre les peuples, et pour lequel ils œuvrent à l'échelon de leurs organisations internationales.

V. - SALAIRES ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

UNE économie progressive, en forte croissance, ne peut se réaliser qu'au prix de déséquilibres temporaires, déséquilibres entre les secteurs, déséquilibres entre les régions. Encore faut-il que ces derniers soient réduits au strict minimum pour être supportables par les hommes.

C'est précisément le rôle de la planification d'ordonner, dans de telles perspectives, le développement de l'économie, en luttant, au surplus, sur le double front de l'inflation et de la concurrence internationale.

Dans un tel cadre, la politique des salaires doit résoudre une contradiction, ou plutôt une tension difficile : les salaires doivent être majorés au maximum compatible avec le maintien de coûts compétitifs et d'une relative stabilité des prix. Mais si le niveau choisi est trop bas, on ne pousse pas, autant qu'il aurait été possible de le faire, les avantages de la croissance et la demande insuffisamment stimulée ne peut nourrir une expansion soutenue.

Telle est pourtant la politique qui semble séduire les gouvernements, parce qu'elle ne demande aucun effort d'imagination et qu'elle ne bouleverse pas les structures actuelles de l'économie. Aller plus loin exigerait une planification plus poussée, une orientation plus volontaire de l'économie et un contrôle réel du pouvoir économique et de l'investissement.

Mais devant le refus du Pouvoir de s'engager dans une telle voie, il ne faut pas s'étonner de la réticence et de la méfiance des travailleurs envers cet appel unilatéral à la sagesse.

LES SALAIRES STIMULENT L'INVESTISSEMENT

Personne ne soutient plus aujourd'hui qu'une baisse des salaires est susceptible de stimuler la propension à investir, car de deux choses l'une :

- Ou bien il s'agit d'une baisse purement nominale, c'est-à-dire suivie d'une baisse correspondante des prix ; en ce cas, la marge de profit disponible pour l'investissement n'est pas modifiée. Il est vrai que l'abaissement du niveau général des prix devrait normalement provoquer une baisse des taux d'intérêt, mais on ne croit plus aujourd'hui que la baisse des taux puisse influencer sensiblement les décisions d'investir ;
- Ou bien la baisse des salaires est effective (niveau des prix inchangés), en ce cas il y aura bien accroissement apparent du taux de profit mais cela ne suffira pas à compenser les effets dépressifs du recul de la demande de biens de consommation consécutifs à la réduction des salaires réels.

Abstraction faite de la demande publique qui est susceptible d'exercer une action correctrice ou stimulante suivant les cas, le rythme de l'expansion dépend essentiellement des anticipations des entrepreneurs et des investissements publics. Or les chefs d'entreprise s'attachent en premier chef à l'évolution des ventes sur le marché intérieur comme sur le marché extérieur. Toute augmentation des salaires stimule la consommation en valeur absolue, ce

qui a pour effet de provoquer un accroissement de l'outillage afin de faire face à la demande.

L'expansion se poursuivra sans déséquilibre de prix aussi longtemps que l'appareil productif pourra se développer au même rythme que l'augmentation de la demande ; mais sitôt que des goulots apparaissent, se manifestent des tensions et c'est généralement par des hausses de prix que s'opèrent les ajustements.

La croissance ne peut donc se réaliser sans certaines hausses des prix, mais il est à craindre qu'une concurrence internationale agressive, en empêchant ces ajustements, diminue les possibilités de l'auto-financement ou bien (et tel est le dilemme à charges fiscales inchangées) exerce une pression sur les salaires. La hausse des salaires ne peut être maintenue que si l'entreprise trouve des capitaux auprès de l'Etat ou sur le marché financier et que si, au surplus, elle consent à s'endetter. La diminution de l'auto-financement est alors compatible avec la croissance forte ; elle est même souhaitable dans la mesure où elle restreint l'autonomie des firmes et renforce, par conséquent, les moyens de la politique économique.

LES SALAIRES STIMULENT LA PRODUCTIVITE

Face à une tendance à la hausse des salaires réels, considérée par les entrepreneurs comme une tendance durable, et dans une conjoncture qui ne leur permet plus de répercuter cette hausse dans les prix de vente, la recherche d'une plus grande productivité est stimulée.

Le résultat sera recherché par une amélioration des méthodes et par des investissements de rationalisation. L'exemple des Etats-Unis au cours des trente dernières années montre qu'au lieu d'adapter à postériori les salaires aux accroissements de productivité, qui risquent d'être très lents aussi longtemps que les entreprises ne sont pas stimulées par le besoin de comprimer leurs coûts, il est plus expédient de jouer des hausses de salaires pour inciter les entrepreneurs à moderniser leurs méthodes de production. Nous verrons par la suite que les bas salaires pratiqués dans certaines régions, loin d'en favoriser l'expansion, la paralysent.

Une des raisons pour lesquelles un gonflement des profits par suite d'une baisse des salaires n'a aucune chance de profiter à l'investissement, c'est que l'abaissement du coût de la main-d'œuvre incitera normalement l'entreprise à utiliser plus de travail et moins de machines dans le processus de production — la théorie marxiste de la paupérisation absolue est à cet égard contradictoire avec l'autre

théorie, également marxiste, de la tendance à l'accroissement relatif du capital constant par rapport au capital variable (1).

L'élévation progressive des salaires est donc un facteur actif d'investissement, et ce n'est pas le développement de l'automatisation qui illustre le moins cette tendance.

On remarquera enfin que la substitution de machines à la main-d'œuvre aura normalement pour effet de diminuer progressivement le volume de l'emploi, même en tenant compte du supplément d'emploi qui apparaîtra dans les secteurs des biens d'équipement ou qui sera entraîné par le développement extraordinaire des services. Mais aucune crainte n'est fondée à l'égard du progrès technique qui devrait justement permettre une diminution très sensible de la durée du travail.

LES DISPARITES DE SALAIRES, OBSTACLE A LA CROISSANCE

La théorie libérale que le milieu patronal reprend facilement à son compte présente les disparités régionales de salaires comme un facteur d'harmonisation de la croissance; l'espoir d'un coût de production moins élevé pousse les entreprises à venir s'installer dans les zones à bas salaires et à les régénérer. S'il en allait ainsi l'agglomération parisienne ne pourrait s'expliquer que par une malheureuse série d'erreurs dans les calculs de rentabilité.

En réalité :

1. Le salaire n'est plus un élément déterminant de la localisation des entreprises industrielles ;
2. Les bas salaires en provoquant l'exode de la main-d'œuvre et un faible niveau de vie entraînent la décentralisation industrielle.

En effet, d'une part le progrès technique a accru dans les coûts de production la part de l'amortissement et des frais généraux par rapport à celle des salaires et d'autre part l'environnement économique et social joue un rôle primordial dans la localisation des entreprises industrielles.

Pour une firme capitaliste, il est en général plus avantageux d'installer une usine dans une région où se trouvent déjà d'autres usines même si les salaires y sont notablement plus élevés.

Une infrastructure est en place ; la main-d'œuvre y est nombreuse et formée ; un marché potentiel existe pour les produits et surtout pour les sous-produits plus difficilement transportables à longues distances ; en outre, il est plus aisé de débaucher des ouvriers dans une zone à forte concentration humaine et industrielle.

Certes, même en dehors de la découverte de richesses naturelles, il existe de nombreux cas d'implantations industrielles en milieu rural. Mais le plus souvent l'absence ou le prix élevé des terrains dans la région parisienne sont beaucoup plus déterminants que le coût de la main-d'œuvre. De plus, si certains groupes semblent apprécier la main-d'œuvre des zones rurales à bas salaires, l'explication de cette attitude doit être recherchée moins dans les salaires que dans la docilité présumée des ouvriers fraîchement issus du milieu paysan.

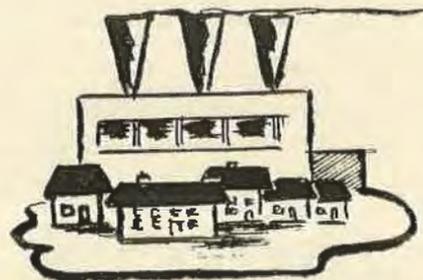
(1) Chez Marx, le capital constant c'est celui qui est investi dans les immobilisations et l'outillage, par opposition au capital variable qui sert à rémunérer les salariés ; à mesure que croît le capital le fonds des salaires tendrait à diminuer en valeur relative du fait de l'ampleur des investissements nécessaires.

La politique d'incitation au moyen d'exonérations fiscales ou de subventions diverses s'est avérée, au total, impuissante à corriger ces déséquilibres, pour les rendre au moins supportables.

On doit à cet égard noter que le mal s'aggrave, le départ des jeunes et des ouvriers qualifiés, groupes généralement plus mobiles et plus sensibles aux différences de salaires, vers les régions où ils peuvent espérer une rémunération plus adaptée à leurs besoins, vide les régions à bas salaires de leur substance.

Il vient un moment où il n'est même plus possible de transformer la situation en créant de nouvelles usines donnant des salaires plus élevés ; il n'existe plus suffisamment de main-d'œuvre disponible et qualifiée, ou encore la psychose de départ est trop forte pour pouvoir être arrêtée. Dans l'Hérault une usine récemment construite n'a pu, faute de main-d'œuvre, ouvrir ses portes.

Par ailleurs les bas salaires freinent l'implantation et surtout la modernisation des services commerciaux ou de loisirs adaptés au mode de vie du XX^e siècle. Les zones et les villes où ces bas salaires se localisent sont des zones ou des villes mortes, aux magasins laids et mal pourvus dont l'aspect contraste fortement avec celui des grandes agglomérations urbaines en expansion et notamment de Paris.



Cette différence d'aspect est encore accentuée par une disparité dans les équipements collectifs dont il faut absolument accroître l'importance dans les zones d'immigration alors que l'urgence d'une rénovation semble moins pressante et moins rentable dans celles d'émigration. Progressivement les zones à bas salaires deviennent de véritables repoussoirs.

Ce n'est pas par hasard que depuis 1950 la grande région parisienne, non compris la Seine, Seine-et-Oise et Seine-et-Marne, avec 12,5 % de la population industrielle, a reçu plus de 40 % des emplois créés par des opérations de décentralisation.

Il est donc faux de prétendre que toute politique ou revendication qui tendrait à diminuer les disparités de salaires serait dangereuse pour l'harmonisation de la croissance. Bien au contraire, la suppression des disparités de salaires est, avec une politique plus hardie des pôles de développement régional, une des conditions de la croissance harmonisée, en même temps qu'un impératif de justice sociale.

SURVEILLER LES COÛTS DE PRODUCTION

Nous avons vu que l'économie française va se trouver à découvert ; par conséquent, si nos entreprises étaient tentées de plus en plus de profiter d'une insuffisance de l'offre pour élever leurs prix,

leurs ventes seraient immédiatement affectées par la concurrence des produits étrangers. Sans doute, subsiste-t-il des marges de protection douanière, mais on sait qu'elles s'amenuiseront d'année en année et le réflexe de hausse s'en trouvera donc contrarié. A moins que l'extension des ententes tendant à la répartition des marchés parvienne à enrayer ce mécanisme, c'est désormais sur des différences très minces que se livrera la lutte pour les débouchés. La surveillance des coûts, d'un bout à l'autre du processus de production jusqu'à la consommation finale, doit donc devenir un des fondements de notre politique économique. Comment se présente le problème ?

Pour déterminer, non plus les poids respectifs des diverses charges d'exploitation par secteur (comme nous l'avons fait en analysant les salaires et la concurrence internationale), mais leur incidence plus globale, il est commode de raisonner sur le montant des « valeurs ajoutées », c'est-à-dire le supplément de valeur nette apportée par chaque entreprise dans le processus de production, à l'exclusion du prix des bien intermédiaires de la fabri-

cation. En termes de valeurs ajoutées, les coûts de production se ramènent essentiellement à trois catégories de dépenses qui représentent plus de 95 % du total ; les salaires, le revenu brut d'exploitation et l'impôt indirect.

La méthode des valeurs ajoutées néglige, à juste titre, le fait que les achats de matières premières ou d'outillage peuvent représenter, dans l'industrie des carburants par exemple, une part bien plus forte que les salaires dans les coûts de production ; car en définitive, l'outillage et le pétrole brut n'ont fait que transiter par l'industrie des carburants après avoir coûté eux-mêmes un certain montant de salaires, de revenus bruts et d'impôts. De sorte qu'au plan national, les éléments qui pèsent sur les prix se ramènent aux trois catégories sus-visées. Lorsqu'on se préoccupe par conséquent de lutter contre les hausses des coûts et contre l'inflation, il convient de raisonner sur ces trois composantes essentielles.

Un tableau emprunté aux comptes de la nation permet de retracer cette évolution de 1956 à 1959 pour l'ensemble des secteurs :

	1956		1957		1958		1959	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Charges sociales	63.770	38,7 %	71.690	38,9 %	82.060	39,5 %	89.340	40, %
Revenu brut d'exploitation (1)	64.890	39,4 %	71.320	38,7 %	78.730	37,9 %	82.710	37 %
Impôts indirects	29.630	18,1 %	33.610	18,2 %	38.430	18,5 %	42.080	18,8 %
Divers (2)	6.280	3,8 %	7.580	4,1 %	8.600	4,1 %	9.440	4,2 %
	164.570	100 %	184.200	100 %	207.820	100 %	223.570	100 %

(1) Ce revenu brut est affecté pour l'essentiel au paiement de l'impôt direct, à l'autofinancement et à la rémunération des actionnaires ou des chefs d'entreprises ; l'Etat en perçoit donc une part, sous forme d'impôt direct, qui s'ajoute au produit des impôts indirects.
(2) Intérêts d'emprunts, assurances, opérations diverses de répartition.
(A) En millions de nouveaux francs.

Ces données globales sont légèrement faussées par l'incidence du secteur « agriculture, sylviculture et pêche » où la part des salaires et des impôts indirects est beaucoup plus faible ; en excluant ce secteur, ce qu'il est possible de faire pour la seule année 1956, on obtiendrait pour ladite année la ventilation suivante :

- Charges salariales : 41,4 % ;
- Revenu brut d'exploitation : 34,5 % ;
- Impôts indirects : 20,1 % ;
- Divers : 4 %.

Que pouvons-nous en conclure ? C'est que la politique tendant à surveiller les coûts doit, sous peine d'inefficacité, agir simultanément sur les trois facteurs précités :

- Les salaires directs et indirects, en observant toutefois que la recherche d'une plus grande productivité est de nature à permettre de concilier une hausse plus rapide de niveau de vie et le maintien de coûts raisonnables.
- Le profit, ce qui implique un contrôle de l'autofinancement (puisque plus du tiers des bénéfices est réinvesti), une adaptation constante du régime fiscal des entreprises et un contrôle plus étroit (bien que difficile à réaliser) des profits distribués.
- Le prélèvement fiscal, soit sous forme d'impôt direct (13 % du revenu brut d'exploitation), soit sous forme d'impôt indirect, ce qui n'est possible que par une attention accordée sans

relâche à la diminution des dépenses publiques improductives et aussi par une lutte contre la fraude fiscale.

On conviendra que nous sommes actuellement loin du compte ! Seule une planification démocratique, dont la C. F. T. C. a défini les grandes lignes, est en mesure de faire appliquer ces disciplines communes.

L'ACTION SUR LES STRUCTURES

Mais une telle planification s'attache également, par une action sur les structures, à deux autres tâches indispensables :

- L'amélioration de la productivité d'ensemble de l'économie ;
- La lutte contre la rigidité des marchés et de l'appareil de distribution.

Il faut, en effet, créer les conditions générales qui permettront à l'économie française de se mesurer victorieusement à la concurrence étrangère.

Ce n'est pas le rôle d'un rapport sur la politique salariale de dresser un inventaire détaillé des actions à entreprendre, mais, puisque les salaires sont en accusation, il nous faut rappeler les grandes lignes d'une politique vraiment efficace de la croissance harmonisée.

- L'élimination des goulots d'étranglement à la production : une forte industrie des biens d'équipement — l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre qualifiée (ouvriers, techniciens,

cadres), ce qui engage, certes, la responsabilité de l'Etat, mais aussi, dans le moment présent, celle des entreprises qui, par légèreté, ont trop souvent oublié de consacrer les moyens nécessaires à la formation de cette main-d'œuvre.

— La conversion des activités dont il est à prévoir qu'elles subiront, dans les années à venir, le handicap du progrès technique ou la désaffection des consommateurs. Cela requiert une action consciente des responsables de la politique économique en vue d'adapter, au moindre coût humain, nos structures de production.

— Le développement de l'enseignement et de la recherche scientifique, condition première du dynamisme technique et de l'aptitude à satisfaire les besoins fluctuants ou permanents du marché mondial.

Mais, parallèlement à cette discipline demandée aux travailleurs des villes et des campagnes, il importe de ne plus tolérer que les prix soient gonflés exagérément par le jeu des ententes ou par le prélèvement abusif des intermédiaires. Nous avons indiqué précédemment que, dans les causes de la lente montée des prix, figure le souci légitime d'associer le revenu agricole au progrès de l'expansion. Mais, pour que l'incidence sur les prix à la consommation demeure dans des limites supportables, il est plus que jamais nécessaire d'alléger les coûts de distribution.

LA POLITIQUE FINANCIERE AU SERVICE D'UNE EXPANSION DES SALAIRES

La politique financière classique n'a réussi, jusqu'à présent, à lutter contre l'inflation qu'au prix

de l'arrêt de l'expansion et d'une diminution du niveau de vie. Elle laissait, en effet, en dehors de son champ d'action les dépenses publiques improductives, considérées comme une donnée préalable, les profits et l'autofinancement.

Dans le cadre de la nouvelle économie internationale, le renforcement des disciplines inhérentes à la poursuite de la croissance forte et harmonisée implique une extension de la politique financière. Faute de quoi la régulation des salaires s'avérerait inutile.

Qu'on ne vienne pas nous rétorquer que ces objectifs sont illusoire. Ils le sont peut-être dans le système politique et économique actuel ; ils pourraient être atteints, en revanche, par l'application d'une planification démocratique à laquelle tous les travailleurs, conscients alors de l'utilité des disciplines volontairement acceptées, apporteraient leur concours.

La politique financière est en mesure d'assurer, par les mécanismes conjugués de l'épargne publique, de l'épargne institutionnelle (fonds de retraite et de chômage), de l'épargne volontaire (à laquelle contribueraient les salariés comme les autres catégories sociales) et de l'épargne sociétale (autofinancement), la mobilisation des ressources et leur affectation aux investissements définis par le plan. L'équilibre financier interne pourrait être assuré grâce à l'élimination des charges improductives et des investissements inutiles ou faisant double emploi.

Faute de pouvoir réaliser cet équilibre, le régime économique actuel est condamné à ralentir en permanence l'expansion, ou bien à la « casser » périodiquement, ou bien encore à sombrer dans l'inflation.

TROISIÈME PARTIE



CONCLUSIONS



INTRODUCTION

« *Il en est de même de la pression syndicale qui, dans les Secteurs Publics et semi-publics aussi bien que dans le Secteur Privé contribue, notamment par la hausse systématique et automatique des salaires à l'écrasement de l'Economie.*

Le principe de l'organisation syndicale, inhérent à tout régime vraiment démocratique ne saurait, bien entendu, être remis en question ; mais quand ses interventions, ne se limitant plus à la défense des droits des travailleurs, prennent le caractère de manifestations de force se traduisant par des empiètements sur la puissance publique, et cela à l'encontre des nécessités économiques les plus certaines, on est en présence d'un syndicalisme de droit divin qui est tout justement le contraire de la démocratie.

Tant que la hausse des salaires, cessant d'être un phénomène bienfaisant et souhaitable en harmonie avec les conditions économiques normales et compatible avec les exigences de la conjoncture, constitue en fait un diktat politique, un acte d'oppression et de tyrannie syndicale, on ne pourra dire qu'en France, les finances sont vraiment saines, que l'économie est vraiment libre, que la situation est vraiment rétablie... »

(Extrait du journal « L'Information », du 26-1-1961)

Ainsi donc, la cause est entendue pour les rédacteurs de ce journal... comme sans doute, d'ailleurs, pour tous ceux qui approchent de près les milieux patronaux et financiers :

« Les voilà bien, ces pelés, ces galeux, ceux qui portent la responsabilité de tous les maux dont souffre l'économie française :

- Ce sont les salaires ;
- Ce sont les syndicats qui, par des pressions inadmissibles, provoquent leur hausse systématique et automatique... en faisant peser sur le pays tout entier une menace permanente d'inflation. »

Notre Mouvement est convaincu depuis longtemps que la notion d'économie globale à l'échelle nationale est une réalité des temps modernes et qu'elle s'impose

aujourd'hui à tous les pays industrialisés. En fonction de cela, il est nécessaire de préciser les orientations confédérales en matière de politique salariale.

Nos Statuts nous fixent comme objectif la défense des intérêts généraux du monde du travail. Notre conception du syndicalisme nous conduit à ne pas nous contenter d'examiner l'aspect uniquement social des problèmes.

Les faits nous ont appris que le « social » à l'état pur est chose rare, que le « économique » rejaillit étroitement sur le « social » et vice-versa, et qu'enfin le « politique » conditionne, pour une grande part, la réalisation de nos objectifs économiques et sociaux.

Une politique salariale « fragmentée » en fonction des structures du Mouvement :

- A la Confédération : le S. M. I. G., les prestations familiales et sociales ;
- Aux Fédérations et Syndicats : le salaire proprement dit n'apparaît plus répondre aux nécessités de l'heure.

L'interpénétration qui se réalise dans l'action nous entraîne à « penser » une « politique d'ensemble du syndicalisme sur le plan des salaires et des revenus ».

En effet, au moment où le Gouvernement — par la voie du Premier Ministre (1) — fixe UNILATERALEMENT le taux de majoration de la masse des salaires ; où, dans le même temps, le C. N. P. F. et toutes ses Chambres syndicales lui font « écho » ; où les salariés de la Fonction publique et des entreprises nationalisées prennent de plus en plus conscience de l'unicité de leurs Directions... soumises aux mêmes directives gouvernementales..., n'est-il pas nécessaire de mettre en œuvre une politique syndicale globale face à une telle convergence de vues ?

NOUS NE POUVONS CONTINUER DE SUBIR LES DECISIONS POUR LESQUELLES NOUS NE SOMMES D'AUCUNE MANIERE CONSULTES ALORS QU'ELLES NOUS CONCERNENT AU PREMIER CHEF.

Au cours de son Congrès de 1959, la C. F. T. C. a élaboré un programme économique de planification démocratique. Il faut dès maintenant mettre plus de démocratie dans les rapports sociaux.

Or il n'est pas « démocratique » de décider sans l'avis des intéressés.

Il n'est pas démocratique de déclarer que la Convention collective est la LOI DE LA PROFESSION élaborée par les professionnels eux-mêmes alors que, dans les faits, l'Etat dicte aux parties ce que doit être cette loi en matière de salaires.

Les perspectives que se trace notre syndicalisme ne consistent pas seulement en la défense d'intérêts particuliers, si légitimes soient-ils.

Elles visent aussi et surtout à faire de toute notre action une action de promotion et de libération de l'ensemble des travailleurs.

- En situant notre action sur les salaires dans le cadre général de nos objectifs fondamentaux ;
- En cherchant à établir plus de justice pour tous ;
- En harmonisant dans le progrès, à l'intérieur de la classe ouvrière, les conditions de travail et de rémunération, afin de réaliser cette solidarité essentielle à nos yeux et primordiale pour les travailleurs ;

NOUS ASSURERONS UNE VERITABLE PROMOTION COLLECTIVE DE LA CLASSE OUVRIERE.

(1) Lettre du 6 mars 1961 de M. Debré, Premier Ministre, à M. Villiers, Président du C.N.P.F. Déclaration du 11 mars 1961 du Comité Directeur du C.N.P.F.

I. - LE SALAIRE DOIT RÉSULTER D'UN CONTRAT NÉGOCIÉ

« Pour nous, l'homme est libre et responsable.

La C.F.T.C. pense que ce qui fait la caractéristique et la valeur de l'Homme, c'est d'être une Personne, c'est-à-dire qu'il doit être libre de diriger sa vie et d'en prendre l'entière responsabilité. »

(Rapport d'Orientation du Congrès C.F.T.C. de 1953)

Pour que la liberté du travailleur soit pleine et entière, il faut en premier lieu que le salaire qu'il perçoit en échange de sa force de travail ne résulte pas de la seule volonté unilatérale de celui qui l'emploie (Etat ou entreprise privée).

EN CONSEQUENCE, LE SALAIRE DOIT RÉSULTER D'UN CONTRAT NEGOCIE COLLECTIVEMENT PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES.

Apparemment, c'est ce qu'a voulu le législateur du 11 février 1950 en rétablissant la libre discussion des salaires par voie de conventions collectives.

Dans les faits, la première partie de ce rapport montre que les choses ne se déroulent pas forcément dans cette perspective d'ensemble :

- L'Etat a recours, pour ses fonctionnaires, au « fait du prince » et, par la voie du budget, fixe unilatéralement le niveau de la rémunération de ses propres agents ;
- L'Etat-patron, dans les entreprises nationalisées — y compris dans celles soumises à la loi du 11 février 1950 — a également recours à la décision unilatérale sans qu'une véritable négociation se soit déroulée entre les directions et les organisations syndicales ;
- Les employeurs du secteur privé font « coïncider » leurs propositions de majorations des barèmes de salaires minima avec les « conseils éclairés » du Ministre des Finances, quand ils ne bloquent pas systématiquement la discussion pour recourir également à la décision unilatérale ;
- Au niveau de l'entreprise privée, le salaire payé au travailleur résulte, dans la plupart des cas, d'une décision du seul patron. L'utilisation de l'arsenal multiple des formules de

travail au rendement accentue encore cet aspect du salarié « soumis » à son taux de salaire sans avoir eu à en « délibérer » ;

- La prolifération des primes diverses et bénévoles aggrave encore ce fait d'un salaire dépendant plus de la décision du seul employeur que d'une négociation paritaire.

PARCE QUE C'EST UNE QUESTION DE DIGNITE ET EN FONCTION MEME DE LA VALEUR INTRINSEQUE DU TRAVAIL... NOUS NE CESSERONS D'EXIGER QUE LE SALAIRE RESULTE D'UN VERITABLE CONTRAT :

1° DANS LE SECTEUR PRIVE

La C. F. T. C. se prononce pour des contrats de salaires portant sur les salaires réels, apportant une progression du pouvoir d'achat et pas seulement des salaires nominaux.

Il faut que les barèmes conventionnels se situent au niveau le plus proche possible des salaires réels moyens.

Dans certaines branches industrielles, ce principe devrait se réaliser par des contrats « à l'échelon de la branche » fixant le barème conventionnel, les adaptations pouvant se faire ensuite à l'échelon de la région ou de groupes d'entreprises.

Dans le cas de conventions nationales, un tel principe présente peut-être quelques difficultés. Il n'en reste pas moins que les accords doivent comporter des clauses de majorations des salaires réels et que, de toute façon, les adaptations doivent être négociées au plan des entreprises entre les directions et les représentants des sections syndicales.

Continuer comme présentement revient, en fait, à « tourner la Convention collective par la pratique

des primes au niveau de l'entreprise », ainsi que le déclarait un arbitrage rendu dans l'édition le 20 novembre 1959.

La C. F. T. C. préconise la suppression de toutes les formes de bonis, primes individuelles de rendement, et leur intégration dans le salaire effectif.

Outre que ces formules sont impopulaires et injustes, elles compliquent à plaisir la fiche de paie.

Elles font dépendre le salaire de l'arbitrage du chronométrateur ou du bureau des normes. Les délégués, s'ils sont consultés, n'ont, en fait, aucun moyen de contrôle. Les bases de calcul ne sont jamais fixées avec leur accord.

Il est anormal et contraire à toute justice que la part variable et non garantie du salaire effectif représente, dans certains cas, 50 % et parfois plus du salaire total.

Il convient, certes, de prévoir dans le salaire une part tenant compte de l'habileté individuelle et de l'ancienneté, mais ces formules ne doivent en aucun cas atteindre un niveau plus important que le taux fixé pour rémunérer la fonction remplie.

S'il convient de rémunérer le « rendement » ou l'activité globale, ce doit être par l'établissement de « primes collectives » négociées dans le cadre des entreprises.

C'est donc par des accords d'entreprises (ou de groupes d'entreprises) que doivent se compléter les accords conventionnels établis à l'échelon de la profession. Dans un premier stade, c'est sur les modalités de la rémunération individuelle du salarié (qu'il s'agisse du travail au rendement pour les ouvriers que de ce que certains nomment la « valeur personnelle » pour les appointés) que de tels accords doivent porter.

Nous avons, par ailleurs, à agir pour que, progressivement, l'ensemble des travailleurs perçoive une REMUNERATION MENSUELLE. Les réalisations embryonnaires apparues dans quelques accords d'entreprises doivent être amplifiées et faire l'objet de toutes nos préoccupations.

Un tel « réseau conventionnel » est susceptible de réaliser dans les faits ce principe du « contrat négocié » que nous posons comme directive générale à notre action syndicale.

Depuis 1955, le décalage existant entre les salaires pratiqués dans les entreprises et celui existant dans les Conventions collectives est allé en s'accroissant.

Une telle situation place des entreprises identiques sur des plans différents en matière de concurrence et constitue, en fait, une prime à la stagnation et à l'immobilisme.

Toutes les prévisions économiques d'ensemble (qu'elles soient faites dans une économie libérale ou planifiée) se trouveront toujours démenties par les faits, par la vie, si l'on en reste à la formule individualiste actuelle de fixation du salaire.

Finalement, il est de l'intérêt de tous que le salaire soit fixé par voie de convention collective.

Si cette campagne d'action de la C. F. T. C. s'avérait impuissante à transformer les méthodes actuelles, il deviendrait nécessaire d'envisager l'étude d'une révision de la loi du 11 février 1950

afin que le « cadre législatif » garantisse aux Conventions collectives un contenu « en prise directe » avec la réalité du salaire.

C'est donc de notre action syndicale que dépend la solution. L'état de dépendance du salarié vis-à-vis de l'employeur qui demeure un vestige de l'économie libérale doit cesser.

2° DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le temps est révolu où, comme le déclarait le Ministre de l'Intérieur en 1891, « donner le droit syndical aux fonctionnaires, ce serait leur donner le droit d'agir contre la nation elle-même, contre l'intérêt général du pays, contre la souveraineté nationale, etc. ».

Cependant, l'évolution a été lente et il est certain qu'elle est loin d'être achevée. On peut, d'ailleurs, encore rencontrer des salariés de la Fonction publique dont l'opinion n'est pas éloignée de celle du Ministre de 1891 !

Pour nous, le fonctionnaire, s'il est au service de la nation, conserve ses droits à la discussion pour bénéficier également de l'enrichissement global de la nation.

Il faut donc qu'en premier lieu de véritables négociations puissent se dérouler pour fixer le niveau de la rémunération des fonctionnaires.

Etant donné que c'est le Parlement qui vote de Budget, il est certes malaisé de concevoir une procédure de discussion ou une modalité d'accord qui aboutirait à le dépouiller de cette prérogative essentielle : la décision en matière budgétaire. De même, il n'est pas simple de concevoir des procédures de conciliation ou d'arbitrage, car il faudrait trouver un arbitre ou un conciliateur placé au-dessus du Parlement et du Gouvernement.

Cependant, dans les faits, le Parlement s'inquiète depuis de nombreuses années du niveau anormalement bas des rémunérations publiques et il est certain qu'il ne pourrait qu'approuver des initiatives gouvernementales tendant à revaloriser les traitements.

On peut donc admettre la possibilité de négociations entre le Gouvernement et les syndicats. Certes, on conçoit mal qu'une Commission paritaire vienne à décider aux lieu et place du Gouvernement ou du Parlement.

Mais, entre cette hypothèse et la situation présente, il y a place pour des consultations réelles, des confrontations sérieuses, des plans d'objectifs élaborés en commun et revus à chacune des discussions budgétaires.

Si une Commission paritaire ne peut décider, elle peut cependant formuler un avis, le motiver, le publier. Cet avis pourrait porter sur la structure de la rémunération, le minimum garanti, les indices ou échelles des différentes catégories, l'éventail hiérarchique, etc.

Elle peut encore formuler cet « avis » en fonction du niveau des salaires et des prix, de l'évolution du revenu national et de son accroissement.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ne pourrait-il jouer un tel rôle ?

De toute façon, si l'on prend conscience que le mécontentement des fonctionnaires provient au moins autant du refus de discuter de la part du Gouvernement que de l'insuffisance des mesures arrêtées, il est nécessaire de mettre au point une « méthode de négociation ».

Faute d'une telle recherche, les agents de l'Etat n'auraient plus alors qu'une seule issue pour faire valoir leurs droits : l'épreuve de force.

3° DANS LE SECTEUR NATIONALISE

La Loi de Nationalisation indique que les entreprises nationalisées ont le « caractère d'établissement industriel et commercial » possédant une gestion financière autonome.

Ce principe posé appelle deux observations :

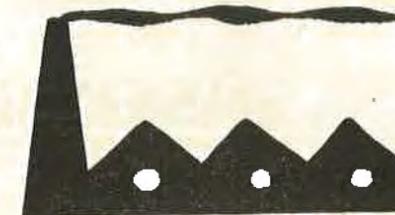
— Il est normal que l'Etat exerce un pouvoir de contrôle sur lesdites entreprises, mais non un pouvoir de gestion directe ;

— Il semblerait logique que les salaires résultent de négociations directes entre les directions générales et les organisations syndicales.

Or les faits démontrent qu'il n'en est rien. En particulier, le Ministère des Finances a réclamé et obtenu des pouvoirs singulièrement importants à la suite des modifications qui ont été apportées le 22 juin 1960 aux dispositions d'août 1953 instituant une « Commission interministérielle des salaires ».

Indiquons d'ailleurs que cette Commission n'intervient pas seulement sur les problèmes des seules

entreprises nationalisées, mais également sur d'autres branches comme la Sécurité Sociale, les Assurances, la Banque, etc.



La C. F. T. C. a attaqué ce dernier texte devant le Conseil d'Etat en se basant sur son caractère anticonstitutionnel. Il a, en effet, singulièrement bouleversé les principes fondamentaux du droit du travail alors que la Constitution réserve ce droit au Parlement.

Il semblerait normal que l'élaboration des budgets annuels des entreprises nationales soit l'occasion d'une large confrontation sur le niveau de la rémunération entre les directions générales et les organisations syndicales. La situation présente revient à faire du Ministre des Finances le patron unique du bloc compact des salariés des entreprises nationalisées.

Le Ministre de Tutelle de chaque entreprise nationale semble prendre, depuis les récents décrets, la position d'un « Ministre des décisions » et, singulièrement, de « décision unilatérale » en fonction d'un volume de crédits préalablement fixé.

Or, si les mots ont encore une signification, c'est dans le « principe même de la « nationalisation » qu'il faut trouver la solution et, si « tutelle » veut dire « gestion directe », alors les mots n'ont plus de sens et nous ne sommes plus au pays de Descartes.

En conclusion, nous dirons que quel que soit le Secteur d'activité, le problème des salaires ne doit plus se poser uniquement par référence à l'EVOLUTION DES PRIX. S'il faut garantir les salaires vis-à-vis du niveau atteint par les prix, il faut également leur assurer une PROGRESSION QUI SOIT FONCTION DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE.

C'est en termes de « POUVOIR D'ACHAT » que doit être posé le problème des salaires.

II. - L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS DOIT BÉNÉFICIER DE L'EXPANSION

ÉCONOMIQUE

CETTE préoccupation nous conduit à étudier les problèmes posés par le salaire minimum interprofessionnel garanti (S.M.I.G.) ainsi que la situation d'un certain nombre de professions non encore protégées par une Convention Collective de travail.

LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI

En février 1950, les organisations syndicales avaient revendiqué du législateur la garantie d'un « salaire minimum vital », véritable protection sociale assurée à chaque travailleur.

Cette notion n'a pas été retenue par le Gouvernement de l'époque et la loi s'est contentée d'instituer le S. M. I. G. — salaire en dessous duquel aucun travailleur ne peut être rémunéré — simple mesure de « police sociale » qui ne répond nullement aux exigences véritables de la notion de minimum vital.

Il n'est que de considérer les faits pour s'en convaincre : en 1961, le S. M. I. G. assure 28.401 francs à Paris pour 173 heures par mois et 26.130 francs, pour le même horaire, dans la zone la plus faible (- 8 %). Et la discrimination inadmissible dont sont victimes les travailleurs de l'agriculture accentue encore une telle constatation. C'est d'ailleurs pourquoi la Confédération apporte son appui le plus total à nos camarades agricoles dans l'action qu'ils mènent pour obtenir d'être traités comme des « salariés à part entière ».

Alors que le S. M. I. G. aurait pu — avec les prestations familiales — servir de « moteur » pour orienter l'ensemble de l'économie française vers la satisfaction des besoins, il est devenu, en fait, un indice supplémentaire de l'évolution des prix.

Mais faut-il s'en étonner outre mesure ? Une économie centrée essentiellement sur le profit est-elle capable d'assurer aux hommes la satisfaction de l'ensemble de leurs besoins ? Nous avons, dans le Rapport sur la planification démocratique, dénoncé cet état de choses.

Par ailleurs, l'accrochage du S. M. I. G. à l'indice des 179 articles ne permet pas de faire bénéficier les salariés les plus défavorisés des progrès de la technique, de l'évolution de la production et de la

productivité. Cet indice a un caractère forcément figé et il ne tient pas compte de l'évolution qui se produit dans les besoins des individus.

Faut-il rappeler que nous en sommes encore à attendre l'institution d'un minimum garanti familial et qu'à cet égard on assiste, au contraire, à une dégradation croissante du pouvoir d'achat des familles ?

Plus récemment, on peut constater — c'est le cas en 1960 — que le S. M. I. G. n'a pas été majoré dans les proportions qui étaient cependant prévues par le Ministre des Finances comme « ligne de conduite » à suivre en matière de salaires réels (déclaration accompagnant le Plan intérimaire).

Finalement, ce sont donc les salariés les moins payés qui voient leur pouvoir d'achat plus dégradé que les autres !...

Cette injustice nous fait revendiquer une conception plus large du S. M. I. G., une conception plus dynamique qui doit être rendue possible par le jeu d'une « DOUBLE REVISION » :

a) UNE REVISION ANNUELLE EN FONCTION DE LA CONJONCTURE ECONOMIQUE D'ENSEMBLE

L'optique d'ensemble viserait à ce que l'évolution du S. M. I. G. ne se rattache pas seulement à la notion d'évolution des prix, mais également à celle de la situation économique générale.

Le maintien de la seule référence à l'échelle mobile des prix va à l'encontre d'une notion dynamique de l'économie, car cette référence est essentiellement négative alors que nous voulons que tous bénéficient de l'expansion économique.

La décision de majoration du S. M. I. G. en fonction de cette référence nouvelle serait prise par le Gouvernement après consultation de la Commis-

sion Supérieure des Conventions Collectives. Cette Commission aurait à émettre un avis sur une « note de conjoncture » élaborée par le Conseil Economique et Social dans le premier trimestre de chaque année.

Cette « Note de conjoncture » tiendrait compte d'un certain nombre d'éléments qui commandent l'évolution de l'économie :

- Le niveau des salaires réels ;
- L'augmentation de la production ;
- Les conditions économiques générales ;
- L'accroissement du revenu national ;
- La conjoncture d'ensemble des salaires de la C. E. E.

b) UNE GARANTIE DE VARIATION EN FONCTION DU NIVEAU DES PRIX

Cette « majoration de protection » doit être fonction du niveau des prix.

Mais il faut pour cela revoir la référence actuelle de l'indice des 179 articles en fonction des remarques formulées plus haut à son sujet.

Pour sa part, la C. F. T. C. a toujours considéré que la référence normale est celle du budget type de la Commission Supérieure des Conventions Collectives. Mais ici également il convient de revoir la composition de ce budget pour tenir compte de l'évolution qui s'est produite dans les besoins des travailleurs et des familles depuis l'élaboration du budget type en 1953.

Cette référence était d'ailleurs celle fixée par la loi du 11 février 1950.

Or cette loi, comme bon nombre d'autres textes légaux ayant trait au S. M. I. G., n'ont jamais été suivis d'application puisque la C.S.C.C. n'a pas été réunie depuis octobre 1957, puisque le budget type n'a pas été révisé depuis 1953, puisque la sous-commission chargée de vérifier l'évolution de l'indice des prix sert à entériner les chiffres de l'I.N.S.E.E., parfois publiés par la presse avant la réunion de la sous-commission !

Cette double référence devrait permettre de donner progressivement au S. M. I. G. le caractère d'un véritable SALAIRE VITAL ne couvrant pas uniquement les seuls besoins reconnus incompressibles, mais également les biens de civilisation et de culture auxquels tout être humain a droit.

LES PROFESSIONS NON COUVERTES PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

Dix ans après la promulgation de la loi, un certain nombre de branches professionnelles ne sont pas encore couvertes par une Convention collective et notre Fédération des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise a maintes fois dénoncé cette situation.

Les raisons en sont multiples : absence de syndicat patronal, refus de discuter dans certaines branches, éparpillement de la profession, etc.

Or il n'est pas normal que la seule garantie de ces salariés soit le S. M. I. G... L'est-elle, d'ailleurs ?

Le seul contrôle possible est assuré par les Inspecteurs du Travail dont le Corps aurait grand besoin d'être renforcé ainsi, d'ailleurs, que leurs pouvoirs réels et les moyens de coercition dont ils disposent.

Pour apporter un remède à cette situation, il convient d'abord de rappeler la nécessité d'une action syndicale dans tous les secteurs. Mais il faut aussi apporter certaines modifications à la loi du 11 février 1950.

A la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives, le Ministre du Travail devrait pouvoir, après consultation de la Commission Supérieure des Conventions Collectives, rendre applicables d'office aux branches intéressées les clauses d'une convention ou d'un accord déjà conclu, si possible, dans une branche d'activité voisine.

Ainsi se trouverait résolu un problème à l'égard duquel le syndicalisme a une responsabilité essentielle, étant donné l'injustice flagrante qui est faite aux travailleurs de ces professions.

III. - AGIR POUR QUE LE SALAIRE SOIT UN JUSTE SALAIRE

Nous examinerons ici les problèmes concernant :

- La structure des salaires et l'intéressement du personnel ;
- La hiérarchie et les classifications professionnelles ;
- Les disparités géographiques et socio-professionnelles.

1° LA STRUCTURE DES SALAIRES REELS L'INTERESSEMENT DU PERSONNEL

La première partie du Rapport démontre :

- Combien le salaire se trouve « décomposé » en formules différentes d'une profession à l'autre, d'une entreprise à l'autre ;
- Combien les notions et les termes utilisés au plan conventionnel peuvent recouvrir des réalités différentes ;
- Combien les « primes » de toute nature ont proliféré depuis plusieurs années jusqu'à représenter une part du salaire réel, parfois supérieure au salaire de base lui-même.

Or un juste salaire, c'est d'abord un salaire clair.

Nos efforts doivent donc s'orienter vers une simplification de la rémunération contractuelle et réelle des travailleurs.

Dans ce but, l'action doit être menée pour intégrer dans le salaire garanti la plus grande partie des primes diverses qui sont autant de « salaires octroyés », qui sont, comme on l'a vu, un obstacle à la mobilité professionnelle, mais qui, de plus, lient le salarié à son entreprise. Leur caractère « bénévolé » exclut d'ailleurs toute « garantie ».

Il en est de même des primes dites « de rendement », des formules diverses de travail aux pièces, au boni, etc. Ces formules ont toutes un caractère péjoratif pour le travailleur. Elles supposent par avance que son activité au travail est uniquement fonction du taux plus ou moins important de la prime qu'il percevra. Cet aspect soi-disant « stimulant » correspond ni plus ni moins à la « carotte devant le nez de l'âne ».

Les enquêtes (1) qui ont été menées par nos diverses Fédérations ont toutes démontré que la

part du salaire réel correspondant au rendement est absolument disproportionnée par rapport au salaire total. Il faut donc poursuivre les actions en cours à ce sujet pour intégrer la plus grande partie de ces primes à l'intérieur du salaire garanti.

Des exemples peuvent être cités qui démontrent que la suppression de la prime de rendement et son intégration dans le salaire n'ont absolument pas diminué la productivité des entreprises ayant eu recours à cette clarification.

Il faut enfin revaloriser le rôle du Comité d'entreprise en matière de salaires. La loi a fixé quelques notions générales sur les responsabilités propres aux Comités d'entreprise au regard des salaires.

Les entreprises devraient communiquer chaque mois à leur Comité d'entreprise ou à leurs délégués du personnel les « moyennes de salaires » réellement pratiquées à la fois par service et pour l'ensemble de l'entreprise.

La section syndicale d'entreprise pourrait alors élaborer sa propre politique syndicale en matière de salaires réels. Disons, d'ailleurs, que bon nombre de sections n'attendent pas la communication de ces moyennes pour avoir leur politique salariale. Une telle action doit se généraliser et la centralisation des renseignements à l'échelon du Syndicat et de la Fédération doit permettre une « conception d'ensemble » plus que jamais nécessaire.

Si l'on jette, d'autre part, un rapide coup d'œil du côté des salaires des mensuels... on découvre rapidement que la « cote d'amour » est monnaie courante dans les entreprises privées.

Qui ne connaît l'anecdote de mensuels d'un même service appelés en fin d'année par leur chef, lequel, en leur remettant leur gratification personnelle, leur demande « de n'en pas donner le taux à leurs collègues » ?...

Or il se trouva dans ledit service un syndicaliste qui, ne tenant aucun compte de ladite recommandation, permit à tous ses collègues de découvrir que la gratification « individualisée » était, en fait, la même pour tous !...

De telles méthodes, qui, nous le répétons, sont courantes dans le secteur privé, sont attentatoires à la dignité du travailleur.

S'il est normal qu'une part du salaire tienne compte de l'activité personnelle de chaque salarié ou son ancienneté, cette part doit, elle aussi, être fixée contractuellement et ne pas dépendre de la seule volonté du patron ou encore du chef de service.

Avant la nationalisation, ces pratiques étaient également en vigueur dans ces secteurs. Les statuts du personnel de ces entreprises ont remédié à la situation.

Pourquoi ce qui a été possible ici ne le serait-il pas également dans l'entreprise privée ?

Même si cela bouleverse certaines habitudes ou traditions, certaines positions personnelles, un syndicalisme majeur se doit de faire face à de tels problèmes.

★

Un mot, enfin, sur « l'intéressement du personnel à la marche des entreprises » que nous avons délibérément classé sous le chapitre de la structure des salaires et des primes.

Notre Congrès de 1959 a fixé les positions officielles de la C. F. T. C. et nous reproduisons en annexe la résolution votée par le Congrès (voir annexe 7).

Ajoutons à ce texte quelques remarques :

- Ce qui importe d'abord, c'est d'obtenir un salaire qui soit juste ;
- La prime d'intéressement ne peut être que complémentaire et elle n'est acceptable que si elle est collective et contrôlée, donc contractuelle ;
- S'il s'agit d'une prime supplémentaire à celles déjà existantes, elle ne nous intéresse pas, car nous entendons que l'intéressement du personnel ne camoufle pas le problème essentiel à nos yeux de la place de la classe ouvrière dans l'entreprise et dans l'économie.

Prétendre « intéresser » les travailleurs alors que la législation sur les licenciements individuels et collectifs continue de maintenir à l'employeur un pouvoir quasi-totalitaire en la matière est tout aussi aberrant...

Prétendre les « intéresser » alors que l'action syndicale au niveau de l'entreprise continue trop souvent d'être un motif suffisant de licenciement pour celui qui accepte d'être « militant »... est un non-sens.



Si l'intéressement du personnel doit encore accentuer les disparités actuellement constatées et développer un véritable « égoïsme d'entreprise » que l'on baptisera pudiquement « d'esprit de l'entreprise », nous croyons qu'il risque de devenir anti-

économique, compte tenu des remarques que nous formulons sur les nécessaires harmonisations à l'échelon des branches d'industries.

Enfin, au moment où l'entreprise se trouve de plus en plus « dépendante » de l'environnement national et international, n'est-il pas « désuet » de prétendre rechercher la « solution » du problème social au seul niveau de l'entreprise ?

En réalité, une politique n'a de chances d'aboutir que lorsqu'elle est pensée globalement.

2° DEVANT L'AMPLEUR DES DISPARITES RECREER UN GROUPE COHERENT DE LA CLASSE OUVRIERE

Notre propos n'est pas de tomber dans un égalitarisme qui serait d'ailleurs quelque peu utopique.

Mais il est certain que les disparités actuelles sont trop importantes pour que nous ne mettions pas tout en œuvre en vue de les atténuer.

Nous l'avons dit à propos du S. M. I. G. : c'est à l'ensemble des travailleurs que doit profiter l'expansion économique.

Et, tout d'abord, il faut pouvoir comparer ce qui est comparable.

Or, si le minima garanti d'une profession ou d'une région exclut toutes les primes, peut-on le comparer avec le « taux effectif garanti » d'un autre centre incluant telle ou telle prime ?

Les efforts de nos Fédérations devraient donc viser à une harmonisation dans les définitions juridiques du contenu des salaires fixés dans les barèmes contractuels.

L'action des délégués dans les entreprises s'en trouverait facilitée. Les comparaisons y gagneraient. Les disparités apparaîtraient avec plus d'acuité encore et stimuleraient les travailleurs dans une action visant à leur atténuation.

★

En second lieu se pose le problème des zones de salaires.

La constatation que l'on peut faire dans le secteur privé, c'est qu'au fur et à mesure du rétrécissement décrété sur les abattements légaux l'écart dans le niveau des salaires réels entre Paris et la province est allé en augmentant.

Nous avons donc à poursuivre notre action pour la suppression des zones de salaires en matière de S. M. I. G. et de prestations familiales (cette action ayant pour les salariés de la Fonction publique une répercussion directe sur leurs propres salaires), mais il est absolument nécessaire pour le secteur privé d'agir pour atténuer les écarts constatés sur les salaires réels entre Paris et la province.

C'est sans aucun doute un problème de force contractuelle. C'est aussi une action qui exige une stratégie d'ensemble du mouvement syndical. C'est, enfin, un problème qui mérite de retenir l'attention de l'échelon confédéral dans le cadre plus général de discussions à l'échelon du C. N. P. F. et du Gouvernement.

Nous avons une action d'ensemble à mener pour recréer un groupe cohérent de la classe ouvrière. En effet, dans la situation présente, une partie de la classe ouvrière est perdante à court terme, mais, si nous laissons les choses en l'état, c'est l'ensemble des travailleurs qui sera perdant à long terme.

(1) Voir, entre autres documents :
Rapport sur l'évolution et les problèmes des salaires dans la Métallurgie en 1955 (Congrès de la Fédération de la Métallurgie de 1956), par Jean Lannes ;
Etude sur la qualification du Travail dans les Industries Textiles, par Benoit Maynard (Fédération du Textile) ;
Enquête sur les « Primes dans l'Industrie du Pétrole » (Fédération de la Chimie, Décembre 1956).

S'il est juste que les salariés intéressés bénéficient de la situation économique de la branche dans laquelle ils sont occupés, il ne faut cependant pas que cela se fasse au détriment de l'ensemble.

La naissance « d'aristocraties » à l'intérieur de la classe ouvrière sape la notion de solidarité sur laquelle est basée tout le mouvement ouvrier.

Nous avons donc à harmoniser dans le progrès les conditions de salaires et les avantages sociaux entre les différentes branches industrielles, entre les différentes régions.

Nous avons à faire comprendre combien les divisions artificielles soigneusement entretenues sont préjudiciables à l'ensemble des travailleurs.

Cet effort d'ensemble suppose qu'à l'intérieur de la Confédération les méthodes de travail mises en œuvre depuis quelque temps soient développées au maximum avec l'apport de toutes nos Fédérations.

En particulier, l'activité des « groupes/salaires », tant pour le secteur privé que pour le secteur public et nationalisé, doit être développée.

De même, l'importance d'une enquête comme celle lancée auprès des mensuels par notre Fédération de la Métallurgie, en liaison avec l'I. N. S. E. E. (1) et le C. I. E. R. P. (2), est une méthode qui permet de mieux connaître les faits et, donc, de rechercher en connaissance de cause comment y remédier.

Toute cette action, qui ne peut être que de longue haleine, exigera qu'après le travail d'analyse et de comparaison des revendications soient élaborées en vue de rechercher dans le progrès les harmonisations nécessaires.

Elle demandera un gros effort d'éducation. Et qu'en premier lieu, tous, nous nous employions à démolir ce schéma du salarié du secteur privé s'insurgeant sur le fonctionnaire et celui-ci sur le nationalisé. Dans les faits, la classe ouvrière n'a aucun intérêt à se prêter à ces divisions qui jouent contre elle.

Les problèmes propres aux disparités entre les salaires féminins et masculins, examinés dans notre seconde partie, devront également être au premier plan de nos préoccupations (3). De même, tout ce qui a trait à la rémunération des jeunes et des apprentis... pour lesquels l'évolution démographique exige que le syndicalisme soit attentif à leurs problèmes propres.

Il ne suffit pas d'affirmer un principe comme celui : « A travail égal, salaire égal », il faut encore le traduire dans les faits, et cela dépend de notre action.

3° LA HIÉRARCHIE ET LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Constatons combien ce problème est allé en se compliquant depuis dix années :

— Il y a la hiérarchie fixée par les arrêtés Parodi, devenue fort théorique ;

(1) Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

(2) Centre Intersyndical d'Etudes et de Recherches de Productivité.

(3) La Fédération de la Métallurgie constate, d'après les résultats de son enquête auprès de 4.000 mensuels que 54 % des femmes ayant répondu ont un traitement (base 40 heures) inférieur à 899 N.F., alors que 65 % des hommes appartenant à la même catégorie (employés) ont un salaire supérieur à 400 N.F. (400 à 499 N.F.). Et la Fédération interroge : Les fonctions occupées par les femmes sont-elles dévalorisées ? Certaines fonctions seraient-elles inaccessibles aux femmes ? Pourquoi ?

— Il y a la hiérarchie fixée dans les accords de salaires, laquelle ne porte que sur des minima de catégories ;

— Il y a la hiérarchie constatée dans les salaires réels (à titre d'exemple, nous mettons en annexe un graphique établi d'après l'enquête mensuels des Métaux). (Annexe 8.)

Si l'on ajoute à cela l'apparition de fonctions issues des techniques nouvelles, aussi bien dans la production que dans l'administration ou même les professions commerciales, fonctions nouvelles qui, dans la plupart des cas, n'ont pas été intégrées dans les définitions fixées par les conventions collectives, la nécessité d'une remise en ordre apparaît évidente.

De même, certains chevauchements d'une catégorie sur l'autre rendent nécessaire un examen d'ensemble.

Certes, ce n'est pas la Confédération qui pourra se consacrer à une telle tâche. Elle appartient essentiellement aux Fédérations.

C'est pourquoi nous nous contenterons de préciser un certain nombre de notions générales.

La hiérarchie intéresse chaque salarié et pas seulement ceux placés en haut de l'échelle. Il apparaît donc souhaitable que l'éventail hiérarchique soit défini avec une vue d'ensemble et pas seulement à l'intérieur de chaque catégorie intéressée.

Ceci explique l'intérêt des efforts déployés par la C. F. T. C. en vue de la mise en place de structures d'industries au plan de notre syndicalisme, structures complétées par la création de Fédérations générales pour les problèmes propres aux catégories des mensuels et des cadres.

Dans les branches où cette refonte n'a pas été accomplie, il convient de revoir à l'échelon national et par grandes branches industrielles :

— Les définitions d'emploi élaborées par les arrêtés Parodi ;

— L'insertion de nouvelles définitions pour les emplois nouvellement créés ;

— L'éventail hiérarchique souhaitable et dont les accords régionaux devraient s'inspirer, et, par voie de conséquence, les indices affectables à chaque poste.

Une telle politique suppose que le patronat du secteur privé ne renvoie pas l'examen de ce problème au niveau de ses chambres syndicales locales ou régionales (comme c'est le cas dans certaines branches), mais qu'il accepte l'ouverture de négociations nationales dans le cadre des Commissions de conciliation par branches d'industries prévues par la loi du 11 février 1950. Cela suppose que le Ministère du Travail, ayant pris conscience du caractère national du problème, convoque lesdites Commissions sur demande des Fédérations intéressées.

En remplaçant ainsi le problème de la hiérarchie et des classifications dans un « cadre d'ensemble », nous n'en faisons pas le « cheval de bataille » propre à une seule catégorie professionnelle, comme certaine « confédération » a par trop tendance à le laisser croire.

En second lieu, l'éventail hiérarchique ne doit pas être un « sujet tabou ». Les comparaisons faites avec d'autres pays le prouve.

Il est parfaitement possible de concevoir un resserrement progressif de l'éventail hiérarchique au fur et à mesure de l'élévation des niveaux de vie :

— La justification de la rémunération des cadres est plus basée sur la satisfaction des besoins que sur les possibilités de l'économie et il n'y a pas de raison que les besoins augmentent aussi vite que les niveaux de vie moyens ;

— L'élévation des niveaux de vie des catégories moins favorisées leur permet d'accéder aux biens de confort : comme ceux-ci sont justiciables, pour la plupart, d'une production en série, leurs prix sont appelés à baisser, d'où une amélioration possible de la situation des cadres pouvant acquérir ces produits à prix moindre. Même s'il n'y avait pas de hausse de la rémunération, la quantité de biens acquis augmenterait.

En ce qui concerne le secteur public et nationalisé, les problèmes posés par leurs grilles hiérarchiques et leurs classifications ont été examinés dans la première partie de ce Rapport. Nous n'y reviendrons donc pas, si ce n'est pour noter au passage combien la situation peut être différente d'un secteur à l'autre : certains ont remis en ordre leurs grilles, d'autres revendiquent cette remise en ordre.

Dans ce sens, l'activité du « Groupe de travail »

de la Confédération pour le secteur public et nationalisé en matière de salaires revêt un intérêt majeur.

★

Finalement, notre optique d'ensemble doit viser :

— **A ASSURER A CHAQUE TRAVAILLEUR UN SALAIRE VITAL** (c'est-à-dire assurant la satisfaction de besoins de l'homme et de sa famille), un salaire rétribuant le service rendu, la fonction assumée, la responsabilité encourue ;

— **A DONNER A CHAQUE TRAVAILLEUR DES CHANCES EGALES DEVANT LA VIE** (ce qui suppose une démocratisation de l'enseignement, de la formation professionnelle afin que la situation de fortune ou les relations familiales ne soient plus à mérite égal les critères qui permettent d'accéder aux fonctions supérieures).

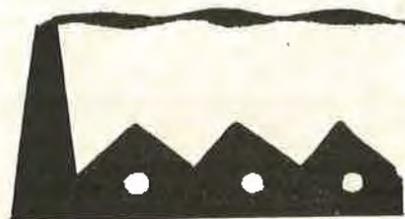
Les travailleurs de base se sentiront solidaires de ceux qui ont, certes, mission de diriger, mais aussi de servir, dans la mesure où ils apporteront leur participation personnelle et collective à l'effort de promotion de l'ensemble des travailleurs, à l'effort de prise en charge des problèmes économiques de la profession et dans la nation.

L'apport que représente dans une Confédération syndicale la présence active des ingénieurs et des cadres est, à la C. F. T. C., apprécié à sa juste valeur, car il prouve que nos camarades ont conscience de cette « communauté de destin » avec l'ensemble des salariés.

IV. - LE SALAIRE "SOCIAL"

Ainsi que nous l'avons vu dans la première partie du Rapport, une part importante de la masse salariale globale est distribuée sous forme de salaire indirect (prestations sociales et familiales) ou différé (retraites, prestations chômage).

Il n'est pas dans notre intention d'examiner l'ensemble des problèmes qui sont posés par la Sécurité Sociale, les prestations familiales, les retraites complémentaires, l'assurance-chômage, etc. Il faudrait un Rapport spécial si l'on voulait aboutir à un tel examen d'ensemble. Le programme que la C.F.T.C. diffusera à propos des élections des Conseils d'administration des Caisses de S. S. et d'A. F. sera d'ailleurs l'occasion de préciser l'ensemble de nos positions.



Voici donc les axes de réflexion que nous avons choisis :

- Le caractère démocratique de la gestion du salaire indirect ou différé ;
- Le pouvoir d'achat familial ;
- Les options devant lesquelles nous pouvons nous trouver placés dans le cadre d'un contrôle (qui serait démocratique) de l'ensemble des revenus (y compris les profits).

1° POUR UNE GESTION AUTHENTIQUEMENT DEMOCRATIQUE

Le niveau du salaire nous intéresse. La manière dont ce niveau est garanti nous intéresse tout autant.

De même, le niveau des prestations sociales et familiales nous intéresse, mais la manière dont elles sont gérées nous préoccupe tout autant.

La France peut s'enorgueillir d'une législation sociale abondante en matière de Sécurité Sociale et de prestations familiales. De plus, la gestion en était assurée par des Conseils d'administration élus par les assurés sociaux, donnant ainsi à ce régime un caractère démocratique.

Progressivement, à travers des attaques de front, comme ce fut le cas en décembre 1958, ou encore sous le couvert d'une « réforme », les Conseils élus se sont vus dépossédés de leurs prérogatives et nous nous trouvons placés devant une « étatisation » de fait qu'ont dénoncée toutes les organisations syndicales.

Plus récemment, un système d'assurance-chômage était mis en place avec une gestion assurée par des Conseils de composition paritaire. Très vite, l'Etat s'arrogeait des pouvoirs exorbitants dans la gestion financière des fonds de l'U.N.E.D.I.C. et des A.S.S.E.D.I.C.

Il n'est pas jusqu'aux régimes de retraites complémentaires qui n'aient eu à relever le gant devant certaines tentatives...

Faut-il ajouter que certains secteurs nationalisés en sont encore à obtenir que ce qui constitue le « salaire social » soit géré par des représentants des directions et des travailleurs ?

C'est donc à une véritable régression de la gestion démocratique que nous assistons.

Or, s'il est normal que l'Etat assure un contrôle sur l'ensemble de ces organismes, il est inadmissible qu'il entende en assumer la gestion puisque toutes ces prestations constituent, en fait, du « salaire ».

Si l'institution d'un salaire indirect ou différé a réussi à libérer le travailleur du « paternalisme charitable » du passé, ce n'est pas pour retomber dans un « paternalisme d'Etat » tout aussi condamnable.

2° LUTTER CONTRE LA DEGRADATION CONTINUE DU POUVOIR D'ACHAT FAMILIAL

Dans l'ordre d'urgence des problèmes que nous pose le « salaire social », c'est, avec celui de la gestion, la dégradation du pouvoir d'achat des familles qui doit retenir notre attention.

La démonstration n'est plus à faire d'une dégradation allant en s'accroissant au fur et à mesure que le nombre des enfants augmente.

Toutes les statistiques, tous les indices en apportent la preuve (voir tableaux en annexe n° 9).

Les diverses majorations accordées n'ont absolument pas résolu le problème.

De plus, elles laissent de côté l'allocation dite de salaire unique, laquelle s'amenuise donc chaque fois

dans son principe même, sans pour autant que l'on y substitue une véritable allocation de la « mère au foyer », maintes fois revendiquée par la C.F.T.C.

Faudrait-il en conclure que seule une « politique nataliste » a été à la base des orientations de la Libération, alors qu'il devait s'agir d'une véritable mesure de « JUSTICE FAMILIALE » ?

Qu'on ne nous objecte pas l'hostilité de l'opinion publique... Un récent sondage d'opinion fournissait 65 % de réponses favorables à l'institution des prestations familiales, pour 8 % d'opposants... Alors ?

Il faut donc remédier au décalage des prestations familiales qui, par rapport aux salaires, atteint 60 % depuis 1949.

L'indexation nous apparaît indispensable :

— Soit, conformément à la loi du 22 août 1946, à tout le moins sur le S. M. I. G. ;

— Soit, en tout état de cause, par l'établissement d'un système :

- a) Permettant la distribution intégrale des ressources affectées à la législation des prestations familiales ;
- b) Prévoyant le financement complémentaire des charges résultant de l'évolution démographique et de la prolongation de la scolarité obligatoire, et concrétisant la participation de la collectivité nationale toute entière au financement de la compensation des charges familiales ;
- c) Assurant de façon permanente et en toutes circonstances la garantie du maintien à un niveau suffisant des prestations familiales.

3° INSCRIRE LE SALAIRE SOCIAL DANS LE CADRE D'UNE REDISTRIBUTION DU REVENU NATIONAL

L'option tranchée que l'on veut faire entre « salaire indirect » et « salaire direct » n'est pas posée en termes exacts. En réalité, ce qui est essentiel, c'est que la part des travailleurs dans le revenu national soit accrue.

Qu'à l'intérieur d'une masse accrue des options puissent être recherchées entre ce qui devrait revenir au salaire direct ou au salaire indirect, d'accord.

Qu'il faille éviter au « salaire indirect » d'atteindre une proportion trop importante par rapport au « salaire direct », afin d'éviter de faire des travailleurs des « assistés » permanents de la société, encore d'accord.

Qu'il faille veiller à ce que les travailleurs inactifs, les retraités, les accidentés, etc., aient la garantie d'un « revenu de remplacement » et que, pour qu'il soit constant, l'accroissement global des revenus du travail n'aille pas au seul « salaire direct », encore d'accord.

Mais tout cela est un problème « d'équilibre » à rechercher en permanence et non pas d'opposition entre deux choix.

Si l'on reconnaît la nécessité de poser ces problèmes en termes « d'économie globale », il faut le faire, non seulement pour les revenus du travail, mais également pour l'ensemble des revenus, y compris les profits.

Alors, il sera peut-être possible de demander aux travailleurs qu'en recourant, au besoin, à des arbitrages au sein même du mouvement syndical des choix soient opérés entre : le salaire direct, le salaire indirect, le salaire différé, la durée du travail.

Ces « disciplines communes » de la part de la classe ouvrière ne seront rendues possibles que dans le cadre d'une économie démocratique, mais, hélas ! nous n'en sommes pas là...

Dès maintenant, le fait de faire supporter aux travailleurs une part importante du financement de l'équipement sanitaire et social du pays justifierait, à lui seul, la nécessité d'une réforme d'ensemble du financement du salaire indirect. Nous avons maintes fois répété que l'assiette sur le seul salaire doit être revue et qu'une taxe affectée basée sur le chiffre d'affaire des entreprises doit servir de financement complémentaire. Cette question deviendra de plus en plus urgente au fur et à mesure de l'évolution des techniques industrielles.

Elle ne trouvera une solution satisfaisante que dans le cadre d'une réforme d'ensemble de la fiscalité.

V. - SALAIRES ET POUVOIR ÉCONOMIQUE

Les travailleurs n'ont pas, en France, le niveau de vie qui pourrait être le leur et, dans ce sens, il est possible de parler de paupérisation relative :

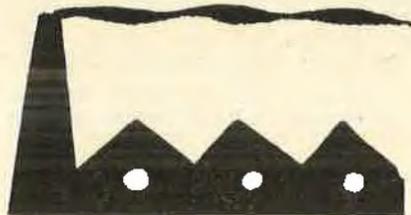
- Par rapport à ce que pourrait donner une économie obéissant à des impératifs humains et non au seul mobile du profit ;
- Par rapport à l'évolution des besoins dans la civilisation industrielle,

Nous devons donc orienter notre action dans les directions suivantes :

1° Assurer aux travailleurs leur juste part dans le revenu national ; rétablir la justice à leur égard, au besoin par une redistribution dudit revenu qui leur soit plus favorable ; leur garantir enfin une progression réelle du niveau de vie afin qu'ils bénéficient de l'accroissement de la richesse nationale à laquelle ils contribuent par leur travail ;

2° Réaliser progressivement le partage des responsabilités du pouvoir économique.

Est-il possible d'atteindre ce double objectif en recourant à l'action professionnelle classique ?



Pour répondre à cela, un certain nombre de questions méritent d'être posées :

- Une action professionnelle fragmentée par branches professionnelles ne vient-elle pas renforcer les mécanismes de l'économie libérale liant l'évolution des salaires au seul jeu de l'offre et de la demande, et aux progrès de la productivité à l'échelon de l'entreprise ou de la branche, sans aucun correctif d'ensemble ?
- Dans le moment présent, notre action-salaires ne va-t-elle pas à l'encontre d'une économie ordonnée :

 - par l'accroissement des disparités dont nous avons parlé ?
 - par le « pouvoir de fait » que s'arroge le patronat en refusant toutes les conséquences du principe même de la Convention collective et en « individualisant » le salaire, lequel échappe ainsi à toute règle professionnelle ?

— L'intervention de plus en plus grande de l'Etat (et, très souvent, de l'appareil technocratique de l'Etat) ne constitue-t-elle pas un embryon de planification qui n'a rien de démocratique ?

— La convergence de vues entre l'Etat et le patronat n'apporte-t-elle pas la preuve d'un Etat soumis aux assauts d'intérêts privés coalisés ou encore d'un Etat qui se chargerait d'exprimer le sentiment desdits intérêts privés ?

NOTRE CONCEPTION DE LA DEMOCRATIE ET, SINGULIÈREMENT, DE LA DEMOCRATIE ÉCONOMIQUE NOUS INCITE À REFUSER LA PERSISTANCE DE CET ETAT DE CHOSES.

Il est inadmissible que l'on fasse jouer aux seuls salaires le rôle d'un bouc émissaire en matière d'inflation monétaire. Les revenus des autres catégories sociales n'auraient-ils aucune influence sur la vie économique de la nation ? La lourdeur et le coût des circuits de distribution seraient-ils sans influence dans la formation des prix ? Les profits ne méritent-ils pas d'être surveillés à tout le moins autant que les salaires ? Les charges improductives, les dépenses militaires, les investissements ne sont-ils pas des éléments qui ont leur importance dans la définition d'une politique d'ensemble ?

Autant d'éléments sur lesquels nous considérons que le syndicalisme a quelque chose à dire, car « les salaires n'expliquent pas tout ».

Or la situation présente consiste à définir une politique des salaires sans que les travailleurs aient été en quelque manière que ce soit, soit consultés, soit même informés.

C'EST POURQUOI NOUS AVONS À RECHERCHER LES FORMES D'INTERVENTION DU SYNDICALISME LA OU SE SITUENT LES « CENTRES DE DECISIONS » EN MATIÈRE DE SALAIRES ET, DONC, DE POLITIQUE ÉCONOMIQUE.

Laisser l'Etat décider seul, c'est lui faire jouer le rôle d'un « Etat-Providence » que nous refusons. C'est aussi admettre le fait que c'est à partir de préoccupations financières et budgétaires qu'une politique sociale s'élaborera, et l'on sait la dominante que représente les charges improductives dans une telle approche.

Faut-il alors parler de « négociation » au sommet entre les trois parties intéressées : Etat, patronat, organisations syndicales ?

Qui dit « négociation » dit « contrat ». Or il est évident qu'un « contrat » viderait de leur contenu les conventions et accords au plan de la profession.

EN FAIT, IL S'AGIT D'APPRECIER EN COMMUN SI LA SITUATION ÉCONOMIQUE D'ENSEMBLE, À UN MOMENT DONNÉ, EST SUSCEPTIBLE DE PERMETTRE TEL NIVEAU MINIMUM DE MAJORATION DE LA MASSE SALARIALE, COMPTE TENU DE LA POLITIQUE QUI SERA MÈNEE POUR DIRIGER L'ÉVOLUTION DES AUTRES FORMES DE REVENUS.

Dans une telle hypothèse, ce sont des objectifs minima qui auraient à être définis portant sur : salaires direct et indirect, durée du travail prestations familiales.

Dans la situation présente, la détermination du salaire ne confère aux syndicats aucun « pouvoir économique » véritable.

Juridiquement, elle ne traduit pas une conception du contrat qui ressort de la réalité des relations du travail puisque ce sont les principes du Droit individuel qui sont appliqués aux Conventions collectives.

Or, dans la mesure où patronat et Gouvernement s'arrogent le droit de déterminer la masse salariale globale, il est logique que les syndicats revendiquent leur droit à la parole et, par voie de conséquence, leur participation effective au pouvoir économique.

Il faut donc que, parallèlement à une politique d'ensemble des salaires, soient recherchées les adaptations à faire subir aux structures de l'économie pour qu'elle puisse satisfaire les objectifs humains que nous entendons lui voir assigner.

Ceci suppose entre autre :

— Un accroissement des pouvoirs économiques des Comités d'entreprises, en donnant à leurs membres les moyens de formation dont ils ont besoin pour exercer efficacement leurs responsabilités ;

— La reconnaissance de la Section syndicale d'entreprise et, en particulier, l'extension du nombre d'heures de délégation dans les entreprises numériquement importantes.

Le patronat n'a pas plus que d'autres catégories sociales le droit de se prétendre « représentant unique » de l'intérêt général. En ce sens, les positions de mars 1961 du Premier Ministre et du président du C. N. P. F. sont inadmissibles.

Les travailleurs ont dans la nation des prérogatives identiques aux autres catégories sociales. Ils entendent les exercer à tous les stades de la vie économique.

Ces orientations ne se situent pas seulement à partir de principes d'action ; les aspects tactiques ont tout autant d'importance. Le contexte politique général dans lequel l'action se situe est un élément essentiel qui donne à l'échelon confédéral le soin d'apprécier à quel moment il convient de passer des principes à l'action elle-même.

Par ailleurs, nous avons à rappeler qu'il ne s'agit pas seulement « d'admettre » les syndicalistes « au sommet », alors qu'à la base on les « tolère », quand on ne les « pourchasse » pas. C'est ce qui explique toutes nos positions sur la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise, sur le renforcement des pouvoirs des Comités d'entreprise.

La démocratie que nous voulons ne se situe pas seulement au seul plan de la profession ou de la nation. Elle commence dans l'entreprise.

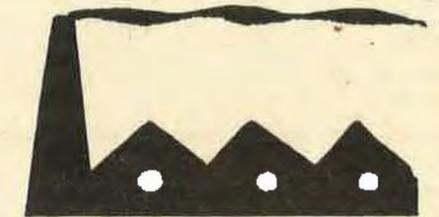
Le temps est révolu où le syndicalisme n'exprimait son opinion qu'à partir de seules données sociales. Notre point de vue sur les problèmes économiques a autant de valeur que celui du C. N. P. F.

Et nous n'avons que faire des « conseils » donnés ici ou là sur la « nécessité de former les dirigeants syndicaux » (qu'en termes galants ces choses-là sont dites...). Les sacrifices, y compris financiers, consentis par les militants syndicalistes pour assurer leur formation aux problèmes économiques et politiques sont tels qu'ils sont la preuve permanente d'une volonté de porter l'argumentation sur le terrain où le patronat la porte.

Déjà, en 1950, la C. F. T. C. posait auprès du Commissariat Général au Plan l'idée d'une liaison entre les objectifs alors quantitatifs du Plan avec une élévation corrélative du niveau de vie des travailleurs.

Est-il impensable que, parallèlement aux objectifs économiques du quatrième Plan, des objectifs sociaux soient également définis ?

Croit-on qu'il sera possible de mettre en œuvre la nécessaire harmonisation dans le progrès des législations sociales des pays du Marché Commun européen sans l'apport des organisations syndicales ? La définition d'une politique économique commune à cet échelon est une nécessité dont il faudra bien prendre conscience.



Une politique syndicale concertée à l'échelon européen devra progressivement être mise en place.

En effet, l'harmonisation dans le progrès des législations sociales et des conditions de travail ou de rémunération exige que l'action s'exerce non seulement sur les Gouvernements, mais également sur le patronat dans les six pays.

Face aux concentrations industrielles verticales, face aux accords de « rapprochements », de « fusions » ou de « spécialisations » qui visent à mettre les entreprises à l'heure du Marché Commun, il faut également concevoir notre action professionnelle au même horaire.

Ce sont donc de véritables conventions collectives européennes qu'il nous faut promouvoir.

Une telle formule exige en premier lieu un gros effort de liaisons et d'informations mutuelles entre les centrales syndicales nationales des six pays ; mais elle suppose également le renforcement de nos Internationales professionnelles ainsi qu'une volonté commune de poser nos problèmes professionnels à cet échelon.

Dans cette optique, toute l'action des Internationales Syndicales revêt une importance particulière, de même que les efforts de collaboration permanente entre la C. I. S. L. et la C. I. S. C.

Nous refusons, certes, de nous enfermer dans cette impuissance verbale qui consiste à dénoncer les vices du système sans se donner les moyens de peser sur lui... et d'attendre, au besoin en accentuant les contradictions, le grand soir qui réglera tout, à moins qu'il ne règle rien.

Mais nous dénoncerons tout autant la figuration d'une « économie planifiée » qui n'aurait de « planifié » que le nom, la démocratie économique devant se réaliser de l'entreprise à la nation.

VI. - UN SYNDICALISME PUISSANT

Au fur et à mesure d'une formulation plus précise de nos revendications, d'une formulation qui ne soit pas seulement « sociale », nous prenons conscience de la nécessité d'un régime économique différent.

MAIS CETTE PRISE DE CONSCIENCE DOIT ETRE PARALLELE AVEC LA MISE EN ŒUVRE D'UN SYNDICALISME FORT.

Mettre en œuvre une « politique générale » des salaires, c'est peser sur le patronat et sur le régime économique ; c'est aussi, nécessairement, infléchir le pouvoir politique dans le sens de nos objectifs d'ensemble.

La démocratie économique, sociale et politique est à ce prix.

Le temps du simple dialogue : syndicats-patrons est dépassé.

Un troisième interlocuteur intervient : l'Etat. Notre action-salaires doit peser sur l'ensemble des partenaires qui sont partie à l'élaboration d'une politique d'ensemble.

Elle doit peser :

— D'abord au niveau de l'entreprise : par des sections syndicales structurées, ayant leur propre politique des salaires, faisant fonctionner à plein le Comité d'entreprise, en liaison constante avec

le syndicat et la Fédération intéressés chargés, eux, de tracer la « politique globale » à suivre à l'échelon de la profession ;

— Ensuite au niveau de la branche d'industrie ou de la profession : par des syndicats et des Fédérations disposant des moyens nécessaires pour réaliser cette « politique globale » ;

Et, enfin, au niveau des U.D. et de la Confédération : en développant les méthodes mises en œuvre en matière de liaisons, de comparaisons, de connaissance des situations existantes, afin de définir au fur et à mesure de l'action une politique commune en liaison étroite avec l'ensemble du plan professionnel.

Tout cela revient à vouloir un syndicalisme fort par le nombre de ses militants et de ses adhérents, et, par les actes qu'il posera chaque jour afin de réaliser ce vers quoi tendent tous nos efforts :

La justice dans la paix et dans la liberté.

ANNEXES

ANNEXE N° 1

EVOLUTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DEPUIS 1938

	DUREE DE LA SEMAINE				INDICE des EFFECTIFS		INDICE D'ACTIVITE	
	Industries de transformation		Ensemble des activités		Industries de transformation	Ensemble des activités	Industries de transformation	Ensemble des activités
	Heures	Indice	Heures	Indice				
1938	39	100	39,3	100	100	100	100	100
1949	44,3	113,7	44,5	113,2	112,7	106,6	128,1	120,6
1953	44,6	114,4	44,8	114	118	109,1	135,1	124,5
1954	45,2	115,5	45,2	114,8	119,9	110,2	138,5	126,5
1955	45,4	116	45,4	115,1	122,9	112,2	142,6	129,1
1956	46	117,6	45,7	116,2	123,9	112,8	145,6	131,3
1957	46,3	118,5	46	116,8	127,7	115,9	151,2	135,4
1958	45,8	117,2	45,6	115,9	128,3	116,8	150,4	135,4

ANNEXE N° 1 bis

EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE DEPUIS 1856

	Population présente totale			Population active totale			Taux d'activité (1)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1856	18.023	18.155	36.178	9.840	4.376	14.216	546	241	393
1866	19.014	19.053	38.067	10.500	4.643	15.143	552	244	398
1876	18.374	18.532	36.906	11.081	5.137	16.218	603	277	439
1886	18.900	19.031	37.931	11.106	5.713	16.819	588	300	443
1896	18.923	19.346	38.269	12.565	6.369	18.934	664	329	495
1906	19.100	19.745	38.845	13.028	7.693	20.721	682	390	533
1921	18.445	20.353	39.798	13.115	8.606	21.721	711	423	560
1931	19.911	21.317	41.228	13.712	7.900	21.612	693	371	524
1946	19.141	21.019	40.160	12.912	7.880	20.792	675	375	518
1954 (2)	20.664	22.236	42.900	12.849	6.646	19.495	622	299	454

(1) Nombre de personnes actives pour 1.000 personnes présentes.

(2) Sous-estimation de la population active agricole.

ANNEXE N° 2

RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE PAR BRANCHES D'ACTIVITÉS

	Recensements			Evaluations (I.N.S.E.E.)	
	1906 (87 dép.)	1946	1954	1957	1959
Agriculture	8.845	7.484	5.190	5.039	4.630
Energie	234	428	434	422	421
Industrie	5.712	5.733	6.419	6.737	6.700
Transports	732	1.197	1.005	995	983
Commerce	1.885	2.102	2.444	2.518	2.556
Services	2.725	3.181	3.314	3.234	3.266
Total (en milliers).....	20.482	20.520	19.061 (1)	18.945	18.556

(1) Sous-évaluation de la population active agricole.

SOURCES. — Etudes statistiques.

ANNEXE N° 3

EFFECTIFS SALARIÉS PAR BRANCHES D'ACTIVITÉS

Etat - Agriculture et Services domestiques compris

	1954 (recensement)		1957 (1/1)		1959	
	Total	Dont Etat et coll. locales	Total	Dont Etat et coll. locales	Total	Dont Etat et coll. locales
Agriculture	1.196	15	1.148	15	1.047	15
Energie	432	4	422	4	421	4
Industrie	5.478	206	5.803	206	5.793	206
Transports	945	250	940	251	934	251
Commerce	1.224	8	1.315	8	1.353	8
Services	2.698	1.335	2.817	1.379	2.861	1.379
(En milliers)	12.198		12.445		12.198	

ANNEXE N° 4

ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE AYANT UN EMPLOI DE 1906 A 1954

SELON L'ACTIVITÉ COLLECTIVE (25 GROUPES)

	1906 (87 départe- tements)	1946	1954 Recen- sements	1957 (Evaluations au 1-1-1957)
Pêche, Forêts, Agriculture.....	8.845	7.484	5.190	5.039
Mines de charbon et assimilés.....	188	285	269	255
Ind. extractions diverses	96	81	114	113
Pétroles et Carburants.....	4	16	29	30
Eau, Gaz, Electricité	42	127	136	137
Métallurgie, Travail des métaux.....	931	1.589	1.930	2.115
Verre, Céramique, Matériaux de construction.....	201	126	177	187
Bâtiment et Travaux Publics.....	774	1.051	1.358	1.446
Chimie, Caoutchouc	99	234	317	336
Ind. Alimentation	440	465	547	587
Textiles et assimilés.....	904	509	632	607
Habillement et assimilés.....	1.274	676	458	454
Cuir et Peaux	397	283	240	238
Bois, Ameublement	236	234	240	245
Papier-Carton	68	75	103	108
Industries polygraphiques	116	147	169	179
Industries diverses	151	90	117	122
Industries mal désignées	15	153	17	
TOTAL INDUSTRIE (Energie exclue).....	5.712	5.733	6.419	6.737
Transmissions, Transports, Manutention et assi- milés	732	1.197	1.005	995
Commerce, Hôtellerie, Débits de boissons.....	1.885	2.102	2.444	2.518
Banque, Assurances, Transactions, Finances.....	225	430	435	444
Hygiène	301		185	198
Services domestiques.....	843		513	572
TOTAL	1.144	782	698	
Autres activités collectives.....	1.356	1.969	2.181	
Indéterminables	359	415	255	
	20.482	20.520	19.061	18.945

Etudes statistiques, juillet-septembre 1956, juillet-septembre 1957.

ANNEXE N° 5

TAUX DE ROTATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

NOMBRE DE SALAIRES AU 31 DECEMBRE DE LA MEME ANNEE

NOMBRE DE SALAIRES REMUNERES DANS L'ANNEE

Etat - Agricultures et services domestiques exclus

	1950	1954	1956
Eau, Gaz, Electricité.....	1,16	1,26	1,31
Pétroles, Carburants liquides.....	1,18	1,22	1,24
Combustibles Minéraux solides.....	1,50	1,15	1,20
Extraction de minerais et Matériaux de const.....	1,38	1,43	1,42
Production des métaux.....	1,16	1,17	1,23
Industries mécaniques et électriques.....	1,33	1,41	1,45
Industrie du verre.....	1,25	1,30	1,33
Céramiques et Matériaux de construction.....	1,26	1,42	1,58
Bâtiment et Travaux Publics.....	1,80	1,98	2,06
Industries chimique et Caoutchouc.....	1,22	1,31	1,45
Industries agricole et alimentaire.....	1,59	1,70	1,75
Industries textiles.....	1,26	1,35	1,38
Habillement et travail des étoffes.....	1,47	1,59	1,54
Cuirs et Peaux.....	1,38	1,52	1,50
Industries du bois et de l'ameublement.....	1,44	1,47	1,53
Papier-Carton.....	1,26	1,32	1,39
Industrie polygraphique.....	1,32	1,41	1,45
Industries diverses.....	1,42	1,53	1,60
Transports.....	1,37	1,27	1,31
Commerces agricoles et alimentaires.....	1,44	1,52	1,56
Commerces non alimentaires.....	1,47	1,63	1,70
Banques, Assurances, Agences.....	1,10	1,25	1,26
Spectacles.....	1,53	1,83	1,97
Hygiène.....	1,44	1,61	1,65
Professions libérales et Services administratifs.....	1,33	1,41	1,43
Toutes activités.....	1,42	1,49	1,54

ANNEXE N° 6

Abattements réels sur les salaires annuels nets de 1957

(par rapport aux salaires du pétrole dans l'industrie)

" pour les salaires masculins des employés et des ouvriers "

	Employés	Ouvriers
Eau, Gaz, Electricité distribution.....	17 %	14 %
Pétrole, Carburant liquide.....	0 %	0 %
Combustibles, Minéraux solides.....	11 %	23 %
Ensemble énergie.....	14 %	20 %
Extraction minéraux.....	10 % (1)	21 %
Production métaux.....	9 %	24 %
Industrie mécanique, dont :	17 %	23 %
— Première transformation.....	16,5 %	25,5 %
— Mécanique générale.....	19 %	25,5 %
— Construction machine.....	14,5 %	21,5 %
— Construction électrique.....	21 %	21 %
Industrie du verre.....	21 % (1)	28 %
Céramique, Matériaux de construction.....	21,5 %	37 %
Bâtiment-Travaux Publics.....	32,5 %	42 %
Industrie chimique caoutchouc.....	10 %	23 %
Industrie agricole alimentaire.....	22,3 %	38 %
Industrie textile.....	22,5 %	40 %
Habillement, Travail des étoffes.....	31 %	39 %
Cuirs et Peaux.....	30 %	48 %
Industrie du bois et Ameublement.....	27,5 %	45 %
Papier-Carton.....	17,5 %	30 %
Polygravure, Presse, Edition.....	22 %	12 %
Industries diverses.....	19 % (1)	31 %
Ensemble industrie.....	25 %	28 %

(1) Chiffre établi d'après un échantillon quantitativement insuffisant.

SOURCE. — I.N.S.E.E. : Etudes statistiques

L'INTÉRESSEMENT DES TRAVAILLEURS A L'ENTREPRISE

Le 30^e Congrès de la C. F. T. C., réuni les 19, 20 et 21 juin 1959.

CONSTATE que le patronat et le gouvernement, plus que jamais alliés, poursuivent simultanément :

- Une politique économique qui, tout en permettant aux entreprises la réalisation de hauts profits, fait subir aux travailleurs une perte importante de pouvoir d'achat ;
- Une politique sociale qui se réduit à inviter les travailleurs à accepter une association plus étroite aux intérêts de leur entreprise.

CONVAINCU que l'association du personnel à la marche des entreprises suppose que des pouvoirs réels soient conférés aux organisations syndicales dans les décisions qui intéressent l'entreprise et l'économie nationale.

ESTIME que l'intéressement du personnel à la marche des entreprises, tant en ce qui concerne l'élaboration que le contrôle de leur politique économique dans le cadre du plan, devrait être réalisé en premier lieu dans les entreprises nationalisées — cette dernière mesure servant de test quant aux intentions réelles des Pouvoirs publics.

DECLARE qu'une telle participation à la gestion des entreprises ne se réalisera pleinement que dans une économie orientée vers la satisfaction des besoins des peuples et par une planification démocratique radicalement opposée à l'économie de profits favorisés par l'actuel gouvernement.

En conséquence, le Congrès,

Après avoir pris connaissance de l'ordonnance du 7 janvier 1959,

SOULIGNE que toute association du personnel à l'entreprise est une illusion si elle consiste uniquement en un intéressement pécuniaire aux résultats financiers de l'entreprise.

DENONCE la répartition d'actions au personnel comme un moyen de le rétrograder pour une fraction de sa rémunération, de la position de salarié bénéficiaire du droit au travail à celle d'actionnaire minoritaire et isolé, privé en tant que tel de tout pouvoir dans la gestion de l'entreprise.

CONSTATE qu'une telle répartition a, en fin de compte, pour objet d'intégrer les travailleurs au système capitaliste en les amenant à considérer que leurs intérêts sont les mêmes que ceux de la direction de leur société.

CONSCIENT du danger que représenterait le développement d'un tel comportement, déjà suscité par la politique des relations humaines, pour le mouvement ouvrier, traditionnellement fondé sur la conscience des travailleurs de leur solidarité,

Le Congrès,

RAPPELLE que, préalablement à l'intéressement du personnel, les buts essentiels et permanents de l'action des travailleurs au plan des entreprises consiste à obtenir une amélioration régulière du pouvoir d'achat le droit à un salaire mensuel garanti, une protection réelle contre les licenciements, l'amélioration des conditions de travail et des avantages sociaux.

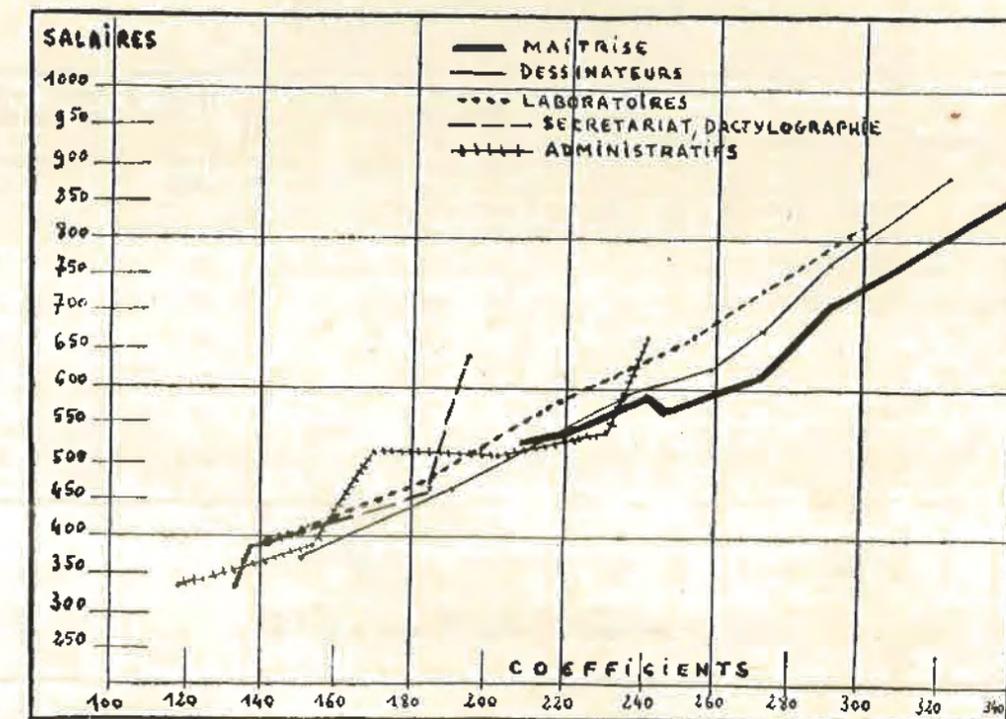
SOULIGNE que ces différents points doivent faire l'objet d'une négociation collective entre l'employeur et les sections syndicales d'entreprises préalablement reconnues par lui comme interlocuteurs valables, après ratification par les syndicats dont dépendent lesdites sections d'entreprises.

DECLARE que toute politique d'intéressement à l'entreprise doit être définie en accord avec les organisations syndicales et comporter, outre l'intéressement pécuniaire, l'institution d'une participation réelle à la marche des usines et que seules des formules d'intéressement contractuel, collectif et contrôlé sont conformes à la solidarité ouvrière et à l'esprit syndical.

APPELLE ses syndicats :

- A rejeter toutes les formules qui auraient pour conséquence de détourner les travailleurs de leurs véritables intérêts ;
- A forger les instruments d'un pouvoir efficace de contestation de l'autorité patronale dans l'entreprise par le renforcement du droit syndical, la reconnaissance des sections d'entreprise, l'utilisation et l'extension des pouvoirs des comités d'entreprises.

LA HIÉRARCHIE DANS LES SALAIRES RÉELS



(D'après enquête auprès de 4.000 mensuals de la Fédération de la Métallurgie.)

ANNEXE N° 9

**VARIATION DU NIVEAU MOYEN DU POUVOIR D'ACHAT
AU 1^{er} OCTOBRE 1960**

OUVRIERS DU SECTEUR PRIVÉ, selon l'indice retenu pour suivre le coût de la vie

TOUTES ACTIVITÉS ET TOUS SEXES RÉUNIS (France entière)

sur la base 100 au 1^{er} juillet 1957

Indices du coût de la vie	Gain mensuel brut du célibataire	Gain mensuel brut du père de famille	
		Ayant 2 enfants à charge	Ayant 5 enfants à charge
I. N. S. E. E., moyenne Paris-province.....	102	98	96,5
I. N. S. E. E., indice des 250 articles.....	101	97	95,5
C. F. T. C.....	96	94	92,5
C. G. T.....	95	91	89,5
F. O.....	94	90	88,5
U. N. A. F.....	103,5	99,5	98

sur la base 100 au 1^{er} avril 1959

Indices du coût de la vie	Gain mensuel brut du célibataire	Gain mensuel brut du père de famille	
		Ayant 2 enfants à charge	Ayant 5 enfants à charge
I. N. S. E. E., moyenne Paris-province.....	110	107,5	107,5
I. N. S. E. E., indice des 250 articles.....	110	107,5	107,5
C. F. T. C.....	107	104,5	104,5
C. G. T.....	104,5	102	102
F. O.....	106	103,5	103,5
U. N. A. F.....	107	104,5	104,5

**POUR UNE POLITIQUE
DES SALAIRES**

PAGES

INTRODUCTION GENERALE

PREMIERE PARTIE : VUES GENERALES SUR LA POLITIQUE DES SALAIRES EN FRANCE.

1° Le Régime juridique :

- a) dans le Secteur privé..... 9
- b) dans la Fonction publique..... 14
- c) dans le Secteur nationalisé (S.N.C.F. - E.G.F. - Mines)..... 14

2° Le Régime de fait :

- A. - **La situation générale**..... 15
 - a) dans le Secteur privé..... 15
 - b) dans la Fonction publique..... 16
 - c) dans le Secteur nationalisé..... 17
- B. - **L'intervention de l'État**..... 17
- C. - **La Discussion des Salaires**..... 19

3° La Structure des Salaires :

- a) dans le Secteur privé..... 21
 - bases de détermination..... 21
 - primes de rendement..... 22
 - primes diverses..... 22
 - l'intéressement du personnel..... 22
 - formules nouvelles (job-évaluation, salaire fixe)..... 23
 - salaires minima et salaires réels..... 24
 - salaires des jeunes..... 24
- b) dans la Fonction publique..... 25
- c) dans le Secteur nationalisé..... 25

4° Les Classifications professionnelles et la hiérarchie :

- a) dans le Secteur privé..... 26
- b) dans la Fonction publique..... 28
- c) dans le Secteur nationalisé..... 28

5° Les Salaires indirects :

- a) dans le Secteur privé :
 - Sécurité sociale..... 29
 - Prestations familiales..... 29
 - Congés payés..... 30
 - Transport..... 30
 - Chômage..... 30
 - Retraites complémentaires..... 30
 - Divers..... 30
- b) dans la Fonction publique :
 - Prestations familiales..... 31
 - Accidents de service..... 31
 - Sécurité sociale..... 31
 - Retraite..... 31
 - Les non-titulaires..... 31
 - Comité d'entreprise..... 31
- c) dans le Secteur nationalisé..... 31

6° Les Disparités de Salaires :

- a) dans le Secteur privé..... 32
- b) dans la Fonction publique..... 33
- c) dans le Secteur nationalisé..... 33

DEUXIEME PARTIE : LES SALAIRES DANS L'ECONOMIE

Introduction	35
I. - Du salaire au niveau de vie :	
1° La part des salariés dans le revenu national de 1938 à 1959	37
2° Du salaire au pouvoir d'achat	37
3° Et la paupérisation ?	38
4° Pour une conception élargie du niveau de vie	39
II. - Quelques aspects du marché du travail :	
1° Comment évolue la population active	40
2° La mobilité professionnelle	40
3° Les disparités salariales	41
4° La détermination des salaires	42
III. - Salaires et Inflation :	
1° Les leçons du passé	43
2° La lente montée des prix	44
3° Les réactions des salariés	44
4° Quand l'économie s'emballe	44
5° Les faux diagnostics	45
IV. - Salaires et Concurrence internationale :	
1° Difficultés des comparaisons internationales	46
2° Les fortes disparités	46
3° L'ouverture des frontières	47
4° Les conditions de la compétitivité	48
5° Du marché anarchique à la politique commune	48
V. - Salaires et Croissance économique :	
1° Les salaires stimulent l'investissement	49
2° Les salaires stimulent la productivité	49
3° Les disparités de salaires : obstacle à la croissance	50
4° Surveiller les coûts de production	50
5° L'action sur les structures	51
6° La politique financière au service d'une expansion des salaires	52

TROISIEME PARTIE : CONCLUSIONS

Introduction	53
I. - Le salaire doit résulter d'un contrat négocié :	
— dans le Secteur privé	55
— dans la Fonction publique	56
— dans le secteur nationalisé	57
II. - L'ensemble des travailleurs doit bénéficier de l'expansion économique :	
— le salaire minimum interprofessionnel garanti	58
— les professions non couvertes par une convention collective	59
III. - Agir pour que le salaire soit un juste salaire :	
— la structure des salaires réels - l'intéressement du personnel	60
— devant l'ampleur des disparités, recréer un groupe cohérent de la classe ouvrière	61
— La hiérarchie et les classifications professionnelles	62
IV. - Le salaire « social » :	
— pour une gestion authentiquement démocratique	64
— lutter contre la dégradation continue du pouvoir d'achat familial	64
— inscrire le salaire social dans le cadre d'une redistribution du revenu national	65
V. - Salaires et Pouvoir économique	66
VI. - Un Syndicalisme puissant	68
ANNEXES	69

NOTES



C. F. T. C. — La revue du Militant « FORMATION »
Supplément au n° 34 - Avril 1961

Imp. spéc. de « SYNDICALISME », 5, r. du Cornet, Le Mans